Thesis

of the I International scientific-practical conference
of students and young scientists

«PUBLIC AND MUNICIPAL ADMINISTRATION IN THE XXI CENTURY: ORGANIZATIONAL, ECONOMIC, LEGAL AND INFORMATIONAL ASPECTS»

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ІВАНА ФРАНКА

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА імені ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЧЕРНІГІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНФОРМАЦІЇ, БІЗНЕСУ І ПРАВА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені АКАДЕМІКА ЮРІЯ БУГАЯ»

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВА ЛАБОРАТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ НАУКОВО-ДОСЛІДНОГО ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОГО БУДІВНИЦТВА ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

ЗА ПІДТРИМКИ:
Міжрегіонального управління НАДС у Львівській та Закарпатській областях Регіонального центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Львівській області та Львівського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги

ЗА УЧАСТІ:
IVAN PAUL II Catholic University of Lublin (Poland)
DTI University, Dubnica nad Vahom (Slovakia)
Institute of Mathematics, Informatics and Landscape Architecture (Poland)
Batumi Navigation Teaching University – Research Center (Georgia)
State Higher Technical and Economic School. B. Markevich in Yaroslavl (Poland)

ЗБІРНИК ТЕЗ

І МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

«ДЕРЖАВНЕ Й МУНІЦИПАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У XXI СТОЛІТТІ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ, ПРАВОВІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ АСПЕКТИ»

25 листопада 2021 р., м. Львів, Україна

Друкується згідно з рішенням оргкомітету за рекомендацією Вченої ради факультету управління фінансами та бізнесу Львівського національного університету імені Івана Франка (Протокол №5 від «30» листопада 2021 року).

Державне й муніципальне управління у XXI столітті: організаційно-економічні, правові та інформаційні аспекти : Збірник тез І Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих вчених (25 листопада 2021 р.) / За наук. ред. д.е.н., доцента Капленко Г.В. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, – Львів, 2021. – 788 с.

До збірника увійшли матеріали Першої міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих вчених «Державне й муніципальне управління у XXI столітті: організаційно-економічні, правові та інформаційні аспекти», присвяченої актуальним проблемам теорії та практики публічного управління і адміністрування, питанням залучення здобувачів вищої освіти до наукових досліджень, визначає вектори поєднання зусиль академічної спільноти з прогресивною молоддю і молодими вченими сприяючи пошуку спільних ефективних підходів у наукових дослідженнях актуальних проблем публічного управління та впровадження їх результатів у практику.
Рекомендовано викладачам, аспірантам, здобувачам першого та другого рівнів освіти.

Редколегія:
Андрій Стасишин, к.е.н, доцент, декан факультету управління фінансами та бізнесу, ЛНУ ім. І. Франка, Україна
Галина Капленко, д.е.н., доцент, ЛНУ ім. І. Франка, Україна
Ганна Комарницька, д.е.н., доцент, ЛНУ ім. І. Франка, Україна
Володимир Бурак, к.ю.н., доцент, ЛНУ ім. І. Франка, Україна
Ольга В'юник, к.е.н, доцент, Центральноукраїнський національний технічний університет, Україна
Тетяна Підлісна, к.держ.упр., доцент, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, Україна
Роман Хрмо, кандидат наук, доцент, Словаччина
Мартін Кесі, доктор економічних наук, Польща

Відповідальність за інформацію, викладену в публікаціях, несуть автори.

© Колектив авторів, 2021
© Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021

Reprinted in accordance with the decision of the organizing Committee on the recommendation of the Academic Council of the faculty of financial management and business.

Public and municipal Administration in the XXI century: organizational, economic, legal and informational aspects : Thesis of the I Intern. scientif.-pract. conf. of students and young scientists (November 25, 2021) / for the Sciences. edited by Doctor of Economic Sciences, Associate Professor Halyna Kaplenko – Lviv : IFNUL, 2021. – 788 P.

In the book of thesis includes materials of The First International scientific-practical conference of students and young scientists «Public and municipal Administration in the XXI century: organizational, economic, legal and informational aspects».

Recommended to teachers, baghelor-, muster- and postgraduate-students

Editorial Board:
Andrii Stasyshyn, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Ivan Franko National University of Lviv, **Ukraine**
Halyna Kaplenko, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Ivan Franko National University of Lviv, **Ukraine**
Hanna Komarnucka, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Ivan Franko National University of Lviv, **Ukraine**
Volodymyr Burak, Candidate of Law, Associate Professor, Ivan Franko National University of Lviv, **Ukraine**
Olha Viunyk, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Central Ukrainian National Technical University, **Ukraine**
Tetyana Pidlisna, Ph.D. in Public Administration, Associate Professor, Leonid Yuzkov Khmelnytsky University of Management and Law, **Ukraine**
Roman Hrmo, Candidate of Sciences, Associate Professor, **Slovakia**
Marcin Kesy, Doctor of Economic Sciences, **Poland**

© The team of authors, 2021
© Ivan Franko National University of Lviv, 2021

I. Проблеми та перспективи формування механізмів державного управління соціально-економічним розвитком

I. Problems and prospects of formation of mechanisms of state management of social and economic development

Семенець-Орлова І.А., д.держ.упр., доцент
Міжрегіональна Академія управління персоналом,
м. Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ РОЗБУДОВИ ЛІБЕРАЛЬНОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Демократія має першорядне значення для проблеми поділу влади. Важливим принципом ліберальної демократії є принцип згоди та громадянського консенсусу. Він базується на ідеї «соціального договору». Люди, на думку Б. Спінози, свідомо відмовляються від частини своєї природної свободи й погоджуються підкорятися верховній владі, що незмінно перевищує силу кожної людини. Дж. Локк наголосив, що добровільне політичне співтовариство людей покликане надійно гарантувати природні права, рівність і свободу, захист особистості та її власності. Більше того, як зазначив Ж.-Ж. Руссо, згода людей є основою всієї законної влади. Відображенням цього є суспільний договір: кожна людина віддає частину своєї свободи під найвище керівництво загальної волі й таким чином стає компонентом цієї волі. Уся влада переходить до суверена, створеного учасниками угоди. Таким чином, суверенітет належить народові. Якщо природна свобода обмежена владою особистості, то громадянська свобода, яка виникає на основі суспільного договору, обмежена загальною волею суверена [1]. Люди стають рівними за законом та за згодою. З двох попередніх принципів виникла потреба поділу влади. Ш. Монтеск'є писав, що політичну свободу можна знайти лише там, де не відбувається зловживання владою.

Характерною рисою розвитку ліберально-демократичних тенденцій в Україні було те, що суб'єкти політичного процесу все частіше вдаються до легальних методів політичної боротьби. Парадокс України полягає в тому, що, незважаючи на певне неприйняття лібералізму на офіційному рівні та на рівні суспільної свідомості, він існує на рівні повсякденної практики. На ментальному рівні українці вже мають риси індивідуалізму, свободолюбства та неприйняття авторитарного принципу, які є основою всього ліберального дискурсу. Можна сказати, що українці багато в чому завдячують ліберально-демократичним практикам, не розуміючи, що ці практики визначаються як ліберальні. Політична культура України характеризується органічним поєднанням двох культурних традицій – «західної» (соціально-політичної) та «східної» (християнсько-духовної). Хоча

на формування української духовності вирішальний вплив мала «східна» (візантійсько-православна) традиція, «західна» традиція стала провідною в соціально-політичній сфері, що пов'язано з принципами європейського політичного розвитку.

В українській культурі, на відміну від російської, було певне відхилення від «східних» візантійських традицій на соціально-політичному рівні, що включають ідеї самодержавного деспотизму, експансіонізму, обмеження свободи особистості тощо. Спираючись на теоретичні основи економічного лібералізму та базуючись на оцінці сучасного стану української економіки, можна запропонувати відповідні шляхи реалізації принципів ліберальної економічної політики, спрямовані на забезпечення зростання масштабованих та результативно використаних людських, матеріальних та природних ресурсів. Україна є аграрно-промисловою державою, яка досі використовує досить застарілі технології, тому в такому контексті складно реалізувати необхідні економічні реформи для поліпшення функціювання наявної системи або для зміни системи загалом. Ці б реформи, своєю чергою, забезпечили б зменшення впливу олігархічних груп на великий бізнес і не допускали б неналежної соціально відповідальної комерційної діяльності в таких важливих галузях, як видобуток корисних копалин у великих кількостях [2]. У результаті популістські настрої українців не мали б сприятливого середовища для зростання.

Відповідно до основних концепцій ліберальної демократії для її інституціалізації потрібне дотримання низки умов. Ці умови включають: розвинену систему правосуддя, законодавчий захист приватної власності, широкий середній клас та сильне громадянське суспільство. Ліберальні демократи можуть систематично здійснювати судовий контроль, але лише за умови впевненості, що судді будуть захищати права особи краще, ніж установи, де приймаються рішення більшості.

Якщо в тоталітарних та авторитарних системах держава домінує над суспільством, то в ліберальній демократії, навпаки, індивіди домінують у державі або принаймні суспільство користується значною автономією від держави [3]. Ліберальна демократія, як зазначає Д. Хельд, – це «система управління, що складається з „обранців", які зобов'язуються „представляти" інтереси та думки громадян певних територій, зберігаючи при цьому „верховенство права".

Іншими словами, ліберальна демократія є формою соціально-політичної системи – верховенства закону, заснованого на представницькій демократії, у якій воля більшості та здатність обранців здійснювати владу обмежені для захисту прав та прав меншин, свободи фізичних осіб. Ліберальна демократія має на меті забезпечити право кожного громадянина на належний процес, приватну власність, приватність, свободу вираження поглядів та свободу зборів, свободу віросповідання. Ці ліберальні права закріплені в основних та базових законах (таких як конституція чи статут або прецеденти, виданих верховними судами), які, своєю чергою, надають повноваження різним державам та державним органам щодо забезпечення цих прав.

Головний акцент наукових досліджень впливу популізму на демократію в сучасних умовах спрямований на вивчення наслідків діяльності популістських партій у складі політичних інститутів і поза ними, а також впливу реалізації популістських програм на якість демократії. Проте недостатньо проаналізованим аспектом, який потребує дослідження, є вивчення впливу популізму на рівень ліберальної демократії крізь призму суспільних цінностей.

Детермінація популізму в сучасних наукових дискусіях має значення для розуміння його впливу на ліберальну демократію і через політичні інститути, і масові переконання громадян, які підтримують популістів. У теорії ліберальної демократизації, яку часто використовують для пояснення трансформаційних процесів у посткомуністичних країнах, головний акцент поставлено на застосування в політологічному аналізі двох підходів:

1) структурного, у межах якого основними атрибутами процесу демократизації є соціально-економічні умови, формування дієздатних політичних інститутів;

2) процедурного, у межах якого акцент поставлено на поведінку еліт та можливості укладення пактів між елітами.

На думку сучасних західних теоретиків, встановлення і стабільне функціювання ліберальної демократії можливе відповідно до зазначених підходів за умов:

- належного рівня соціально-економічного розвитку,
- побудови ефективних політичних інститутів,

– поведінки політичної еліти, яка підтримує демократичні цінності та принципи [3].

В умовах ліберальної демократії наслідки правління популістських урядів можуть відбиватися в поведінці популістських партій, структурних змінах внутрішнього соціально-економічного довкілля суспільств і політичних інститутах ліберальної демократії. За твердженням деяких учених, діяльність популістів спрямована не проти демократії як системи, а проти ліберальної (представницької) демократії та окремих елементів стабільного функціювання демократії (у рамках структурно-функційного аналізу), проти певного типу еліт (у рамках процедурного аналізу).

Підтримка популістів у суспільстві впливає на основні цінності демократії, оскільки це означає, що частина громадськості частково толерує ліберальну демократію, що, на думку Р. Інглхарта, нав'язує громадянам емансипаційні цінності в політиці. Тому деяка частина суспільства певною мірою погоджується з популістською орієнтацією проти ліберальної демократії, а це закономірно може призвести до підтримки антидемократичних тенденцій.

Перелік використаних джерел:

1. Crozier M. Actors and Systems. The Politics of Collective Action / M. Crozier, E. Friedberg. – Chicago : University of Chicago Press, 1980. – VII, 333 p.

2. Демократія проти себе самої: яким був популізм у 2018-му році [Електронний ресурс]. – Hromadske. – Режим доступа: https://hromadske.ua/posts/demokratiya-proti-sebe-samoyi-yakim-buv-populizm-u-2018-mu-roci

3. Хабермас Ю. Комунікативна дія та дискурс / Ю. Хабермас // Першоджерела комунікативної філософії. – Київ : Либідь, 1996. – С. 84–91

Беспалова О.В., асистент кафедри спеціально-правових дисциплін
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

ДО ПИТАННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ОБОВ'ЯЗКУ ДЕРЖАВИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПІДТРИМАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ РІВНОВАГИ

Відповідно до статті 16 Конституції України забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи - катастрофи планетарного масштабу, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави. Окрім того, законодавець статтею 50 Конституції закріпив право кожного на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Стаття 92 Конституції визначає, що виключено законами України визначаються основи екологічної безпеки. Відповідно до статті 116 Конституції Кабінет Міністрів України забезпечує проведення політики у сфері екологічної безпеки [1].

На виконання статті 16 Конституції прийнято закони України «Про охорону навколишнього природного середовища» (далі – Закон), «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 року», Постанову Верховної Ради України «Про основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки», значну кількість профільних екологічних законів, однак за весь період незалежності України спеціального закону про екологічну безпеку прийнято не було. На сайті Урядового кур'єра є інформація за 10.11.2015 року щодо наявності у профільному міністерстві Кабінету Міністрів України законопроекту «Про екологічну (природно-техногенну) безпеку», однак станом на 2021 рік закон досі не оприлюднено. Наразі на законодавчому рівні існує певна прогалина, яка обумовлена відсутністю профільного закону про екологічну безпеку. Науковці сперечаються з приводу неточностей у визначенні поняття екологічної безпеки, яке надане у статті 50 закону «Про охорону навколишнього природного середовища».

Розуміння, інтерпретація та правильне використання поняття екологічної безпеки та процесів забезпечення екологічної безпеки, яке є обов'язком держави, залежить в певній частині від ступеня забезпечення та

реалізації пов’язаного з ним конституційного права на безпечне для життя і здоров’я довкілля. Погодимось із думкою Іванюшенко В.В. в тому, що право на безпечне для життя і здоров’я довкілля – це закріплена в Конституції і гарантована державою сукупність історично обумовлених ступенем розвитку суспільства можливостей кожного вільно користуватися безпечним довкіллям, стан якого відповідає встановленим нормативам його якості, з метою задоволення своїх життєво важливих потреб та інтересів [2; с. 18]. Слід однак додати до цього визначення, що в реаліях сьогодення (світова екологічна та кліматична криза) задоволення потреб та інтересів людини має враховувати і потреби довкілля з відновлення та підтримання екологічної рівноваги. При цьому, до процесів забезпечення екологічної безпеки відноситься широкий перелік екологічних складових, серед яких не останнє місце посідає екологічна правопросвіта. Вважаю, що без безпеки довкілля не може йти мова про безпеку людини.

20 жовтня 2021 року Кабінет Міністрів України ухвалив Стратегію екологічної безпеки та адаптації до зміни клімату до 2030 року, яка містить досить значний перелік проблемних питань у сфері охорони довкілля та крос-секторальних проблем адаптації до зміни клімату. Зокрема, зазначено, що потребують розв’язання такі проблеми, як

- відсутність системних секторальних та міжсекторальних досліджень з оцінки ризиків, уразливості та прогнозування зміни клімату на національному та регіональному рівні;

- нескоординованість наукових досліджень та проектів з питань адаптації до зміни клімату, відсутність механізму систематизації, аналізу та верифікації отриманих результатів;

- недостатня обізнаність громадянського суспільства, бізнесу і центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо проблематики зміни клімату та необхідності впровадження заходів з адаптації до зміни клімату;

- недостатнє урахування питань адаптації до зміни клімату та сталого природокористування під час розвитку процесу децентралізації та розширення прав громад на природні ресурси [3].

Обов’язок щодо реалізації положень Стратегії покладено на місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Це обумовлено тим, що саме місцеве самоврядування є головним стейкхолдером та ключовою фігурою в процесах забезпечення екологічної

безпеки, оскільки об’єднані територіальні громади (далі – ОТГ) здатні окреслити локальні екологічні проблеми та можливі шляхи їхнього вирішення. Таким чином держава, так би мовити, розділила свій обов’язок, передбачений статтею 16 Конституції з ОТГ. Цікаво відмітити, що на платформі Prozorro зараз можна знайти безліч договорів про надання послуг з розробки Стратегії відповідних територіальних громад в частині оцінки основних кліматичних ризиків, розробці енергобалансу громади та плану заходів зі скорочення викидів CO2. Окреслені у Стратегії проблеми та зазначене нами, свідчить про потребу у кваліфікованих профільних спеціалістах у складі ОТГ та екологічному правопросвітництві.

Відповідно до операційного плану реалізації Стратегії у 2022-2024 роках до заходів створення спеціалізованих освітніх програм та курсів з питань пом’якшення та адаптації до зміни клімату для викладачів, студентів, представників центральних і місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, планується залучати Національну академію наук, Національну академію педагогічних наук, Національну академію аграрних наук, Національну академію медичних наук та заклади вищої освіти з поміткою «за згодою». Останнє дивує, оскільки, минув вже той час, коли була можливість реалізовувати подібні плани «за згодою», наразі існує потенційна загроза життю та здоров’ю людей через зміну клімату, і у випадку незгоди здійснювати вказані дії ми отримаємо в майбутньому несвідоме покоління, і ні про яку сталість та збереження довкілля для майбутніх поколінь вже можна не говорити зовсім.

З огляду на наявність обов’язку в ОТГ з розробки та реалізації Стратегій, зокрема, ще в частині проведення наукових досліджень за різними екологічними напрямками, існує нагальна потреба у тісній співпраці між науковцями та вказаними органами місцевого самоврядування. Нами вбачається, що така співпраця має бути у формі замовлень органів місцевого самоврядування до профільних кафедр вищих навчальних закладів міст на проведення наукових досліджень не тільки теоретичних, але й підкріплену розрахунками, прогнозами та планами конкретних екологічних заходів; проведення навчань, тренінгів, форумів, наданні консультацій, організації освітніх курсів закладами вищої освіти відповідних населених пунктів у співпраці з місцевими та всеукраїнськими громадськими правозахисними та еко-захисними організаціями. Це, з однієї сторони, дозволить використовувати науковий потенціал закладів вищої

освіти на практиці, надасть нові можливості для досліджень молодим науковцям, які мають свіжі ідеї для розвитку громад, у яких вони живуть, а з іншої, дасть змогу органам місцевого самоврядування реалізувати обов'язок щодо забезпечення екологічної безпеки та підтримання екологічної рівноваги.

Перелік використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (із змінами та доповненнями). *Відомості Верховної Ради України* від 23 липня 1996 року, № 30. Ст.141.
2. Іванюшенко В.В. Право людини і громадянина на безпечне для життя і здоров'я довкілля: поняття та зміст. *Правничий вісник Університету «КРОК»* / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». К., 2010. Вип. 6. Т. 1. С. 17–23.
3. Стратегія екологічної безпеки та адаптації до зміни клімату на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету міністрів України від 20.10.2021р. №1363-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-strategiyi-ekologichno-a1363r (дата звернення 20.11.2021р.)

M.Sc. Eng. Magdalena Abramowicz
Supervisor – Ph.D., D.Sc. Magdalena Lubiarz, Associate Professor
Department of Environmental Protection and Landscape Preservation
Institute of Mathematics, Informatics and Landscape Architecture
The John Paul II Catholic University of Lublin,
Lublin, Poland

PARK MIEJSKI W LUBLINIE JAKO OBSZAR PRZYRODNICZY, REKREACYJNY I EDUKACYJNY

Ważnym elementem przestrzeni miejskiej są tereny zieleni takie jak parki, skwery, czy zieleń osiedlowa. Mają one przede wszystkim znaczenie przyrodnicze (funkcje ekologiczne). Ale tereny te pełnią także funkcje społeczne, rekreacyjne, edukacyjne, zdrowotne, estetyczne czy gospodarcze (Szumacher i Malinowska 2013, Czerwieniec i Lewińska 2000, Pokorski i Siwiec 1998).

Władze miast świadome wyzwań współczesnej cywilizacji powinny stawiać na podniesienie jakości przestrzeni miejskiej. Nowoczesne miasto harmonijnie rozwija nie tylko przemysł, usługi, komunikację, czy strefy

mieszkaniowe ale także tereny zieleni. Obszary roślinności w miastach mogą nie tylko pełnić funkcję rekreacyjną dla mieszkańców, ale także być miejscem życia dzikich zwierząt. Ponadto zróżnicowane tereny zieleni pozwalają przeciwdziałać najaktualniejszym wyzwaniom klimatycznym jak miejska wyspa ciepła, czy niedobory wody. Aby kształtować miasta przyszłości należy prowadzić zrównoważony rozwój wszystkich elementów budujących tkankę miejską. Na całym świecie obserwuje się spadek liczby pszczół, a nawet zagrożenie zaniku niektórych gatunków. Jednakże miejskie tereny zieleni mogą stać się swoistą enklawą dla tych zwierząt. Zaobserwowano, że w miastach żyje stosunkowo znaczna liczba gatunków pszczół (Banaszak-Cibicka 2008, Banaszak 2008).

Zazwyczaj pojawiają się w parkach miejskich i starych ogrodach, gdzie bogactwo gatunków roślin jest największe, co stanowi doskonałą bazę pokarmową dla zapylaczy (Sielezniew i Stankiewicz 2002, Trojan i Winiarska 2001).

Prezentowana praca dyplomowa przybliża problem jakości miejskich terenów zieleni, ich roli w życiu mieszkańców miast, ale także dzikich gatunków zwierząt na przykładzie pszczół. W pracy zaproponowano przekształcenie fragmentu terenu parku miejskiego w Lublinie i stworzenie przestrzeni o wysokich walorach przyrodniczych, rekreacyjnych i edukacyjnych. Projekt zakłada podniesienie walorów przyrodniczych Parku Jana Pawła II w Lublinie i zwiększenie dostępności rekreacyjnej tego terenu dla mieszkańców oraz stworzenie ogrodu dla zapylaczy wraz z częścią edukacyjną. W tym celu wprowadzono hotele dla owadów, dzięki czemu stworzono przestrzeń do ich bytowania i rozrodu. Ponadto skomponowano nasadzenia ze zróżnicowanych gatunkowo oraz kwitnących w różnym czasie roślin miododajnych. Dzięki temu zapewniono dostęp do bazy pokarmowej przez cały okres wegetacyjny. Ważnym działaniem przyciągającym zapylacze jest tworzenie ich naturalnych siedlisk poprzez pozostawianie takich elementów jak: suche gałęzie, łodygi, liście czy spróchniałe drewno. Ponadto powinno się także ograniczać koszenie trawników. Wzbogaciło to przestrzeń parku w nowe powiązania pieszo-rowerowe, umożliwiając mieszkańcom miasta swobodne dostanie się do projektowanego ogrodu dla zapylaczy. Ponadto zaaranżowano przestrzeń służącą do obserwacji owadów zapylających, gdyż zaprojektowano atrakcyjne wizualnie siedziska dostępne dla wszystkich grup wiekowych. Rozbudowano także program edukacyjny, ponieważ wprowadzono tablice informacyjne prezentujące podstawowe dane o zapylaczach, opisujące hotele dla pszczół i rośliny

żywicielskie zapylaczy. Ponadto, na tablicach zaprezentowano problem spadającej liczby zapylaczy oraz wskazano jakie działania na terenach miejskich mogą temu zjawisku zapobiec. Wprowadzono także elementy edukacyjne w postaci zatopionych w szkle akrylowym trójwymiarowych, powiększonych modeli owadów zapylających. Wszystkie projektowane działania pozwoliły na stworzenie miejsca o znaczących walorach rekreacyjnych i edukacyjnych, a jednocześnie o dogodnych warunkach do życia i gniazdowania pszczół. Prezentowany projekt ogrodu dla zapylaczy w Parku Jana Pawła II w Lublinie jest wyrazem troski o poprawę walorów miejskich terenów zieleni. Tak zróżnicowane i wielofunkcyjne tereny zieleni w miastach podnoszą jakość życia mieszkańców, a przez to przyczyniają się do realnego zatrzymania odpływu ludności do miejscowości podmiejskich. Mając urozmaicone i wartościowe tereny zieleni niedaleko miejsca zamieszkania mieszkańcy miast mają szansę na kontakt z naturą, co jest istotnym elementem dobrej jakości życia człowieka. Zaproponowane rozwiązania stawiają na podniesienie walorów środowiska przyrodniczego, co sprzyja zarówno ludziom jak i dzikim zapylaczom.

Lista wykorzystanych źródeł

1. Banaszak J. 2008. Fauna pszczół (Hymenoptera: Apoidea: Apiformes) Bydgoszczy. [w:] P. Indykiewicz, L. Jerzak, T. Barczak (eds) Fauna Miast – Ochronić różnorodność biotyczną w miastach SAR „Pomorze", Bydgoszcz, 234-245.

2. Banaszak-Cibicka W. 2008. Wstępne informacje o zróżnicowaniu fauny pszczół Poznania (Hymenoptera: Apoidea: Apiformes). [w:] P. Indykiewicz, L. Jerzak, T. Barczak (eds) Fauna Miast – Ochronić różnorodność biotyczną w miastach SAR „Pomorze", Bydgoszcz, 260-264.

3. Czerwieniec M., Lewińska J. 2000. Zieleń w mieście. Instytut Gospodarki Przestrzennej i Komunalnej, Kraków.

Pokorski J., Siwiec A. 1998. Kształtowanie terenów zieleni. WSiP, Warszawa

4. Sielezniew M., Stankiewicz A. 2002. Współczesne problemy ochrony motyli dziennych. Przegląd Zoologiczny, 46(3-4): 151-174.

Szumacher I., Malinowska E. 2013. Potencjał rekreacyjny wybranych typów zieleni miejskiej. Problemy Ekologii Krajobrazu. Rekreacja w krajobrazach o wysokim potencjale, 34: 223-229.

5. Trojan P., Winiarska G. 2001. Miasto jako archipelag wysp śródlądowych. [In:] R. Indykiewicz, T. Barczak, G. Kaczorowski (eds). Bioróżnorodność i ekologia populacji zwierzęcych w środowiskach zurbanizowanych. Wydawnictwo NICE, Bydgoszcz, 10-16.

Bodnar Oksana, student
Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego,
Kraków, Poland

FORMOWANIE SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO NA UKRAINIE I W POLSCE

Samorząd terytorialny jest wyznacznikiem ewolucji jak administracji publicznej, tak i całego państwa. Proces rozwoju organów samorządu terytorialnego trwa już od czasów starożytnych. W zależności od wieku rząd, a przede wszystkim ludzie zmieniają zasady, normy i prawa życia w społeczeństwie. Zmiany te są konsekwencją procesów państwowych zachodzących pod wpływem sytuacji politycznej krajów rozwiniętych w danym okresie.

Ukraina i Polska to dwa kraje, które są ściśle powiązane wspólnymi granicami, a zwłaszcza wspólną historią. Przeszłość Ukrainy doświadczyła wielu niepowodzeń i prześladowań ze strony naszych sąsiadów. Prawie przez cały okres jej powstawania jako pełnoprawnego państwa cała droga do niepodległości i jedności była ciernista. Wiele restrykcji ograniczało świadomość Ukraińców i spowolniło rozwój naszego kraju. Jednak przez cały czas, kiedy na terenie Ukrainy istniały formy demokracji lokalnej – ludzie aktywnie uczestniczyli w życiu publicznym kraju. Od czasów ruchu kijowskiego i Siczy Zaporoskiej odbywają się izby i spotkania, na których ludzie decydowali o najważniejszych sprawach.

Samorząd terytorialny w Polsce również ma długą historię. Najstarszą formą organizacji chłopstwa na ziemiach polskich było opole, czyli ówczesna gmina terytorialna. Społeczność polską w tym czasie można było uznać za podmiot z niezależnymi organami zarządzającymi, zapewniającymi, w ramach dostępnych środków, byt ludności.

Jednym z najtrudniejszych okresów w historii Ukrainy i Polski jest okres socjalistyczny, podczas którego można zauważyć stagnację w systemie samorządu terytorialnego, który wówczas funkcjonował na wzór sowiecki i charakteryzował się wyraźna hierarchia władzy na trzech poziomach terytorialnych. Charakterystyczne cechy organizacji samorządu terytorialnego to podporządkowanie jej wymogom gospodarki planowej, nacjonalizacja majątku oraz scentralizowane zarządzanie.

Prawdziwy samorząd lokalny jest obiektywnie możliwy tylko w warunkach suwerennego państwa, które jest jego gwarantem i przyczynia się do kształtowania jego ustroju. Dlatego naturalne jest przywrócenie realnego samorządu na Ukrainie i w Polsce po ich odzyskaniu niepodległości.

Zaktualizowane ustawy Ukrainy zrobiły istotny krok w procesie odchodzenia od dualistycznego modelu organizacji samorządu terytorialnego i przewidywały utworzenie samorządu lokalnego i regionalnego. W związku z tym terytorialną podstawą samorządu terytorialnego została ogłoszona wieś, osada, miasto i samorząd regionalny – powiat, województwo.

W Polsce reforma samorządu lokalnego stała się jednym z priorytetów pierwszego postkomunistycznego rządu. Jednym z najważniejszych działań rządu była decentralizacja i reforma systemu administracji publicznej. Instytucjonalizacja samorządu lokalnego rozpoczęła się od nowelizacji Konstytucji, która zamiast istniejącego reżimu komunistycznego i odpowiedniego modelu władzy deklarowała zasady demokracji, praworządności, poszanowania praw człowieka, podziału władzy i gwarancje samorządu lokalnego.

Można zauważyć, że w Polsce istniały lepsze w porównaniu z Ukrainą i innymi krajami postsowieckimi warunki startowe w reformie samorządu terytorialnego. Wśród nich jest obecność dość głębokich korzeni państwowości, utrwalony wybór elity rządzącej i ludności Polski zachodnioeuropejskiego modelu rządów oraz koncentracja na szybkiej integracji z UE.

Ukraina miała mniej korzystne warunki dla reform samorządowych. Należy jednak wspomnieć o bardzo wolnym tempie pozytywnych zmian w sposobie optymalizacji samorządności. Nie mniej ważną kwestią dla dalszego rozwoju samorządu terytorialnego jest poszukiwanie optymalnego modelu podziału kompetencji urzędu i samorządu terytorialnego. Choć formalnie samorząd terytorialny posiada uprawnienia niezbędne do jego skuteczności, większość z tych uprawnień jest delegowana na samorządy przez administrację.

W przeciwieństwie do Polski, gdzie reforma administracyjno-terytorialna na poziomie gminnym odbywała się przymusowo, na Ukrainie reforma administracyjno-terytorialna na poziomie OTG opiera się na zasadzie dobrowolności, co znacznie komplikuje ten proces. Zarówno w Polsce, jak i na Ukrainie reforma decentralizacyjna była początkowo pod silnym wpływem polityki, a na Ukrainie opóźniła reformę administracyjną i terytorialną, co z kolei hamowało reformę samorządową.

Modele samorządu terytorialnego na Ukrainie i w Polsce opierają się na zasadach wspierania decentralizacji stosunków władzy, a instytucja samorządu jest podstawą systemu politycznego, ważnej części społeczeństwa obywatelskiego. Można zatem argumentować, że zasady koncepcji modelu ukraińskiego odpowiadają modelowi samorządu lokalnego i terytorialnej organizacji władzy w Polsce.

Struktura administracyjno-terytorialna Ukrainy i Polski jest identyczna i opiera się na trójszczeblowym układzie: obwód/województwo, rejon/powiat, terytorialna gromada/gmina – jako jednostka podstawowa, która obejmuje jedno lub więcej osiedli i stanowi terytorialną podstawę realizacji samorządu terytorialnego przez mieszkańców osiedli położonych na terenie gminy, tworzenia i funkcjonowania samorządów lokalnych.

Jedną z kluczowych różnic między systemem samorządu terytorialnego na Ukrainie i w Polsce jest obecność na Ukrainie administracji państwowej (instytucji prefekta) zarówno na poziomie obwodu, jak i rejonu terytoriów. Natomiast w Polsce nie ma administracji państwowej na szczeblu powiatowym, a jedynie wojewódzkim.

Generalnie różnice w parametrach warunków przeprowadzania reform na Ukrainie i w Polsce nie są znaczące, nie ma więc powodu, by twierdzić, że reformy na Ukrainie są przeprowadzane w radykalnie innych warunkach niż miały miejsce w Polsce. Istotną różnicą uwarunkowań jest to, że Polska jest republiką parlamentarną, a Ukraina republiką parlamentarno-prezydencką, co może wpływać na sposoby i mechanizmy podejmowania decyzji podczas reform oraz na lokalizację ośrodków decyzyjnych.

Lista wykorzystanych źródeł

1. Borysławska O., Problemy wprowadzenia do Konstytucji Ukrainy zmian dotyczących samorządu lokalnego, [w:] O potrzebie zmian konstytucji Polski i Ukrainy. Międzynarodowa Konferencja Naukowa Krasiczyn–Rzeszów 19–21.IX.2005 r., red. K. Eckhardt, W. Szapował, W. Skrzydło, Przemyśl 2006.
2. Wiliżyński V. Reforma systemu samorządu terytorialnego w Polsce: doświadczenia dla Ukrainy / Wiktor Wiliżyński // Administracja publiczna i samorząd terytorialny. - 2014r. - wydanie. 2 (21). - str. 265-275.
3. Municypalne prawo Ukrainy. - Podręcznik. - Za red. В.Ф. Погорілка, О.Ф.Фрицького. - К.- Юрінком Inter. - 2006.- 592 с., с. 15.

4. Gerycz W., Kawałko B., Poziom zgodności zadań i kompetencji jednostek samorządu terytorialnego w Polsce i na Ukrainie – matryca porównawcza, „Zamojskie Studia i Materiały" 2006, zesz. 2.
5. Gural P., Samorząd terytorialny w konstytucyjnym systemie Ukrainy, [w:] Problemy stosowania konstytucji Polski i Ukrainy w praktyce, red. M. Granat, J. Sobczak, Lublin 2004.
6. Batanow O.B. Terytorialna gromada - podstawa miejscowego samorządu w Ukrainie. Monografia. - K. - Instytut Państwa i Prawa im. V.M. Koretsky'ego NAN Ukrainy. - 2001. - 260 c., c.99.
7. Kobielska K., Kształtowanie się samorządu terytorialnego w Polsce, [w:] Transformacja w Polsce i na Ukrainie. Wybrane aspekty, red. A. Antoszewski, A. Kolodia, K. Kowalczyk, Wrocław 2010.

Saevych R.V., postgraduate
Ivan Franko National University of Lviv,
Lviv, Ukraine

REFORMING OF PUBLIC AUTHORITIES IN THE FIELD OF ADMINISTRATIVE SERVICES

For now, the development of processes for providing the necessary administrative services continues. Within the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 11, 2017, № 782-r "On Amendments to the Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of May 16, 2014, № 523" the list of administrative services of executive bodies provided through the canter of administrative services was significantly increased. The range of entities allowed to provide services in the field of state registration of real estate and business has been expanded, and several administrative services have been brought closer to consumers by amending the legislation. The sphere of providing administrative services in electronic form continues to develop [1].

Ways of reforming public authorities, as well as local self-government in the field of administrative services include:

1. Bringing the process of providing services closer to the residents of the respective territorial communities, and their associations.

2. Clear division of all powers between local self-government bodies of different levels, local executive bodies, territorial bodies of central executive bodies on the provision of administrative services.

3. Determination of full and exclusive own powers, and the responsibility of local governments for the provision of administrative services by territoriality.

4. Transfer of functions from local executive bodies, and territorial bodies of central executive bodies to local self-government bodies on the provision of administrative services.

5. Creating the necessary financial, material, and organizational conditions to ensure the implementation of powers to provide administrative services [1, p. 10].

Due to the systematic improvement of administrative services in our country, the state of their provision is accompanied by several problematic issues, which are confirmed in sociological research. Thus, according to a survey conducted by the Ilko Kucheriv Foundation for Democratic Initiatives on "what will the decentralization reform give to citizens?", In 2019 it was found that 23% of respondents anticipate new opportunities to influence the government. But only 12% - improving the quality of services subject to further implementation of local government reform. 18.2% of respondents in 2019 felt an improvement in the quality of services provided, social assistance, landscaping [1].

To improve the quality of administrative services, it is advisable to develop and implement standards for the provision of administrative services, which can be used to assess the activities of bodies that provide administrative services. at district state administrations. But funds from the State budget for the establishment of these centers and their arrangement were practically not allocated.

From 2014 to 2019, the number of administrative service centers (ASCs) in Ukraine increased by 132, including 124 ASCs were formed by city councils of cities of district significance, settlement, and village councils. 103 centers have been established in the united territorial communities. However, despite such dynamics, it should be noted that the establishment of administrative service centers is not yet one of the top priorities implemented by the newly established UTC governing bodies. Thus, of the 705 UTC councils that were fully formed, only an average of 14.6% of such communities currently have ASCs [2].

Thanks to subventions for ASC's development and new laws, it has become easier to receive public services. ASC's network for 2021 is:

- 2.3 thousand access points to administrative services;
- more than 900 active ASCs and Action Centers;
- 15 thousand ASC's employees;
- services from 13 spheres of life [3].

The main ways of reforming the administrative services to the population include: the provision of services should be as close as possible to their main consumers; clear division of powers between public authorities to provide administrative services; specification of powers and responsibilities of the relevant public authorities for the quality of administrative services provided; ensuring proper financial, material, organizational conditions to implement the powers granted to provide administrative services [1, p. 8].

Despite the transformations in the social protection system of the population of Ukraine, the provision of social services to local communities remains a complex, cumbersome and confusing procedure, which in turn significantly complicates its functioning and public management. The difficulty lies in the fact that the subjects responsible for the development and implementation of policy in the system of social services are many public authorities, departments, agencies, etc. Public administration of the system of social services in our country is carried out today by all branches of public power: legislative, executive, and judicial.

The current model of social services is characterized by bureaucracy and requires further decentralization, approaching the place of direct residence of citizens.

This process must be accompanied by the delegation of responsibility of providers for quality and efficiency, as well as the provision of resources, to the extent necessary to provide relevant services.

Decentralization presupposes the observance of the principle of subsidiarity, the implementation of which makes it possible to bring the process of making key management decisions as close as possible to the residents of territorial communities. It should be noted that local governments are better informed about the needs for social services on the ground, and therefore their provision will be more adequate and targeted to the individual needs of residents, and state funds will be better distributed, used more efficiently, and rationally. As a result, their role in resolving financial and economic issues is increasing.

The state's efforts to decentralize the management of the social services system can turn into an illusion, and social reforms can be nullified.

The law defines the subjects of voluntary association of territorial communities, which are adjacent territorial communities of villages, towns, cities [4].

The term "united territorial community" (UTC) mainly comes from the name of the settlement (for example, city, village, settlement), defined by its administrative center.

Some researchers focus on the problems of practical implementation provided in the current regulations acts of provisions. Thus, in particular, only 12% of lands within settlements are at the disposal of rural communities and their local self-government bodies. Lands outside the villages were managed at their discretion and without responsibility to rural communities by district and regional councils and administrations, now - the bodies of the state department of land resources [5, p. 130].

An analysis of the experience of EU countries in protecting the rights and legitimate interests of territorial communities of people allows us to conclude that this legal institution is sufficiently developed in these countries and continues to develop. This is because in some countries there is an institution of the direct collective appeal of these communities to the courts, including the institution of a constitutional complaint [6].

Ukraine should use foreign experience to form and protect the UTC's interests. Accordingly, it is appropriate to take measures to mitigate the implementation of the reform, in particular:

1. Temporal adaptation, as transformations take a long time. So, the reform in Poland was originally intended for 20-30 years, in Finland, Lithuania, Latvia it took 15-16 years.

2. Graduation, which involves careful preparation to study the state of administrative territories.

3. Wide consideration of public opinion, which is to establish the need for opinion polls, local referendums not only during the transformation but also in developing the concept of reform, involving representatives of local governments, the public in special bodies for the development and implementation of further reform.

4. Establishing criteria for the creation of new administrative-territorial units without specifying qualitative and quantitative characteristics, the possibility of applying an individual approach to each region.

5. Possibility to choose the method of unification [7].

These mechanisms, on the one hand, soften the implementation of reforms, and on the other hand, may lead to a significant slowdown and further need for tougher administrative measures.

The construction of the nation-state under conditions of decentralization acquires new functional conditions in the direction of expanding its regulatory and institutional powers. As a result, the range of functions of the state changes, which leads to the adoption of new organizational models of its functioning, narrowing their sovereignty, they expand the scope of social, political, and cultural interaction. The government increasingly becomes dependent on "consumer sovereignty" which becomes more important than "state sovereignty". Under such conditions, the position of modern futurologists, who predict the formation of a new "state world" capable of "ensuring the latest autonomy of states in the face of future multi-central challenges due to transnational interests of states that level the national factor of their development and vector of life" seems to be close to reality [8, p. 47].

So, the national policies of states that are increasingly institutionally incapable of defending national security and ensuring a high quality of life for all citizens, even defending the ideology of postmodern decentralization, are losing their functional effectiveness. Based on this, most organizational models of modern states go through the functional diffusion of building a strong state by "concentrating" part of its institutional capacity in the form of delegating authority to other structural associations.

List of sources used

1. Leheza, Ye.O. (2018). Diialnist subiektiv publichnoi administratsii shchodo nadannia publichnykh posluh: *problemni pytannia ta shliakhy yikh vyrishennia.* ScienceRise. Juridical Science, (2), 8-15.

2. Monitorynh yakosti nadannia administratyvnykh ta dozvilno-pohodzhuvalnykh posluh u TsNAP. (2018). http://www.cnap.if.ua/news/319

3. 9 rokiv merezhi TsNAP: yak zminylysia adminposluhy dlia ukraintsiv za tsei chas. (2021, September 6). *Uriadovyi portal.* https://www.kmu.gov.ua/news/9-rokiv-merezhi-cnap-yak-zminilisya-adminposlugi-dlya-ukrayinciv-za-cej-chas

4. Pro dobrovilne obiednannia terytorialnykh hromad: Zakon Ukrainy vid 05 liutoho 2015 № 157-VIII. (2015). *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, (13), St. 91. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T150157.html
5. Rossokha, V.V., Pronko, L.M. (2017). Obiednannia silskykh hromad yak chynnyk rozvytku zemelnykh vidnosyn. *Ekonomika, finansy, menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, (9). http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/12145
6. Stvorennia obiednanykh terytorialnykh hromad v Ukraini 2015-2017. (2018). *Analitychna dopovid vid hromadskosti u formati Shadow Report.* http://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Detsentralizatsiya-v-Ukrai-ni-2014-2017-rr.pdf
7. Pihul, N.V., Liuta, O.V. (2016). Zarubizhnyi dosvid provedennia detsentralizatsiinykh reform. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky,* (9), 685–689.
8. Kail, Ya. Ya., Yepinin, V. S. (2016). Zarubizhnyi dosvid oriientatsii publichnoho upravlinnia. *Natsionalni interesy, priorytety ta bezpeka*, 43-59.

Андрійченко Я.Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Семченко-Ковальчук О.Б.
Чернігівський інститут інформації бізнесу і права
ЗВО МНТУ імені академіка Ю. Бугая,
м. Чернігів, Україна

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

За сучасних умов реформа інституту державної служби і її модернізація, безсумнівно, є ключовою складовою адміністративної реформи в Україні в цілому. Основною метою даної реформи є наближення її параметрів до сучасних кращих європейських зразків і стандартів. Державній службі, яка забезпечує втілення в життя політичних рішень державної влади, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій прав, свобод та інтересів громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм різноманітних публічних послуг, належить особлива роль у побудові сучасної правової Української держав.

Підвищення ефективності державного управління за сучасних умов неможливе без забезпечення професійної підготовленості державних

службовців, без оволодіння ними знаннями за спеціальностями управлінської спрямованості, а також підвищення компетентності з широкого кола питань соціально-правового характеру. Від належного професіоналізму, фахового, сумлінного ставлення державних службовців до виконання своїх посадових обов'язків, глибокого розуміння ними сучасних соціально-політичних перемін у нашій державі та ідеологічної суті глобальних, засадничих перетворень у нашому суспільстві багато в чому залежить успіх перманентних реформаторських процесів у нашій країні. Адже одним із основних суб'єктів формування державної політики у різних сферах і галузях державного будівництва та подальшої її реалізації в практичній діяльності різних державних органів є державні службовці, яких сьогодні в Україні налічується біля трьохсот тисяч.

В Україні традиційно існують два окремих види публічної служби – державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, що регулюються двома окремими законодавчими актами, а саме: Законом України «Про державну службу» [1] і Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2].

Формування кадрового забезпечення органів державної влади виступає найважливішим чинником зміцнення країни та ефективним засобом виконання її функцій. Забезпечення державної служби кадрами, наділеними відповідними якостями та здібностями, що відповідають зазначеним вимогам, можливе лише за допомогою ефективного добору кадрів на заміщення вакантних посад державної служби з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду. Головним органом, який ініціював та поклав початок такому реформуванню, виступає Національне агентство України з питань державної служби.

Для більшого уявлення про сучасний стан державної служби в Україні пропонуємо дослідити зміну чисельності державних службовців за останні роки. За інформацією Національного агентства України з питань державної служби, станом на 31.03.2020 р. в Україні налічувалося 226 946 державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (рис.1).

Досліджуючи динаміку кількості державних службовців в Україні протягом 2016—2020 років можна побачити їх позитивну динаміку. Так, у 2017 році кількість державних службовців зменшилася на 20180 ос. або на 8,9% порівняно з 2016 роком, а у 2018 році, навпаки, зросла на 2533 ос. або на 1,2% порівняно з 2017 роком.

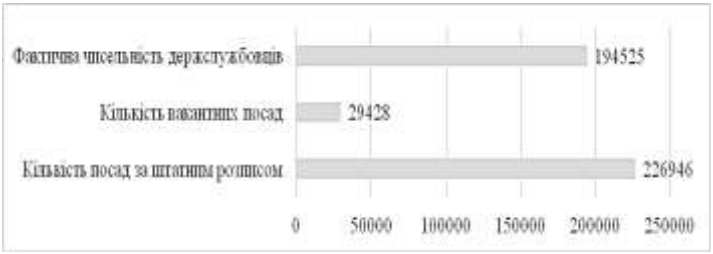


Рис. 1. Кількість державних службовців у державних органах станом на 31.03.2020 р., осіб*

**Джерело: побудовано автором за [2]*

У 2020 році кількість державних службовців збільшилася на 43768 особи в порівнянні з 2018 роком і склала 253553 особи або на 20,7% . Загалом протягом останніх чотирьох років кількість державних службовців в Україні збільшилася на 26121 ос. або на 11,5% [3].

Водночас найбільша чисельність державних службовців у 2019 році спостерігалася у ЦОВВ (у т.ч. їх територіальних органах) — 88167 ос., у обласних, Київській державній адміністрації (у т.ч. районних державних адміністраціях) — у 51814 ос., у міністерствах — 25606 ос. Також у міністерствах та обласних, Київській державній адміністрації (у т.ч. районних державних адміністраціях) у 2019 році спостерігається найбільша кількість прийнятих та звільнених

За результатами аналізу простежується зменшення фактичної чисельності працюючих державних службовців протягом 2019 року. Так у 4 кварталі 2019 року, порівняно з першим кварталом, кількість фактично працюючих державних службовців зменшилась на 16387 осіб і на кінець року склала 193008 осіб. Водночас кількість вакантних посад державної служби збільшилась на 6 395 осіб. У IV кварталі 2019 року призначено 12 912 державних службовців, що на 14 686 осіб менше порівняно з III кварталом. Така велика різниця обумовлюється реорганізацією деяких державних органів.

За результатами дослідження зібрано статистичні дані щодо якісного та кількісного складу працівників державних органів. Якісний склад державних органів проаналізовано за віковою та гендерною складовими. Отже, гендерний склад державних службовців у державних органах представлений переважно жінками, протягом 2017 - 2019 років левова

частка припадає на жінок (75%, що на 1,1% менше порівняно з 2016 роком). Проведений аналіз свідчить про збільшення кількості жінок на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування.

Згідно зі ст. 25 чинного Закону № 3723, за аналізований період основними критеріями класифікації посад державних службовців були організаційно правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади у структурі державного органу. Також було встановлено сім категорій посад. Віднесення наявних посад державних службовців, не зазначених у цій статті, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводилося Кабінетом Міністрів України за погодженням із відповідним державним органом [5].

Варто зазначити, що протягом даного періоду частка державних службовців коливається в межах 70%, а частка спеціалістів у сфері державної служби — в межах 30%. Відповідно до «Звіту про кількісний склад державних службовців», який щороку формується НАДС, станом на 31 грудня 2019 року в державних органах налічувалось 206 посад державної служби категорії «А», фактична чисельність працюючих державних службовців категорії «А» становила 132 особи, 74 посади державної служби категорії «А» залишались вакантними. Загальна кількість працюючих за категоріями у державних органах у 2019 році подано варто зазначити, що протягом останніх трьох років спостерігається кількості державних службовців за всіма категоріями посад (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка фактичної чисельності працюючих державних службовців за категоріями посад в Україні протягом 2016 - 2019 років, ос.*

Категорії	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхилення, +/-	
					2017/ 2016 рр	2019/ 2018 рр
категорія «А»	910	587	145	132	-323	-13
категорія «Б»	20469	63656	55821	50097	43187	-5724
категорія «В»	206053	177785	153819	142779	-28268	-11040

**Джерело: побудовано автором за [4]*

Так, кількість державних службовців, які займають посаду категорії «А» різко зменшилася за останні роки на 778 осіб, у 2019 році склала 132 осіб. Проте кількість державних службовців, які займають посаду категорії «Б» навпаки зросла на 29628 осіб, найбільша кількість державних службовців цієї категорії спостерігалася в 2017 році. Кількість державних службовців категорії «В» зменшилася на 63274 осіб у 2019 році в порівнянні з 2016 роком.

У результаті проведених досліджень виявлено зменшення загальної кількості державних службовців, поліпшення якісного складу державних службовців, незначне, але зменшення питомої ваги жінок у державній службі.

Водночас, основними проблемами якості кадрового забезпечення державної служби є висока плинність кадрів, а це відповідно втрачається інституційна пам'ять, що не сприяє результативності, ефективності та дієвості державної служби. Це ще раз підтверджує необхідність забезпечення безперервного розвитку державних службовців, їх мобільності та інноваційності, оперативності реагування на виклики держави і суспільства з метою надання якісних послуг споживачам.

Перелік використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4, ст.43 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19
2. Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 33, ст. 175) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14
3. Аналітична довідка КСДС за І квартал 2020 року URL: https://nads.gov.ua/plani-ta-zviti
4. Офіційний сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: https://nads.gov.ua/kategoriya/planytazvity
5. Карковська В.Я., Перхач О.Л. Дослідження структури кількісного складу державних службовців в Україні. Вісник Мукачівського державного університету. 2018. Випуск 14. С. 704—708.

Байдалка С.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Зеленко В.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕФЕКТИВНА МОВНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

Комунікація є неодмінною складовою управлінської діяльності загалом і публічного управління зокрема. Сьогодні вона відіграє дуже важливу роль у державному управлінні, незалежно від форми спілкування. Відомо, що комунікація як процес виникає тільки в людському середовищі, в її основі лежить вміння людини розмовляти, спілкуватися один з одним.

Кризові явища в економіці та політиці, що проявляються по всьому світу і, завдяки тим же технологічним інформаційним можливостям, стають майже типовими для багатьох країн, підштовхують уряди, держави, правлячі класи шукати нові шляхи до комунікації з народами та населенням, різними класами та кастами [4, с. 15]. Саме тому, характер інформаційного потоку має вирішальне значення для встановлення зв'язку в системі управління. Рекомендується розрізняти внутрішні та зовнішні методи комунікації. Метод зовнішньої комунікації в державному управлінні – це допомога та усвідомлення впливу громадськості на їх узгоджені позиції з членами суспільства. Внутрішня комунікація проникає зсередини у всю сферу державного управління і є двигуном прийняття управлінських рішень [7, с. 218].

Комунікація походить від латинського слова «commūnicāre», що означає «обмін», тобто діяльність із передачі інформації шляхом обміну ідеями, інформацією або інформацією через слова, візуалізацію, сигнали, письмові дії. В загальному термін «комунікація» означає обмін інформацією між двома або групою людей. Для комунікації потрібні відправник, повідомлення та одержувач, хоча одержувач не повинен бути присутнім або знати намір відправника щодо спілкування під час спілкування. Отже, спілкування може відбуватися на великій відстані в часі та просторі [4].

Ділове спілкування також відіграє дуже важливу роль у державному управлінні і є невід'ємною частиною комунікаційної діяльності в державному управлінні. Розмовність можна визначити як здатність

відправника повідомлення не тільки сприймати та враховувати законність і внутрішню обґрунтованість його власних думок, але також включати законність і внутрішню валідність інших методів, втілених у заяві одержувача. Саме тому, діалогове мовлення, що походить від грецького діалогу – «Діалог, діалог між двома людьми», який складається з обміну думками вимагає володіння мовною політикою у публічному управлінні [4, с. 67].

Мовна політика – це сукупність ідеологічних припущень і практичних дій, спрямованих на регулювання розвитку мовних відносин або мовної системи країни в певному напрямку [5].

Завданням національної мовної політики України є:

- регулювати життя;
- регулювати суспільні відносини з точки зору всебічного розвитку та використовувати українську мову як національну, регіональну мови чи мови меншин і мову, якою користується населення інших країн;
- захищати конституційні права громадян у цьому плані;
- виховувати у людей повагу до національної гідності, мови та культури, зміцнювати єдність українського суспільства [6].

Сьогодні існує чотири сфери використання мови – приватна та публічна сфери, засоби масової інформації та системи освіти. Жодна країна не може безпосередньо втручатися у використання мови в приватній сфері. За наявності певних причини можуть бути обмежені у використанні мови, які є загальнодоступними.

Використання мови в освіті та засобах масової інформації також може бути врегульоване за конкретних обставин з поважними причинами [8]. За допомогою законодавства, що надає конкретній мові конкретну правову функцію, держава впливає на процес соціальної взаємодії не лише за власною правовою технологією, а й за зарубіжним досвідом. Проте мовне законодавство передбачає лише загальні правила та методи визначення статусу та використання мови в суспільстві, що є необхідною передумовою для реалізації країною конкретної мовної політики. Після скасування Конституційним Судом України закону про «Основи національної мовної політики», коли суспільні відносини у цій сфері регулювалися лише на законодавчому рівні через норми Конституції України, виникла правова прогалина, яку сьогодні вкрай необхідно заповнити для того, що

забезпечити достойний економічний та соціальний розвиток держави [6]. Для цього можливо доцільно скористатись досвідом інших держав.

До прикладу: Чеська Республіка ратифікувала Європейську хартію регіональних мов або мов меншин у 2007 році. У деяких країнах Західної та Північної Європи та Чехії конституція не визначає статус офіційної чи національної мови. Аналогічна ситуація склалася в Норвегії, Швеції, Данії та Нідерландах. У цих державах через давню домінантність корінних народів та давню традицію використання власних мов у всіх публічних сферах немає потреби в додатковому правовому захисті національних мов [3; 5, с. 41].

Для покращення ситуації в Україні державна мовна політика має зосередитися на таких пріоритетних напрямках:

- створити в Україні національну інституцію, відповідальну за мовну політику та підконтрольну громадськості, яка взаємодіє з органами державної влади та місцевого самоврядування;
- національна мовна політика має бути зосереджена на забезпеченні права громадян використовувати рідну мову в громадській діяльності чи задоволенні своїх потреб, розглядаючи це як гуманне ставлення до людей до ступеня, яку можуть вибирати самі, а не як зобов'язання, що випливає з гарантованого права;
- розробити ефективні засоби захисту української мови від зовнішньої мовної та культурної експансії (східної чи західної) та публічного наклепу на українську мову [2].

Саме ці напрямки зможуть розширити можливості для безпосередньої комунікації з громадянами, інститутом громадянського суспільства, а також однозначно сприятимуть створенню позитивного іміджу органу публічного управління та його маркетингу, створять платформу для культури прозорості, спільного доступу та співпраці [1].

Україна сформулювала комунікаційну стратегію у сфері європейської інтеграції, головною метою якої є свідома підтримка вступу України до Європейського Союзу, її інтеграції в європейський економічний, культурний та політичний простір, здійснення внутрішніх реформ. Більш вільне, справедливіше, демократичне і демократичне суспільство. Процвітаюча та прозора соціальна трансформація. Стратегія визначає комунікаційні цілі та цільові аудиторії та реалізується органами державної влади , місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, підприємствами [9].

Тому основною функцією зв'язків з громадськістю є підвищення взаємної довіри між організаціями (особливо державою) та громадськістю. Найважливішим засобом дії у сфері паблік рилейшнз є вільний, симетричний і двосторонній обмін інформацією. Центральні державні органи повинні бути близькими до громадян і підтримувати з ними регулярний контакт. Тому державне управління має бути широко відкрите для спілкування та діалогу. Необхідно поважати та враховувати думку громадян, виконувати вимоги «якнайшвидше і якнайкраще», у кожній сфері діяльності є відданий персонал [8].

Тільки так можна зміцнити демократію на національному та місцевому рівнях [10]. Запровадження інформаційно-комунікаційних засобів, включаючи аналіз, планування, звітність та оцінку ефективності, посилить комунікаційні можливості, які будуть базуватися на поєднанні нових і традиційних інформаційно-комунікаційних технологій, що, у свою чергу, розширить кожну з вищезазначених цілей.

Перелік використаних джерел:

1. Алали А. «Good governance» и электронное правительство в Украине. World Science. 2018. №10 (38). Вип.2. С.59-63. URL: https://rsglobal.pl/index.php/ws/article/view/1418/1355 (дата звернення: 29.11.2020).

2. Гаман Т.В., Андрійчук О.А. Роль і значення зв'язків з громадськістю у формуванні позитивного іміджу органів державної влади. Університетські наукові записки. 2011. – №4. С. 408-416. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2011_4_64 (дата звернення: 30.10.2020).

3. Дмитренко О.П. Моделі комунікативних процесів на базі німецької мови. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/84323682.pdf (дата звернення: 13.11.2020).

4. Дрешпак В.М. Комунікації в публічному управлінні: навч. посіб. / В.М. Дрешпак – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2015. – 168 с.

5. Клименко Л.С. Законодавче регулювання мовної політики країн світу (порівняльно-правовий аналіз). Університетські наукові записки. 2011. No 1 (37). С.40-46.

6. Про забезпечення функціонування української мови як державної: проект Закону України від 09.06.2017 р. No 5670-д. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws

7. Сергієнко Т.І. Ефективність управлінських рішень в органах виконавчої вади / Т.І. Сергієнко // Збірнику наукових праць: Науковий вісник молодих вчених ЗДІА / Гол. редактор В.І. Пожуєв – Запоріжжя. Вид-во РВВ ЗДІА. – 2011. No2(3). – С. 217-223.

8. Публічна комунікація та ділова мова в публічному управлінні: метод. рек. для підготовки фахівців за ступенем вищої освіти «Магістр» / уклад.: Шмагун А.В. – К.: УкрСІЧ, 2019. – 28 с.
9. Irimies C. Successful communication and PR management within public institutions. C. Irimies [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.diacronia.ro/ro/ indexing/details/A22474/pdf
10. Pasquier M. Government communication / M. Pasquier [Електронний ресурс]. – Режим доступ URL: http://www.dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/definitions_anglais/government_communication.pdf

Баляс Я.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СПІВПРАЦЯ ГРОМАДСЬКОГО СЕКТОРУ ТА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН

Розвиток територіальних громад та держави в цілому значною мірою залежить від результативної організації взаємодії громадського сектору та органів виконавчої влади, зокрема від стану й розвитку молодіжних громадських об'єднань. Створення та діяльність сучасних форм організації взаємодії і співпраці інституцій сприяють підтримці патріотизму громадян, формуванню їхньої свідомості та рівня соціальної згуртованості, виховання правильних цінностей та орієнтирів у молодого покоління, яке вже невдовзі займе ключові державотворчі позиції, що разом покликано створити умови для сталого розвитку країни. Лише за умови залучення громадськості до прийняття управлінських рішень, реагування представників влади на запити і потреби суспільства із залученням молодіжного сектору та пропонування взаємодії в питаннях покращення соціально-економічного становища можливий гармонійний та стабільний розвиток усіх сфер держави і її окремих регіонів.

Сама ідея громадянської участі передбачає включення або ж залучення суспільства до управління (обговорення і розробка політичних, соціально-економічних, культурних програм та проєктів), вплив на

прийняття рішень і контроль за їх виконанням, самоуправління на муніципальному рівні. Участь - це цілеспрямована інструментальна активність, за допомогою якої громадяни намагаються впливати на уряд таким чином, щоб у відповідь отримувати бажані для них дії [1, с. 36].

Пріоритети державної політики в молодіжній сфері покликані сприяти самоорганізації та самореалізації молоді, соціальній інтеграції молодих людей, розвитку їхнього творчого потенціалу, залученню до процесів реформування українського суспільства та економіки, включенню молодих людей у процесі прийняття рішень на всіх рівнях державно-громадського управління. Саме молоді люди – це та частина населення, яка найбільш схильна до навчання, освоювання нових технологій, соціально вони є найбільш мобільними.

Згідно з результатами опитування [2] «Діалог молоді з владою» (3 053 опитаних) 68 % молоді взагалі не комунікують з місцевою владою, у той час як лише 7 % молоді активно співпрацює з нею. 56 % опитаних заявили, що хотіли б впливати на прийняття рішень, які стосуються молоді, але не знають, як це робити, і лише 13 % активно користуються такими механізмами й інструментами. Серед найбільш ефективних форм участі в процесі прийняття управлінських рішень опитувані виділили громадські об’єднання та молодіжні консультативно-дорадчі органи.

Сьогодні існують такі механізми співпраці громадськості з владою: надання безпосередньої фінансової підтримки організаціям громадянського суспільства, спрямованої на реалізацію програм або проєктів, що розподіляється на конкурсних умовах; надання непрямої фінансової підтримки організаціям громадянського суспільства; участь організацій громадянського суспільства у виконанні державних цільових програм; співпраця у формуванні та реалізації державної політики (доступ до публічної інформації, проведення публічних консультацій, громадської експертизи і громадського моніторингу, діяльність консультативно-дорадчих органів за участю організацій громадянського суспільства) [3].

В Україні існує позитивний досвід вирішення актуальних питань молоді. За результатами виконання Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки успішно діяла низка механізмів забезпечення участі молодих людей та молодіжних об’єднань у прийнятті управлінських рішень та було впроваджено інструменти щодо участі молоді та молодіжних організацій у процесах ухвалення рішень,

реалізації молодіжної політики на місцевому та регіональному рівнях; було проведено ряд загальнодержавних соціологічних досліджень і опитувань; також було започатковано численні програми, конкурси і проєкти для самореалізації та сталого розвитку молоді, зокрема виконувалася програма «Молодіжний працівник», збільшилась кількість молодіжних консультативно-дорадчих органів, молодіжних центрів, було створено державну установу «Всеукраїнський молодіжний центр», проводився національний конкурс «Молодіжна столиця України», здійснювалася фінансова підтримка проєктів молодіжних та дитячих громадських організацій, розширилось міжнародне молодіжне співробітництво та співпраця з міжнародними організаціями [3].

Проте водночас досі існує низка проблем у цій сфері, а саме:

– низький рівень участі молоді в суспільному житті, діяльності інститутів громадянського суспільства, у тому числі молодіжних та дитячих громадських організацій, а також органах учнівського та студентського самоврядування, програмах сфери волонтерської діяльності та в процесах ухвалення рішень, що стосуються розв'язання проблем молоді, а також низька активність молоді в політичному житті країни на регіональному та місцевому рівнях;

– низький рівень поінформованості молоді, насамперед молоді з інвалідністю, про свої права, обов'язки та можливості для розвитку власного потенціалу й самореалізації у своїй територіальній громаді, області, в Україні загалом;

– недостатній рівень мобільності молоді (у межах України та між різними країнами);

– недостатньо сформовані навички здорового способу життя й розуміння важливості комплексної турботи про фізичне та психологічне благополуччя;

– низький рівень соціалізації, реінтеграції та адаптації молоді, яка проживає в складних життєвих обставинах, уразливих та маргіналізованих груп у суспільстві, насамперед молоді з інвалідністю;

– низький рівень компетентностей, необхідних молоді для: свідомого вибору професії та кар'єрного розвитку; провадження підприємницької діяльності; розвитку лідерських якостей [3].

Таким чином, ми можемо спостерігати, що відбувається позитивна динаміка і запроваджуються нові інструменти залучення молоді до

прийняття управлінських рішень, мотивації до співпраці представників громадського сектору із державним, але сьогодні вони все ще потребують чималого доопрацювання. Існуюча система залучення молоді до державного управління зорієнтована на обмежені кола молоді, яка вже довела свою активність та перспективність для держави. Тому державі потрібно приділити більше уваги цьому питанню для якісного оновлення персоналу на всіх ланках суспільства та активного пошуку найефективніших методів комунікації всіма суб'єктами молодіжної політики.

Перелік використаних джерел:

1. Телешун С. О., Титаренко О. Р., Ситник С. В., Вировий С. І. Публічна політика та управління : наук. розробка. Київ : НАДУ, 2010. 36 с.
2. Опитування «Діалог молоді з владою». URL : https://ukraine.ureport.in/opinion/4783/
3. Циганин М. Удосконалення механізмів забезпечення співпраці громадського сектору та органів виконавчої влади в сфері молодіжної політики України та залучення молоді до прийняття управлінських рішень. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2021. Вип. 1. С. 121–127.
4. Руденький В., Харченко К. Участь молоді в житті країни відтепер вимірюватимуть в цифрах. 2021. URL: https://cutt.ly/xku7olW
5. Кудренко Б. В. Основи та особливості взаємодії молодіжних організацій та об'єднань і органів державної влади. Державне управління: удосконалення та розвиток : електрон. журн. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=181

Бевзенко В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДІЄВИХ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Соціально-економічний розвиток на регіональному рівні надає можливості покращення ринкової економіки всієї держави, забезпечення її

стабільності та раціонального використання трудового потенціалу. Реалізація механізмів державного управління на регіональному рівні зі свого боку дозволяє найефективніше використовувати ресурси усіх регіонів України.

Ефективний соціально-економічний розвиток регіонів потребує системного підходу до реалізації регіональної політики, державної підтримки розвитку окремих територій та створення галузевих програм, які зможуть виділити кошти для забезпечення соціального захисту населення.

Запобігання зростанню диспропорцій, котрі гальмують соціально-економічний розвиток регіонів, потрібно забезпечувати шляхом виконання наступних завдань:

– утворення нових підприємств, що орієнтуються на місцеві джерела сировини, забезпечують насамперед потреби внутрішнього ринку;

– розширення сфери дії фінансових інструментів стимулювання місцевого економічного розвитку;

– надання цільової фінансової підтримки розвитку малих міст;

– розроблення та реалізація спеціальних державних програм відновлення економічного зростання на депресивних територіях [1];

– здійснення регулярного моніторингу всіх сфер регіонального розвитку;

– визначення стратегічних пріоритетів довгострокового розвитку регіонів;

– визначення пріоритетного місця та ролі відповідного регіону в розбудові національної економіки;

– здійснення державного контролю за виконанням рішень системи державного управління регіональним розвитком;

– урахування змін, що спостерігаються на регіональному рівні в процесі розробки та впровадження державної соціально-економічної політики.

Важливу роль у процесі регіонального розвитку відіграє державне управління, яке здійснюють органи державної влади (Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади) та органи місцевої влади (місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування).

На вищому рівні державного управління здійснюються такі дії:

– визначають основні напрямки державної політики (та її складника – внутрішньої регіональної політики);

– створюється нормативно-правове поле регіонального розвитку;

– розробляється комплексне бачення соціально-економічного розвитку регіонів та цільове спрямування процесів його реалізації;

– визначаються основні пріоритети регіонального розвитку;

– відбувається прогнозування практичного застосування інструментів та механізмів регіонального розвитку [2].

Значний внесок у розвиток регіонів здійснюють органи місцевої влади, які застосовують визначені державою з врахуванням місцевих ресурсів інструменти та механізми регіонального розвитку, стимулюють розвиток різних регіонів з врахуванням інтересів територіальних громад. Метою діяльності місцевих органів виконавчої влади є надання якісних та доступних публічних послуг, розв'язання найбільш актуальних проблем економічного та соціального розвитку на регіональному рівні.

Сучасний стан розвитку регіонів в Україні має невтішну динаміку протягом останніх років у багатьох показниках, що лише доводить важливість зосередження уваги державної влади та спрямування сил на покращення регіонального соціально-економічного розвитку в Україні.

За підсумками 2020 року в цілому в регіонах спостерігалися негативні тенденції щодо динаміки виробництва в ключових сферах розвитку: промисловості, сільському господарстві та освоєнні капітальних інвестицій, про що свідчить динаміка основних соціально-економічних показників:

– зменшились обсяги виробництва промислової продукції у 20 регіонах та в цілому по Україні на 4,5 %, (у 2019 році – зменшення на 0,5%);

– обсяги заборгованості з виплати зарплати зросли у 18 регіонах, а в цілому по Україні зменшились на 0,3 відсоткових пункти у порівнянні з аналогічним показником минулого року;

– зменшились обсяги виробництва продукції сільського господарства у 17 регіонах та в цілому по Україні на 11,5%;

– показники рівня безробіття населення за 2020 рік порівняно з показниками 2019 року збільшилися в усіх регіонах та в цілому по Україні [2].

Збереження позитивної динаміки спостерігається за такими індикаторами:

– доходи місцевих бюджетів збільшились в усіх регіонах, і в середньому по Україні показник приросту склав 5,4 %;

– реальна заробітна плата зросла в усіх регіонах та в цілому по Україні – на 7,4 % (у 2019 році – на 9,8 %) [3].

Недостатній рівень розвитку окремих регіонів породжує трудову міграцію населення, зокрема за межі країни, зростання бідності, недоступність якісної освіти та медицини, послаблення єдності держави.

Результати динаміки показників соціально-економічного розвитку вказують на проблеми, які повинно вирішити розроблення та впровадження дієвих механізмів державного управління. Обмеженість ресурсів для розвитку, відсутність впровадження інновацій в економіці регіонів, недостатній розвиток підприємницького середовища та посилення міграційних процесів серед працездатного населення гальмують конкурентоспроможність регіонів. Збільшення безробіття, відсутність достатньої кількості фінансово-економічних ресурсів для власного розвитку територіальних громад, відсутність транспортної доступності в межах регіону та погіршення екологічної ситуації в багатьох містах та інших населених пунктах є важливими проблемами на шляху до розвитку окремих територій. Проблемами управління в Україні залишається відсутність спеціального органу управління з питань вимушеної міграції, відсутність цільових державних програм щодо розв’язання проблем, недосконала система управління регіональним розвитком та надмірна централізація управління.

На підвищення якості життя регіональної спільноти впливають такі об’єкти управління, як: регіональна економіка та соціальна сфера, регіональний потенціал, соціально-економічні процеси, умови життєдіяльності населення та організаційні та домашні господарства.

Соціально-економічний розвиток регіонів можливий через аналіз та розкриття потенціалу кожного регіону, покращення співпраці між територіями, недопущення погіршення рівня регіонального розвитку, створення дієвих механізмів та інструментів державного управління регіональним розвитком.

Відтак, пріоритетами державної регіональної політики мають бути:

– формування ефективної системи публічної влади в регіонах, спроможної забезпечити сталий розвиток територій;

– сприяння поліпшенню матеріального, фінансового, інформаційного, кадрового та іншого ресурсного забезпечення розвитку регіонів;

– стимулювання міжрегіональної інтеграції, подолання міжрегіонального відчуження та інтеграції регіональних інформаційних, освітніх просторів у єдиний загальноукраїнський простір;

– створення ефективних механізмів представництва на загальнонаціональному рівні інтересів регіонів, а на регіональному – територіальних громад;

– забезпечення врахування самобутності регіонів та їх конкурентних переваг при формуванні та реалізації державної регіональної політики [4];

– впровадження новітніх технологій;

– регулярне дослідження статистичної інформації;

– посилення інвестиційної політики;

– забезпечення ефективної співпраці центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Отже, державне управління соціально-економічного розвитку на регіональному рівні має значну кількість перспектив для створення дієвих механізмів, що зможуть покращити рівень розвитку окремих територій України, зосереджуючи увагу на внутрішніх факторах кожного, покращити співпрацю між ними задля загального добробуту держави та населення.

Перелік використаних джерел:

1. Качний О. С. Формування та реалізація дієвих механізмів державного управління соціально-економічними процесами регіонального рівня. *Інвестиції: практика та досвід.* 2018 № 5 С. 65 URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5_2018/16.pdf (дата звернення: 04.11.2021)

2. Войтник О. Є. Особливості державного управління регіональним розвитком: теоретичні аспекти. *Державне управління та місцеве самоврядування.* 2017. № 1(32). С.24

3. Результати моніторингу стану соціально-економічного розвитку областей та міста Києва за 2020 рік. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/files/2021/5/25/analiz-soczialno-ekonomichnogo-rozvytku-regioniv-za-2020-rik-za-rezultatamy-rejtyngovoyi-oczinky.pdf (дата звернення: 04.11.2021)

4. Качний О. С. Державне управління соціально-економічним розвитком регіонів України: стан і перспективи змін у контексті глобальних викликів та

європейських стандартів. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2018. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2018/40.pdf (дата звернення: 04.11.2021)

Боднарук Н.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАДЛЯ ПОГЛИБЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ

У XXI столітті спостерігається стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Зміни, що відбуваються, торкаються чи не всіх сфер суспільного життя. Звісно, вони не могли оминути одну з найважливіших ланок життєдіяльності держави – публічне управління та адміністрування. У зв'язку з цим, у науці державного управління виникає нове поняття, таке як електронне урядування.

Існує безліч визначень, що ж таке електронне урядування. Ряд авторів по-своєму трактують даний термін, використовуючи при цьому різні підходи. Одні вчені вважають, що це один з інструментів, який допомагає отримувати необхідну інформацію, послуги та здійснювати комунікацію між громадськістю та держслужбовцями. Інші ж дослідники розуміють електронне врядування як цифровий уряд, який орієнтується на використання Інтернет-технологій як платформи для обміну інформацією, надання послуг та взаємодії з громадянами [1].

Вважаємо що, електронне урядування – це нова форма організації публічного управління, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечує роботу органів державної влади в реальному часі, покращуючи комунікацію і співпрацю між нею та громадянами (юридичними особами, неурядовими організаціями).

Електронне урядування надає багато переваг. Побачити їх ми можемо, розглянувши його основні завдання. До них належить:

- подолання інформаційної нерівності;
- вдосконалення технологій публічного управління;
- сприяння розвитку економіки;
- залучення громадянина до державних справ;
- забезпечення прав громадянина на віддалений доступ до всіх видів відкритої державної інформації;
- організація надання послуг юридичним та фізичним особам в інтегрованому вигляді дистанційно [2].

Вважаємо, що впроваджуючи технології е-урядування, робота у сфері держслужби має вийти на якісно новий рівень. Вони мають сприяти економічному розвитку та зростанню. Всі громадяни повсякчас матимуть змогу отримувати доступ до потрібної інформації, а також зможуть долучатися до розв'язання важливих питань на державному рівні. Технології впровадження публічного управління мають стати зрозумілішими та результативнішими.

Для того, щоб система електронного урядування була ефективно впроваджена, слід зазначити декілька важливих принципів, яких потрібно дотримуватися:

- прозорість та відкритість;
- інформаційна безпека;
- орієнтація на інтереси споживачів послуг;
- єдині технічні стандарти [3].

Всі вказані принципи є однаково важливими для якнайкращого розвитку е-трансформації, тому їх потрібно дотримуватися системно.

Однією із країн-лідерів впровадження електронного врядування є Естонія. Вона одна із перших почала використовувати цю практику. Свій шлях в цьому напрямку Естонія розпочала відразу ж після отримання незалежності. Завдяки вдалій стратегії, населення охоче прийняло зміни, і вже зараз для громадян стали звичними такі послуги як електронне здоров'я, електронна школа, електронні податки та вибори. Дані зрушення стали можливими завдяки запровадженню у 1996 році державної програми із комп'ютеризації, інтернетизації та навчанню комп'ютерної грамотності «Стрибок тигра». Активно проводилося навчання, по користуванню комп'ютерами та Інтернетом, школярів та вчителів; впроваджувалось електронний документообіг в парламенті; було запущено програму «автоматизований банк»; прийнято законодавчу базу по даній сфері;

запроваджено електронну ID-карту. Багато інновацій в Естонії вже завершено, але в країні йде постійне удосконалення даної сфери і її пристосування до нових реалій [4].

В США впровадження електронного врядування є пріоритетним напрямом розвитку інформаційного суспільства. Зі створенням сайту Президента США в 1993 році було покладено початок і електронного уряду. Було створено робочу групу, яка розробила документ «Стратегія електронного уряду». Урядовий портал США почали розробляти у 2000 році. На даний час, на порталі існує єдиний перелік державних послуг і є функція моніторингу списку державних послуг, також є чат в якому можна поставити запитання та отримати на них відповідь. Основними завданнями такого уряду є покращення і здешевлення послуг державної влади. Так само як і в Естонії, була прийнята нормативно-правова база, яка регулює процес е-врядування. США займає позицію лідера в цій сфері, що стало можливим завдяки тісній співпраці уряду, ІКТ та населення [5].

Україна також активно веде роботу над запровадженням електронного урядування. І тут ми можемо бачити значні успіхи. Так, у 2020 році Україна зайняла 69-е місце у рейтингу країн із найбільш розвиненим електронним урядуванням, що на 13 позицій вище, ніж у 2018. З метою найбільш ефективного розвитку даної сфери було утворено Міністерство цифрової трансформації, яке має на меті до 2024 року надати доступ громадянам та бізнесу до 100% публічних послуг онлайн, забезпечити 95% населення покриттям інтернету і 10% долі ІТ у ВВП. Наразі вже провадиться електронний документообіг, утворено єдиний портал державних послуг Дія, проводяться освітні програми, щодо користування інтернет-послугами, вдосконалюється робота ЦНАПів через діджиталізацію їхніх робочих процесів [6].

Отже, розвиток електронного урядування є дуже важливою умовою зміцнення демократії та економічного розвитку. Воно дозволяє підвищити прозорість прийняття управлінських рішень, знизити ступінь корупції, підвищити якість державних процесів. Ми можемо спостерігати, що в багатьох країнах було вдало впроваджено електронне урядування і воно вже приносить позитивні результати. Україна, звісно, не стоїть осторонь цих процесів. Реалізується багато успішних реформ у цій сфері, адже вона забезпечена високим потенціалом. Але, слід не забувати, що ці процеси

повинні відбуватися в активній співпраці із громадянами, адже саме вони є користувачами цих послуг.

Перелік використаних джерел:

1. Жекало Г. І., Заяць М. Я., Вакун О. В. Сутність та зміст електронного урядування: концептуальний вимір. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/54.pdf
2. Баранов О. А., Демкова М. С., Дзюба С. В. та ін. Концепція розвитку електронного урядування в Україні. URL: https://www.irf.ua/files/ukr/conception_final.pdf.
3. Вадовська Х-К. П., Артемович М. І. Основні принципи впровадження електронного урядування в Україні. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/28503/2/SNT_2019_Vadowska_C-K_P-Basic_principles_implementation_338-339.pdf
4. Архипова Є. О., Дмитренко Н. О. Досвід впровадження електронного урядування в Естонії та його імплементація в Україні. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/101.pdf
5. Вознюк О. М., Чукут С. А. Впровадження електронного урядування в США. URL: https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/06/SSHA_Voznyuk.pdf
6. Офіційний веб-сайт Міністерства цифрової трансформації України. URL: https://thedigital.gov.ua

Васькевич М.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Тєшева Л.В.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК VUCA-КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ

Головна особливість розвитку сучасної цивілізації полягає в тому, що вона інтегрується в єдину цілісну світову систему в рамках поширення процесів глобалізації. Це відповідно позначається на всіх сферах життєдіяльності людства, включно з економікою, політикою, безпекою, наукою та культурою, що безпосередньо стосується і України як невід'ємної частини світоустрою, який відіграє помітну роль у процесах формування

нової моделі міжнародних відносин не лише на європейському, але й на більш високих рівнях. Сталий розвиток – це розвиток, що задовольняє потреби сучасних поколінь, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої особисті потреби. Одним із критеріїв нестабільного розвитку є сучасний термін «VUCA».

«VUCA» - нове американське слово, яке вже набуло популярності серед молодого покоління. Вперше з'явився у 1987 році і заснований на теоріях лідерства Уоррена Беніса і Берта Нануса Цей неологізм включає в себе проблеми сьогодення: НЕвизначеність, НЕстабільність, НЕоднозначність та складність [1]. Світ змінився і змінюється надалі, а люди повинні прилаштовуватися та шукати нові шляхи для вирішення проблем. Аналітики стверджують про зростання турбулентності у різних галузях, зокрема економіки, який надто важко передбачити. Звісно, у багатьох виникає питання: що можна зробити в цій ситуації? На що можуть вплинути лідери, керівники і співробітники, якщо старі схеми прогнозування та управління застарілі та не встигають забезпечити прийняття зважених рішень? Формування керівників різних підприємств з урахуванням вимог сучасного простору «VUCA», потребує оновлення моделі компетенцій персоналу. Так, поряд з традиційними компетенціями, такими як: логічне, системне і структуроване мислення, комунікаційні навички, навички роботи в команді, лідерство та ін., у VUCA-світі необхідні VUCA-компетенції. Критичним фактором успіху стають такі стержневі компетенції персоналу, як: вміння проводити швидку діагностику ринку і гнучко управляти змінами бізнес-моделі підприємства залежно від нових умов ринку; знання математичних і статистичних моделей довгострокового прогнозування; уміння користуватися відповідними IT-інструменти для вирішення означених завдань; широкий міждисциплінарний кругозір співробітників, що дозволяє прослідковувати взаємозв'язок і різноманіття факторів, що впливають на антикризовий розвиток підприємства; бажання вчитися; постійне самовдосконалення; здатність до навчання; рівень розвитку інтуїції та вміння управляти нею (оскільки саме інтуїція дозволяє менеджерам підприємства швидко і гнучко реагувати на будь невизначеності); толерантність. Модель ключових VUCA-компетенцій персоналу, необхідних для формування і реалізації базується на чотирьох факторах: бачення, рішучість, розуміння, креативність [2].Також важливо зазначити, що такі характеристики, які розкривають термін VUCA торкнулись у тому числі і

публічної сфери управління. Враховуючи тенденції розвитку «цифрового суспільства», особливої уваги потребує питання інформатизації державного управління. Запровадження та розвиток електронного урядування передбачає створення більш якісно нових форм організації діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Бачення (Vision). В умовах великої волатильності та невизначеності при формуванні персоналу у VUCA-світі необхідним є поєднання короткострокового планування (на горизонт одного року з постійним гнучким переглядом прогнозу) і довгострокового планування (на горизонт 10–15 років, що дозволяє врахувати циклічність фаз кризи і фаз зростання).

Розуміння (Understanding). Необхідне чітке уявлення про мету бізнесу та конкретний план дій. При цьому, в умовах VUCA-світу неможна замикатися у своїй галузі діяльності: чим вище спеціалізація, тим вужчий кут зору. У VUCA-світі особливо важливою компетенцією стає здатність до співпраці, уміння формувати навколо себе бізнес-спільноту, експертні співтовариства, а також уміння створювати креативні альянси, що буде сприяти розширенню горизонту прийняття рішень в кризових ситуаціях.

Креативність /ясність (Creativity/Clarity). Здавалося б, така компетенція, як креативність, уже не здається новою. Але якщо раніше під креативністю більшою мірою розумілося вміння менеджерів пропонувати оригінальні та нестандартні рішення традиційних завдань, у VUCA-світі найбільш затребуваним стає вміння пропонувати альтернативні рішення однієї задачі, а також уміння працювати з абсолютно новими завданнями. У цьому питанні важливим є здатність менеджерів застосовувати знання та навички однієї області знань в іншій. Критичним стає також розвиток візуального мислення і здатність по-новому представляти результати поставлених завдань. Критичне мислення спонукає менеджерів підприємства постійно стежити за самостарінням антикризової стратегії та дозволяє своєчасно вносити необхідні корективи.

Рішучість (Agility). VUCA-світ – це час для гнучких, перевірених, сміливих співробітників, завжди готових до змін і толерантних до невизначеності. Відповідно, не слід акцентувати увагу на зниженні страху співробітників перед невизначеністю. Акцент необхідно змістити на формування різнопланової команди, толерантної до змін і вмотивованої на ефективну роботу.

Висновки: Таким чином, вимоги до керівників публічної сфери і не лише у новому світі стали більш вибагливі. Особа повинна саморозвиватися, спиратися на нові технології, вміти аналізувати та робити висновки. А це в свою чергу дозволить своєчасно розпізнавати симптоми кризи, запобігати її розширенню та мінімізувати наслідки. Передбачає чіткість поставленої мети, узгодженість та зосередженість на ключових завданнях зусиль всіх залучених сторін. В бізнесі передбачає більшу цінність горизонтальних зв'язків, ніж чітко вибудованої ієрархії, налагодження співробітництва, ніж контролю, а також важливість наділення повноваженнями для досягнення необхідних результатів. І наостанок потрібно пам'ятати три важливих слова, щоб досягнути успіху. Перше - ентузіазм: у нас всього одне життя і треба прожити його з ентузіазмом. Друге - ракурс: інший погляд на життя породжує видатні ідеї. І третє - кожен: роль економіки в тому, щоб зробити світ кращим для кожного з нас.

Перелік використаних джерел:

1. Старый новый VUCA-мир: как ответить на его вызовы – інтернет сайт
2. Сутність та особливості формування антикризової стратегії підприємства в умовах VUCA-світу, 2015р. Гросул В.А., Жилякова О.В.

Герасимчук Б., здобувач вищої освіти
Андарак В., аспірант
Науковий керівник – к.е.н, доцент Акименко О.
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
Чернігівський інститут інформації, бізнесу і права МНТУ,
м. Чернігів, Україна

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

З моменту проголошення незалежності і до теперішнього часу Україна, яка є щасливим володарем значних природних ресурсів та сировинно-ресурсної бази для атомної, відновлювальної енергетики, має вигідне геополітичне розташування в євразійському просторі, сприятливий

клімат і, головне, високоосвічений працездатний людський капітал, не використала у своєму розвитку кращих моделей трансформування економіки, а орієнтувалася на «боргозалежну економічну модель», орієнтовану на споживання. Як результат, протягом зазначеного періоду відбувся спад економіки України на 60% від рівня обсягів випуску продукції 1991 р., що змістило країну з 10 місця в Європі на останнє. Притому що за показниками індустріального розвитку Україна посідала п'яте місце в Європі. Частка України у світовому ВВП знизилася від 1,3% у 1991 р. до 0,17% у 2014 р. [5]. Найгостріші виклики з якими стикнулася Україна, а саме, військовий конфлікт на Сході країни із численними людськими жертвами, втрата Криму на невизначений термін, економічна криза, спричинили падіння реального ВВП та стрімке знецінення гривні.

На початку нового тисячоліття Україна приєдналася до «Декларації тисячоліття» ООН і взяла на себе зобов'язання у досягненні цілей сталого розвитку. Однак, заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності та збалансування експортних можливостей зі стимулюванням внутрішнього попиту, мали лише незначний ефект. Заходи, спрямовані на реформування системи соціального захисту населення, також не принесли очікуваних результатів щодо зменшення нерівності та створення стимулів для зайнятості. За форсайтними оцінками визначено критичні оперативні чинники гальмування розвитку України: негативний вплив на національну економіку війни на Сході та окупації Криму – 25% ВВП; тіньова економіка – 50-52% ВВП; масштаби корупції, що зумовлені тіньовою економікою – 14% ВВП; недосконала застаріла система пенсійного забезпечення - 13% ВВП; державний борг майже 10% ВВП; енергоємність ВВП, яка перевищує у 2-3 рази показники розвинених країн (за даними Світового банку у 2014 р. на створення одного долара світового ВВП витрачалося 0,127 кг. нафтового еквівалента, в Україні цей показник був у 2,35 раз вищим і становив 0,298 кг.н.е на один долар ВВП) [5, 6].

У цих складних умовах для України, як особливої представниці групи країн із перехідною економікою, досить важливо взяти на озброєння весь цінний світовий досвід і адаптувати його до своїх теперішніх реалій, уміло й ефективно використовуючи його у пошуку своєї стратегії сталого розвитку, головним пріоритетом якої має стати економічне зростання, без якого неможливо подолати бідність, забезпечити підвищення рівня життя

широких верств населення та справедливо розподілити результати зростання між всіма верствами населення.

Необхідними є зміни у якості економічного зростання, тобто воно має бути соціально орієнтованим, інклюзивним та стійким.

В Україні невідкладно потрібно перейти від моделі розвитку, в якій конкурентні переваги зумовлені переважно використанням природних ресурсів, до моделі інноваційного розвитку, пріоритетами якої є високотехнологічні виробництва, справедливий розподіл, збалансований обмін та споживання, кваліфікована робоча сила, економія енергії та новаторський стиль управління.

За останні роки збільшилася кількість країн, які стали на шлях сталого розвитку, розробили та реалізують відповідні національні стратегії. Історичний шлях України до сталого розвитку було розпочато у 1992 р., підписанням декларацію «Ріо» і Програми дій «Порядок денний на 21 століття» на конференції у Ріо-де-Жанейро. На наступних конференціях «Ріо+5» та «Ріо+10" Україна підтвердила свої прагнення йти цим шляхом: у 1997 році створено Національну комісію зі сталого розвитку при Кабінеті Міністрів України; у 1999 році за ініціативи Програми розвитку ООН та Агенції США започатковано Міжнародний проект «Програма сприяння сталому розвиткові в Україні».

Укладення Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом актуалізували питання сталого розвитку, у зв'язку з чим, сприяння сталому розвитку стало одним із головних напрямів посилення співпраці між сторонами, які визнають важливість повного врахування економічних, соціальних і екологічних інтересів не тільки свого відповідного покоління, а й майбутніх поколінь і гарантують, що економічний розвиток, екологічна та офіційна політика підтримується спільно.

Наразі світова спільнота визначила нові орієнтири розвитку на наступні п'ятнадцять років (2015 – 2030 роки). У вересні 2015 року 193 держави-члени Організації Об'єднаних Націй прийняли історичну резолюцію «Перетворення нашого світу: Порядок денний розвитку в галузі сталого розвитку на період до 2030 року». Зазначені 17 цілей у сфері сталого (збалансованого) розвитку спрямовані на викорінення бідності, скорочення нерівності та захисту нашої планети – три ключові умови, необхідні для досягнення благополуччя і щастя [3].

За ініціативи Уряду України та сприяння системи ООН в Україні протягом 2016 року тривав широкомасштабний та всеохоплюючий процес адаптації цілей сталого розвитку з урахуванням українського контексту. Беручи до уваги принцип "нікого не залишити осторонь" та використовуючи широкий спектр інформаційних, статистичних та аналітичних матеріалів, була розроблена національна система цілей сталого розвитку (86 завдань розвитку та 172 показники для моніторингу їх виконання) [6].

Цілі сталого розвитку в Україні становитимуть нову систему взаємоузгоджених управлінських заходів за економічним, соціальним та екологічним (природоохоронним) вимірами, спрямовану на формування суспільних відносин на засадах довіри, солідарності, рівності поколінь, безпечного навколишнього середовища.

В Україні у процесі визначення Цілей сталого розвитку, відповідних завдань та показників на довгострокову перспективу необхідно враховувати глобальні орієнтири розвитку, принципи сталого розвитку та суспільну думку щодо бачення майбутнього розвитку.

Досягнення цілей та вирішення стратегічних завдань, головним з яких є, впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі, здійснюються за наступними векторами в короткостроковій перспективі [4, 6]: вектором розвитку; вектором безпеки; вектором відповідальності; вектором гордості. Стратегія 2030 є довгостроковою перспективою, що буде лежати у площині посилення існуючого потенціалу для побудови нових стратегічних потужностей та економіки розумного, стійкого, збалансованого зростання. З урахуванням переходу до інноваційної моделі розвитку та ухвалення антикризової програми уряду дана Стратегія виведе Україну на новий рівень економічного зростання.

Перелік використаних джерел:

1. Послання Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки» (Документ n0001100-02, редакція від 30.04.2002) [Електронний ресурс].– URL: http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content/2994.htm.

2. Про стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. – URL : http: // zakon.rada.gov.ua.

3. Резолюція Генеральної асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний розвитку у галузі сталого розвитку на період до 2030 року», A/RES/70/1 від 25 вересня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=A/RES/70/1/&Lang=R.
4. Сприяння сталому розвитку в Україні / Міжнародний проект за ініціативи Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй та Агенції США з міжнародного розвитку // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.undpsust.kiev.ua.
5. УКРАЇНА 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів: Кальварів, 2017, 2017. – 164 с.
6. Форсайт економіки України: середньостроковий (2015–2020 роки) і довгостроковий (2020–2030 роки) часові горизонти (версія для обговорення) / Наук. керівник проекту акад. НАН України М.З. Згуровський // Міжнародна рада з науки (ICSU); Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» ; Інститут прикладного системного аналізу НАН України і МОН України ; Світовий центр даних з геоінформатики та сталогорозвитку. – Київ : НТУУ «КПІ», 2015. – 36 с.

Голич М.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ВИЩИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Освіта є одним із базових прав людини, закріпленим у 26 статті Декларації прав людини, Конституції України та Законі України «Про освіту». Якість і доступність освіти прямо впливають на доходи, зайнятість, розвиток, здоров'я та соціалізацію людей.

Сучасне суспільство стало заручником багатьох суперечливих ситуацій. По-перше, це швидка технологізація світу. Темпи впровадження різноманітних технологій часом значно вищі, ніж здатність людини застосовувати їх постійно. Наступним питанням для людства стало питання переходу на онлайн-навчання як необхідності під час пандемії, спричиненої

вірусом Covid-19. Звичайно, тенденція переходу на онлайн-навчання спостерігається вже багато років, а ефективність, доступність та економічність онлайн-навчання важко перебільшити. Однак людство не було готове до такого швидкого переходу як психологічно, так і технічно.

Сучасні засоби навчання дозволяють:

- підсилити мотивацію навчання, яка зумовлена вмінням спілкуватися з комп'ютером в інтерактивному режимі;

- спонукати приймати правильні рішення та реагувати на помилки, не вдаючись до негативних оцінок;

- вибрати самостійно рівень складності матеріалу;

- отримати можливість звернутися за допомогою до комп'ютера, отримати допомогу, додаткову інформацію;

- забезпечити формування та розвиток пізнавальної активності студентів [1].

Також до позитивних сторін онлайн-навчання можна віднести гнучкість процесу навчання, його динамічність, прозорість, націленість на результат.

В процесі дистанційного навчання у ЗВО виникають певні труднощі, пов'язані із: недостатньою швидкістю інтернету; низьким рівнем мотивації; труднощами в роботі «через екран» та відсутністю живого спілкування; неготовністю викладача до роботи в режимі онлайн тощо.

Варто зазначити, що деякі викладачі технічно не готові до запровадження дистанційного навчання. Найчастіше це старші викладачі, яким важко освоїти новітні технології і які надають перевагу традиційним методам навчання. Проте цю проблему варто вирішувати централізовано керівництвом навчальних закладів, запроваджуючи навчання на програмах вдосконалення викладацької майстерності для тих викладачів, які цього потребують.

До переваг дистанційного навчання можна віднести:

- можливість зменшення ризику поширення інфекційних захворювань, не припиняючи навчальний процес;
- ефективніше використання власного часу;
- економію коштів на транспортні послуги тощо.

Оскільки час є обмеженим ресурсом, яким потрібно ефективно управляти, як і всіма іншими обмеженими ресурсами, необхідно оцінити його вплив на досягнення студентів. Загальне припущення полягає в тому,

що студенти з хорошими навичками управління часом здатні ефективно керувати часом навіть після закінчення навчання, на своєму робочому місці та в особистому житті.

У зв'язку з епідеміологічною ситуацією, яка розпочалася у першій половині 2020 року завдяки поширенню світом пандемії коронавірусної хвороби, 2 березня 2020 року Сеймом Республіки Польща був прийнятий Закон «Про конкретні рішення, пов'язані із запобіганням, профілактикою та боротьбою із COVID-19, інших інфекційних захворювань та кризових ситуацій, спричинених ними», згідно з яким була внесена правка у статтю 51а Закону про вищу освіту та навчання, у якій йде мова про те, що: «у випадках, виправданих надзвичайними обставинами, що загрожують життю чи здоров'ю членів університетської громади, міністр, або уповноважений з питань вищої освіти та науки, за допомогою регламенту може тимчасово обмежити або тимчасово припинити функціонування університету в межах країни чи її частини з урахуванням ступеня небезпеки в даній області» [2]. У свою чергу, автономія закладів вищої освіти у Республіці Польща, про яку зазначено в останній версії Закону про вищу освіту і науку від 20 липня 2018 року, у певній мірі вплинула на те, що фактично кожен із закладів вищої освіти у Польщі отримав змогу в умовах карантину у І половині 2020 року вирішувати, яким чином впроваджувати дистанційне навчання задля навчання студентів протягом цього періоду.

Дії щодо запровадження дистанційного навчання в університетах Польщі здійснюються за спеціальними наказами закладів вищої освіти з урахуванням особливостей їх функціонування. Так, Варшавський університет [3] проводить своє навчання на дистанційній платформі Campus, на якій можна ділитися певними матеріалами зі студентами, розміщувати для них повідомлення, проводити різноманітні дискусійні форуми тощо. У свою чергу, керівництво Університету економіки і гуманітарних наук у Варшаві [4] вимагає від кожного викладача документувати робочий час, виконані завдання та результати своєї роботи у формі звітів (наприклад, описувати завдання, що виконуються в конкретний день, і фіксувати час, присвячений їх виконанню, щоб керівник міг перевірити проведення занять та їх якість). Викладачі мають перевіряти електронну пошту студентів й їх активність на платформі MS Teams. Час, відведений для роботи в дистанційному режимі, повинен становити в середньому 8 годин на день 5 днів на тиждень. Викладач може розподіляти свій робочий час, однак протягом тижня він

повинен становити не більше 40 годин. Не менш вимогливим є використання дистанційного навчання у Жешувському університеті [5]. Під час призупинення занять у стінах університету викладачі зобов'язані постійно бути онлайн та відповідати на електронні листи й питання на платформах дистанційного навчання. Лекції та семінари проводять у формі вебінару (відеоконференції) на платформі ClickMeeting, а обмін файлами з навчальними матеріалами здійснюють електронною поштою або за допомогою спеціальних сервісів обміну файлами (наприклад, Dropbox). Натомість Наказ ректора Університету природничих наук у Любліні [6] про дистанційне проведення занять в університеті від 18 березня 2020 року не врегульовує обов'язкове використання конкретних сервісів і систем, проте всі заняття, що проводяться в дистанційній формі, повинні бути задокументовані, і на цій підставі декан факультету може вважати навчальний план виконаним.

В умовах пандемії коронавірусу використання дистанційного навчання у всіх ланках освіти набуло особливої актуальності, адже студенти змушені навчатися у домашніх умовах. Таким чином, Сеймом Республіки Польща було розроблено відповідне законодавство, яке нині врегульовує широке використання дистанційного навчання фактично по всій країні у будь-якому із закладів вищої освіти не залежно від форм його власності, а їх автономія вплинула на те, що фактично кожен із закладів вищої освіти у Польщі отримав змогу в умовах карантину вирішувати, яким чином впроваджувати дистанційне навчання задля навчання студентів на цей період. Найбільш підготовленими та передовими у плані впровадження дистанційного навчання виявилися наступні заклади вищої освіти: Варшавський, Гданський і Лодзький університети, Університет економіки в Радомі, Університет економіки і гуманітарних наук у Варшаві, Жешувський університет, Університет природничих наук у Любліні, Університеті імені Кардинала Стефана Вишинського у Варшаві, Вища школа ім. П. Влодковіца у м. Плоцьку та ін.

Даний досвід буде корисним для України, адже в Україні зараз так само, як і в Польщі високий рівень захворюваності на коронавірус і фактично увесь навчальний процес у закладах вищої освіти перейшов на дистанційну форму навчання.

Перелік використаних джерел:

1. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200000374/U/D20200374Lj.pdf

2. Rozporządzanie Ministra nauki i szkolnictwa wyższego z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania niektórych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. URL: http://www.dziennikustaw.gov.pl/D2020000040501.pdf

3. Zarządzenie nr 50 rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 10 marca 2020 r. w sprawie zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19 wśród społeczności Uniwersytetu Warszawskiego. URL: https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5311/M.2020.123.Zarz.50.pdf

4. Zarządzenie nr 2/03/2020 Rektora Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie z dnia 10 marca 2020 roku w sprawie zasad bezpieczeństwa epidemiologicznego. URL: https://vizja.pl/zarzadzenie-nr-2032020-rektora-akademii-ekonomicznohumanistycznej-w-warszawie-z-dnia-10-marca-2020-roku-w-sprawie-zasad-bezpieczenstwa-epidemiologicznego,a841.html

5. Zarządzenie nr 42/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 9 kwietnia 2020 roku w sprawie realizacji zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (w formie zdalnej) w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniam i zwalczaniem COVID-19.

6. Zarządzenie Zarządzenie nr 25 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 18 marca 2020 r. w sprawie zdalnego prowadzenia zajęć w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie. URL: https://www.up.lublin.pl/studenci/?page=2&rid=20310

Гончар В.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Татарин Н.Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

Одним із вагомих інструментів забезпечення структурного реформування є бюджетна політика як основний напрям та сфера діяльності суспільства, посилення конкурентоздатності галузей економіки, підвищення стандартів та якості життя населення. Виходячи із необхідності завдань, які стоять перед державою та суспільством на етапі економічних перетворень, важливим є розробка дієвої бюджетної політики та відповідно стратегії бюджетного регулювання. [1]

Впливає бюджетна політика на темпи економічного розвитку країни, створення оптимальних умов для структурної перебудови економіки, активізацію процесів інноваційного розвитку, сприяє розбудові соціальної інфраструктури, що є передумовою забезпечення дієвого суспільного розвитку. Основні підходи щодо визначення пріоритетних напрямів бюджетної політики необхідно розглядати з врахуванням циклічності розвитку економіки, стійкості бюджетної системи, що сприятиме досягненню високих показників соціально-економічного розвитку країни. Бюджетна політика має таку основну мету, яка полягає у: забезпеченні економічного зростання на засадах інституційного, інвестиційного розвитку та структурних перетворень, ефективного використання природно-ресурсного, людського потенціалу; створенні сприятливих умов для збільшення обсягів виробництва відповідно до інноваційного напряму економічного розвитку, у тому числі розбудова високотехнологічної, наукоємної інфраструктури промисловості, підтримка розробки та впровадження нанотехнологій; зміцненні фінансової основи місцевого самоврядування; підвищенні якості соціального захисту та рівня життя населення. Важливим є ефективне використання бюджетних коштів. Для цього необхідно забезпечити достатньо високий рівень інституційних перетворень бюджетного середовища. Вирішення завдань бюджетної політики залежить від вибору та реалізації методів бюджетного регулювання, тому насамперед при формуванні бюджетної політики

необхідно чітко визначити її пріоритети, які повинні бути досягнені при її реалізації. [2]

Ефективність бюджетної політики слід оцінювати з позицій виконання належних функцій. Фіскальна ефективність відображає ступінь вирішення бюджетних проблем: акумуляції бюджетних доходів, виконання бюджетних зобов'язань, управління бюджетним дефіцитом і боргом. За результатами діяльності виконавчої влади з реалізації зазначених напрямів може бути надана кількісна оцінка ефективності. З виникненням в умовах напруженості з виконанням бюджетів дефіциту коштів на соціальні виплати та недофінансування інших видатків знижує ефективність фіскальної політики. Тому формування довгострокових чинників економічного зростання при одночасному підвищенні ефективності використання бюджетних коштів є стратегічним орієнтиром у сфері державних фінансів. Стратегічна ефективність бюджетної політики відображає рівень впливу на соціально-економічну динаміку в країні. Критеріями при цьому виступають: динаміка основних макроекономічних показників (ВВП, обсяги виробництва, рівень інфляції, коливання валютного курсу, рівень зайнятості та реальних доходів населення тощо) у співставленні з наміченими пріоритетами. Для оцінки ефективності слід проаналізувати динаміку обсягів головного індикатору економіки країни ВВП протягом останніх п'яти років, яка представлена в таблиці на наступній сторінці [3].

Безумовно, вплив бюджетної політики на соціально-економічний розвиток держави є досить суттєвим, що можна простежити за певними макроекономічними показниками. Характерним на сучасному етапі є підвищення ваги соціальних витрат у видатковій частині бюджету, результати чого оцінюються по-різному. Дискусійним виявилося питання доцільності підвищення загального рівня доходів населення як основного пріоритету державної політики шляхом соціалізації бюджету — розширення і спрямування основної частини державних витрат на соціальні потреби і споживання. Деякі вчені-економісти не схвалюють політику «проїдання», аргументуючи необхідність формування бюджетного розвитку, сутність якого полягає в обмеженні зростання соціальних витрат на користь збільшення бюджетних інвестицій. Тому задля забезпечення позитивного впливу бюджетної політики та соціально-економічний розвиток країни необхідна оптимізація структурних особливостей суспільного виробництва та його наявних потужностей. Згідно з положеннями програмних документів

законодавчої та виконавчої влади основні напрями бюджетної політики стосуються формування сприятливого макроекономічного середовища, здійснення послідовних ефективних заходів у податково-бюджетній сфері, забезпечення стабільності державних фінансів, високих темпів економічного зростання на базі модернізації економіки, підвищення інвестиційної активності та конкурентоспроможності, виконання принципів середньострокового бюджетного планування з чіткими фіскальними та видатковими орієнтирами [4].

Призначення бюджетної політики є продуктом еволюції ролі та значення функцій держави в суспільно-економічному розвитку. Бюджетне регулювання є вагомою складовою бюджетної політики, залежним від показників макроекономіки, та має адаптувати відповідні механізми, інструменти і важелі з метою ефективного впливу на соціально-економічні процеси. В умовах трансформації економіки бюджетна політика має реалізувати адаптаційно-регуляторний потенціал для виходу на траєкторію економічного зростання. Інституційний підхід передбачає розгляд бюджетного регулювання як динамічної системи, що постійно вдосконалюється та адаптується до основних завдань соціально-економічного розвитку. Бюджетне регулювання соціально-економічного розвитку суспільства є сукупністю фінансових методів, фінансових важелів, щодо формування та використання бюджетних коштів, регулювання міжбюджетних відносин спрямованих на досягнення фінансово-економічної збалансованості, результативності економічних перетворень та забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства [5].

Бюджетна політика повинна враховувати відповідну переорієнтацію економіки на переважно ендогенні чинники економічного зростання з огляду на євроінтеграційні процеси, при цьому бюджет, як вагомий елемент системи державного регулювання економіки, має спиратися на довгострокову програму економічного й соціального розвитку країни. Основні напрями бюджетної політики повинні формуватися із чітким виділенням пріоритетів, на засадах комплексного підходу з урахуванням виявлених проблем та аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, які визначають процеси розвитку суспільства. Формування бюджетної політики на середньострокову перспективу дозволяє визначати стратегічні цілі бюджетної політики, забезпечити прозорість і відкритість щодо досягнення соціально-економічних завдань протягом запланованого періоду, досягати

реалістичних прогнозів доходів бюджету, встановлювати основні пріоритети у сфері бюджетних видатків, забезпечувати своєчасне корегування бюджетної політики.

Для економічного розвитку країни особливо вагомим є необхідність переосмислення ролі бюджетної політики та підвищення її ефективності. Розробка і реалізація бюджетної політики має спиратися на науково обґрунтовані положення та результати проведених досліджень з питань бюджетних відносин, що безперечно посилить збалансованість державних фінансів та створить необхідні умови для підвищення рівня керованості економічних процесів країни. Формування бюджетної політики, визначення пріоритетів соціально-економічного розвитку країни необхідно здійснювати, виходячи із відповідного рівня економічного зростання. Ефективне функціонування економіки можливе за умови тісної взаємодії інституційних компонентів фінансової політики. Зазначене сприятиме створенню дієвої архітектоніки суспільного виробництва, яка в майбутньому забезпечить збалансований розвиток адміністративно-територіальних одиниць та країни в цілому. Як суспільно-економічна категорія бюджетна політика має певну структуру, яка охоплює суб'єкт, об'єкт і взаємозв'язки між ними, відповідний набір методів та інструментів регулювання згідно з визначеними у суспільстві цілями та завданнями. До структурних елементів бюджетної політики також належать: розроблення науково обґрунтованої концепції розвитку бюджету, яка формується на основі вивчення потреб сучасного стану суспільного розвитку, тенденцій соціально-економічного розвитку та стратегічних пріоритетів держави; визначення основних напрямів формування та використання бюджетних ресурсів на перспективу і поточний період; здійснення заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Основні напрями бюджетної політики мають формуватися із чітким виділенням пріоритетів, на засадах комплексного підходу з урахуванням виявлених проблем та аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, які визначають процеси розвитку суспільства.

Перелік використаних джерел:

1. Чугунов І.Я. Фінансова політика України в умовах глобалізації економіки. Вісник КНТЕУ, 2016. С. 5-18.

2. Лисяк Л. В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку України: монографія. ДННУ АФУ, 2009. 600 с.
3. Фещенко Л.В. Вплив бюджетної політики на соціально-економічний розвиток країни. URL : Microsoft Word - 09 07.doc (knute.edu.ua).
4. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава. Програма економічних реформ при Президентові України URL : http://kharkivoda.gov.ua/uk/doament/print/id/5922/.
5. Максюта А.А. Бюджетна стратегія як інструмент економічного зростання : Економічний часопис-XXI, 2013. С. 34-37.

Даценко Д.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

В умовах, бурхливого розвитку інновацій та активних процесів глобалізації постає питання теоретико-методологічного обґрунтування проблем оцінювання результативності та ефективності публічного управління. З кожним роком наростає навантаження на державу й відповідно на публічний сектор щодо забезпечення функціонування національних економік вкрай важливими та необхідними ресурсами, товарами споживання та послугами, подолання екологічних та техногенних загроз, соціального захисту та зростання добробуту населення. Відповідно до прийнятих рішень органів публічної влади визначається ефективність та результативність їх діяльності.

У літературі є безліч визначень результативності управління та ефективності процесів, пов’язаних з цією діяльністю, але принцип визначення успішності праці завжди однаковий і полягає в співвідношенні результатів діяльності з витратами, пов'язаними із забезпеченням саме цих досягнутих результатів. Проблема полягає лише у забезпеченні адекватної та об'єктивної оцінки, як результатів, так і відповідних витрат, а також

приведення цих оцінок в порівнянний вид. Відмінності в оціночних показниках визначаються лише масштабом та змістом конкретних показників витрат і результатів. [1, с. 257] Тобто результативність органів публічної влади залежить від правильно поставлених задач, часу який вони затратили на вирішення відповідних питань та ступенем суспільного задоволення від отриманих результатів.

Найбільш поширеним трактуванням ефективності управління є результат, зіставлений із затратами на його досягнення (вони включають не лише прямі витрати на систему управління, а й витрати на реалізацію управлінських рішень) [2, с. 230]. Проте визначити результат управління та оцінити зумовлений ним ефект складно. Тому насамперед потрібно виділити критерії, на основі яких можна було б виміряти ефективність публічного управління, а саме:

1) якою мірою діяльність кожного органу управління підвищує загальну ефективність функціонування системи публічного управління;

2) з якою ефективністю функціонує безпосередньо кожний орган публічного управління;

3) які умови створює елемент системи публічного управління, тобто орган управління для майбутнього зростання ефективності керованого ним об’єкта. [2, с. 243].

Ефективність публічного управління базується на кінцевому результаті у вигляді задоволеності окремими громадянами та суспільством в цілому обсягами та якістю публічних послуг, що ними споживаються . Також послуги, які надаються суб’єктами публічного управління мають покращувати умови життєдіяльності населення. Але визначення ефективності публічного управління має специфічні особливості від визначення ефективності класичного управління. Ці особливості, зокрема, викликані за рахунок наявності ряду проблем та обмежень, які існують у сфері впливу публічного управління, а саме:

- ✓ наявність монополії державних установ на виробництво або надання деяких окремих видів товарів і послуг, що виключає можливість широкого використання ринкових важелів при оцінці керуючих дій;
- ✓ складнощі в питаннях конкретизації характеру і результатів діяльності ряду окремих об'єктів публічного управління, що, відповідно, ускладнює визначення кількісних і якісних характеристик цієї діяльності;

✓ наявність ряду, невирішених протягом тривалого періоду, проблем в питаннях регламентації і стандартизації окремих видів діяльності суб'єктів публічного управління, а також проблем, пов'язаних з мотивацією управлінського персоналу, зайнятого в системі публічного управління [3].

Так, станом на 31 грудня 2020 р. у системі публічного управління задіяно 176527осіб, це становить 8,7% від загальної чисельності населення України (41785 тис. осіб) [4]. У сфері публічного управління, як і в будь-якій сфері суспільних відносин, одним з ключових елементів впливу на функціонування системи є людський фактор. В цьому аспекті важливу роль відіграють особистісні характеристики управлінця, рівень його культури та особистої відповідальності, внутрішнього почуття обов'язку, моральні принципи, дотримання норм службової та управлінської етики. Підвищення показників відповідності поведінки державних службовців законодавчо визначеним загальним етичним нормам, слугувало би своєрідним фундаментом для формування довіри громадян до органів влади всіх рівнів та сприяло створенню позитивного іміджу всієї сфери публічного управління.

Важливим показником оцінки ефективності публічного управління сфер людської діяльності є Індекс глобальної конкурентоспроможності, який розраховують в межах дослідження Всесвітнього економічного форуму. Індекс глобальної конкурентоспроможності складається з більш ніж 100 змінних, що згруповані у 12 контрольних показників («Інституції», «Інфраструктура», «Макроекономічне середовище», «Охорона здоров'я та початкова освіта», «Вища освіта і професійна підготовка», «Ефективність ринку товарів», «Ефективність ринку праці», «Розвиток фінансового ринку», «Технологічна готовність», «Розмір ринку», «Відповідність бізнесу сучасним вимогам» та «Інноваційний потенціал»), які об'єднані 3-ма основними групами субіндексів: «Основні вимоги», «Підсилювачі продуктивності» та «Інновації та фактори вдосконалення». Україна у 2019 році посіла 85 місце серед 141 країн світу [5], що вказує на недостатню ефективність системи публічного управління в Україні в порівнянні з іншими державами.

Отже, результативність та ефективність публічного управління є відображенням наслідків здійснення управління, відслідковування перебігом процесів, що відбуваються в ньому. Також ці поняття визначають стан об'єкта управління, кількісні та якісні характеристики його функціонування. Для оцінювання ефективності діяльності органів публічної

влади є відповідні критерії. Оскільки сфера публічного управління є широкою та багатогранною визначення ефективності управління має свої специфічні особливості.

Перелік використаних джерел:

1. Друкер, Питер Ф. Енциклопедія менеджмента [Текст] / П. Ф. Друкер; [пер. с англ. Ф. П. Тарасенко]. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 432 с.;
2. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко ; за заг. ред. А. Ф. Мельник. - К. : Знання, 2009. - 582 с.
3. Грицяк, А.І. Публічне управління в Україні: становлення за європейськими стандартами/ А.І. Грицяк; [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://www.irb in/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRNSoc_Gum/Vamsu_du/2010_2/Grytciak.htm#_ftn1.
4. Національне агентство України з питань державної служби. Державна служба в цифрах 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/dani-za-iv-kvartal-2020-roku.pdf.
5. Інформаційне агентство "Інтерфакс-Україна" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html.

Домбровська Ю.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.пед.н., доцент Бобко Л.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМА КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Якісна комунікація є базою для побудови будь-яких міцних стосунків, адже вона дозволяє вільно формулювати свої думки, аргументувати, слухати та поважати позицію свого контрагента. Сьогодні вивчення соціальних комунікацій є одним з найактуальніших напрямків соціології управління, оскільки формування комунікативних зв'язків, що забезпечують існування та ефективну діяльність стає запорукою подальшого успіху.

У демократичних країнах комунікація є важливим та необхідним атрибутом діяльності держави, що охоплює життєдіяльність соціальних

суб'єктів, громадських сфер та процесів, оскільки вільне схвалення громадянами дій та політики владних структур, підтримка влади конкретними діями громадян є основною метою, критерієм ефективності роботи комунікативних служб демократичного суспільства.

Комунікативна взаємодія між органами державної влади та громадськістю не може бути здійснена «в умовах тотального контролю за діями та думками громадянина з боку держави, що здебільшого характеризуватиме процес одностороннього диктування управлінських рішень, які образно визначаються однією силою»[1]. Звідси випливає, що така взаємодія може бути лише за умови розвитку громадянського суспільства, бо в іншому випадку нерозуміння між цими двома суб'єктами лише поглиблюватиметься.

Сьогодні органи державної влади України вибудовують нову комунікативну систему з інститутами громадянського суспільства. Характер, спрямування та форми цієї взаємодії – різноманітні. Це залежить від ряду факторів: готовності до такої взаємодії збоку органів влади, здатності громадських об'єднань висловити інтереси різних соціальних груп та прошарків, вміння лідерів підпорядковувати особисті амбіції інтересам загальної справи тощо.

Активний комунікативний діалог органів державної влади та громадянського суспільства в Україні може стати найбільш правильним вирішенням актуальних соціальних проблем. Адже в нинішніх інформаційних умовах громадянське суспільство отримує значно більші можливості контролювати дії влади та держави в цілому, досягаючи при цьому кращого захисту інтересів громадян, населення, а у результаті - і відносної соціальної рівноваги, що усуває кризи та конфлікти суспільства. Повноцінний діалог між державою і суспільством є двостороннім зв'язком, який має на меті залучення людей до процесу прийняття рішень. У цьому випадку комунікація стає регулятором, що покликаний забезпечувати стабільність та ефективність функціонування самої держави. Посередником при комунікації органів влади з суспільством зазвичай виступають засоби масової інформації.

У результаті соціального діалогу з'являється консенсус, що представляє інтереси усіх суб'єктів комунікації. Саме він повинен бути спрямованим на соціальний комфорт не окремих груп, а суспільства в цілому, оскільки громадський діалог є функціональною характеристикою

суспільства це, діалог громадянського суспільства та держави «форма динамічної стабілізації системи суспільства» [2, с. 45]. Отже комунікативний діалог держави та інститутів громадянського суспільства на рівних є важливою та обов'язковою умовою стабільності в суспільстві.

Перелік використаних джерел:

1. Романенко Є. Комунікативна взаємодія органів державної влади та громадськості : сутність та особливості налагодження / Євген Романенко. // Державне управління та адміністрування. – 2014. – №2. – С. 191.
2. Шкондин М.В. «Журналистика как фактор освоения мира социумом» // Социально-гуманитарные знания, 2013. №5.

Євтушок В.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТВОРЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ МОДЕЛІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах розвитку країни є потреба в модернізації моделі публічного управління, адже із стрімким розвитком органи публічної влади зобов`язані відповідати на нові виклики сучасних соціально-економічних, політичних чи інших трансформацій. Діяльність владних структур, як і раніше, підпорядкована стандартам і процедурам раціонального бюрократичного підходу, який недостатньо придатний для впровадження демократичних принципів врядування в умовах динамічних змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ.

Те, що наявна в Україні модель управління державою справляється із сучасними викликами і тенденціями суспільного розвитку не найкращим чином, актуалізує невідкладність пошуку і забезпечення становлення нової моделі, яка б прискорила позитивні очікувані зміни в суспільстві.

Зважаючи на світовий досвід одним із пріоритетних напрямів формування ефективної системи публічного управління в Україні є, насамперед, децентралізація владних повноважень та модернізація адміністративно-територіального устрою. Важливим є розвиток місцевого й

регіонального самоврядування відповідно до принципів Європейської хартії місцевого самоврядування 1985 р. Згідно з Хартією, органи місцевого самоврядування мають бути спроможними забезпечувати сприятливі умови для сталого соціально-економічного і культурного розвитку територій, раціонального використання їхнього економічного, соціального і природного потенціалу. В деякій мірі наразі сприяє створення об'єднань територіальних громад (ОТГ). У кінці 2014 р. були внесені зміни до Бюджетного та Податкового кодексів України, завдяки яким місцеві бюджети загалом зросли з 68,6 млрд грн у 2014 р. до 192 млрд грн у 2017 р. При цьому найбільш високі темпи зростання власних доходів демонструють ОТГ. Свідченням реальної державної підтримки реформ децентралізації, є щорічне зростання обсягу підтримки розвитку територій. На це у 2018 р. з Державного бюджету планують направити близько 37,8 млрд грн. [1].

Варто виділити низку проблем, що спіткає впровадження повною мірою децентралізацію: недостатня її підтримка широкими верствами населення; спротив деяких місцевих голів та депутатів місцевих рад; нерозвиненість соціальної інфраструктури; брак належно підготовлених управлінських кадрів; відсутність інноваційних проектів розвитку; незабезпечений ефективний контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування, у тому числі ОТГ, з боку держави і громадськості; неефективне використання фінансових ресурсів тощо. Усі ці проблеми потребують системного розв'язання. Тому варто звернути увагу на досвід таких країн як Польща, Швеція, Франція, Латвія чи Литва. Але реформа місцевого самоврядування, що здійснюється в Україні, є важливим інструментом у подоланні корупції, покращенні публічних послуг.

У контексті використання цифрових можливостей та запровадження елементів мережевої моделі важливим є електронне урядування, яке використовує інформаційно-комунікативні технології для здійснення управлінської діяльності. До його основних складових належать: орієнтація на думку громадян при запровадженні інновацій публічного управління; надання електронних публічних послуг; доступ суспільства до нормативно-правових актів; відкритість і прозорість при прийнятті управлінських рішень; можливість для громадян брати участь у виробленні публічної політики. Застосування технологій електронного урядування в публічному управлінні визначене одним із пріоритетів Президентського плану масштабної модернізації України [2].

Однак Україна поки що відстає від світових темпів розвитку електронного уряду, що зумовлює необхідність розробки єдиної скоординованої державної політики в цій сфері. У рейтингу Розвитку Е-Уряду (EGDI) Україна посіла 62-ге місце за інтегрованим показником та 24-те за рейтингом відкритих даних серед 193 держав [3].

Що нам надає упровадження інструментів електронного урядування? Можна виділити низку пунктів: зниження витрат на обслуговування; економія ресурсів завдяки самообслуговуванню; зниження витрат на закупівлі через систему онлайн; зменшення витрат на освіту чи відрядження. Саме розвиток електронного урядування відбувається за рахунок створення електронних сервісів надання публічних послуг, уведення електронного документообігу та модернізацію офіційних веб-сайтів органів публічної влади.

У контексті євроінтеграційного вектора України особливого значення набувають запровадження європейських норм і стандартів щодо забезпечення широкосмугового доступу, поліпшення безпеки мереж та широкого використання інформаційно-телекомунікаційних технологій приватними особами, бізнесом та органами влади шляхом розвитку локальних ресурсів Інтернет і розвитку системи он-лайн послуг, електронного бізнесу, електронного уряду, електронної охорони здоров'я, електронного навчання та ін. [4].

Для підвищення економічної ефективності публічного управління доцільним для сучасної України є поглиблення публічно-приватного партнерства (ППП) як взаємовигідної співпраці між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та приватними й громадськими структурами для реалізації проектів, спрямованих на розв'язання важливих суспільно-господарських проблем. Упровадження механізму ППП дає змогу скоротити кількість публічних службовців за рахунок передачі бізнес-структурам окремих управлінських функцій, які раніше виконували державні й самоврядні органи. Значну роль у його розвитку мають відігравати такі форми, як концесія, аутсорсинг, лізинг, оренда, державні контракти, договори про розподіл продукції тощо [5].

Загалом же в Україні ще треба формувати комплексну модель ППП як взаємовигідної взаємодії влади, бізнесу та громадськості, що сприятиме швидкій реалізації важливих проектів, поліпшенню якості надання публічних послуг, прискоренню розвитку регіонів, полегшенню фінансового

тягаря, який лежить на державі, та сприяння розвитку бізнесу за рахунок розширення його господарських можливостей. Сприяти становленню публічного управління покликана організація системи експертно-консультативних послуг, які надаються науковцями, експертами, працівниками органів публічної влади зовнішнім споживачам (громадянам, громадським організаціям, окремим соціальним групам і т.д.). Становлення публічних службовців як експертів-консультантів можливе за умови оволодіння ними методами експертизи програм і проектів, документів, а також методами консультування.

Отже, Україна має імплементувати у власну модель публічного управління елементи різних апробованих у світі такого типу моделей, які забезпечують підвищення її ефективності. Водночас слід організувати й пошук власних інноваційних підходів, які відповідають національним особливостям.

Перелік використаних джерел:

1. Розподіл видатків Державного бюджету України на 2018 рік // Про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс] : Закон України від 07 груд. 2017 р. № 2246-VIII. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-17/page

2. Про Стратегію сталого розвитку "Україна–2020" [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/documents/52015-18245

3. United Nations E-Government Survey 2016 : E-government in Support of Sustainable Development? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/ UNPAN96407.pdf

4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran2820#n2820

5. Про державно-приватне партнерство [Електронний ресурс] : Закон України від 01 лип. 2010 р. № 2404-VI. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2404-17

Єременко В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

КОРУПЦІЯ, ЯК ОДИН З НЕГАТИВНИХ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ВІДНОСИНИ МІЖ ІНСТИТУТАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ І ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Загострення взаємовідносин інститутів публічної влади та громадського суспільства в Україні пов'язані безпосередньо зі складними та неоднозначними процесами демократизації. Слід зазначити, що відносини публічної влади та громадянського суспільства були непростими впродовж усієї історії їх існування. Одним із негативних чинників впливу на відносини між інститутами публічної влади та громадянського суспільства є корупція. Рівень корупції – це показник морального стану суспільства і здатності державного апарату вирішувати завдання не задля власних інтересів, а задля інтересів суспільства.

Найвищий рівень корупції спостерігається в країнах, що розвиваються і де відбувається процес трансформації суспільних відносин. Основним джерелом корупції стає не жорстокість системи, а її невизначеність. У дослідженнях Міжнародного руху протидії корупції «Трансперенсі Ітернешнл» було визначено наступні групи чинників, що є причинами корупції. економічні, інституційно-політичні та соціально-культурні[2].

До складу економічних причин відносять: низькі заробітні плати державних службовців, значні можливості впливу на діяльність суб'єктів господарювання та громадян, відсутність контролю громадськості за розподілом та використанням бюджетних коштів і зовнішніх інвестицій.

Політичні причини корупції: невизначеність правових норм та непрозорість правозастосовних процедур, неефективність державного апарату, відчуження держави від суспільства, неефективна кадрова політика.

Соціальні причини: суспільна пасивність, недостатня інформованість і організованість громадян, деморалізація суспільства. За результатами щорічного Індексу сприйняття корупції від «Трансперенс Інтернешил» за останній рік показники України в Індексі сприйняття корупції (Corruption

Perceptions Index — CPI) виросли на 3 бали. Із 33 балами зі 100 можливих ми отримали 117 місце зі 180 країн у списку CPI. Поруч із нами у рейтингу Єгипет, африканська Есватіні (Свазіленд), Непал, Сьєрра-Леоне та Замбія — всі ці країни так само у CPI-2020 набрали по 33 бали. Це доволі низький показник. Всі наші сусіди крім Росії мають більший показник [1].

Моральні стандарти громадянського суспільства можуть не відповідати етиці державної служби і юридичним нормам.

Навіть найбільш чесні уряди можуть сприйматися суспільством як корумповані. Тому досить важко визначити стандарти «некорумпованого суспільства» і як повинні співвідноситися каральні й профілактичні заходи. Більшість країн витрачає більше коштів на переслідування за корупційні дії, ніж на їх попередження.

Громадські антикорупційні організації рекомендують наступні кроки подолання корупції: забезпечення дотримання існуючих законів та незмінність правил ведення бізнесу для всіх учасників ринку, незалежно від місця реєстрації та сфери діяльності; запобігання злиттю політичних та бізнес-інтересів; відновлення оприлюднення результатів закупівель державними підприємствами, оскільки це найбільша частина публічних коштів, створення відкритого «чорного списку корупціонерів»; гарантії невідворотності покарання за корупційні діяння; заборона держслужбовцями [6].

Для подолання корупції недостатньо лише піднесення економіки, зміцнення контрольних органів та створення інших антикорупційних інституцій, необхідна також політична воля влади, оскільки корупція може виявити себе як у владних структурах, так і в суспільстві.

Важливим учасником протидії корупції є громадянське суспільство за умови усвідомлення населенням наслідків корупції і необхідності боротьби з таким явищем на загальнодержавному рівні.

Для регіонів з вищою якістю інституцій характерні відносно низький рівень корупції, а показник ефективності уряду має кращі позиції у тих регіонах, де якість державних інституцій є вищою. При покращенні інституцій у лінійній залежності поліпшуватиметься ситуація вирішення проблем корупції та ефективності уряду [3].

Це підтверджує важливість і нагальність проведення реформи інституцій. У період трансформації суспільства низька довіра до органів влади обумовлює неефективність державної політики у протидії

поширенню корупції, тому нагальною є потреба в залученні інститутів громадського суспільства до цього процесу.

Корупцію неможливо подолати без готовності до цього владних структур. Громадське суспільство має знання, необхідні для вирішення питання і зацікавлене у вирішенні проблем, бо саме воно перш за все потерпає від корупційних дій посадовців. Саме у суспільства є можливість виявляти, контролювати й попереджати прояви корупції на низовому рівні [5].

Однак існуюча в Україні система місцевого самоврядування не відповідає потребам суспільству, функціонування місцевого самоврядування не спрямоване на реалізацію його головного призначення - створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання мешканцям територіальних громад якісних та доступних публічних послуг [4].

У зв'язку з цим спостерігається обурення громадськості з цього приводу, що призводить до виникнення конфліктів на місцевому та загальнодержавному рівнях.

Отже, держава повинна змінити свою політику в усіх сферах суспільного життя, підтримати нові інститути громадського суспільства, розвивати, зміцнювати їх і співпрацювати з ними.

Перелік використаних джерел:

1. http://cpi.ti-ukraine.org/#/
2. Якубовський О. П. Державна влада і громадське суспільство: система взаємодії / О. П. Якубовський, Т. О. Бутирська, - Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2004.
3. Цвєтков В.В. Демократія і державне управління: теорія, методологія, практика / В.В. Цвєтков. – К.: ТОВ Видавництво «Юридична думка», 2007.
4. Хожило І.І. Профілактика соціально небезпечних хвороб як напрям соціальної політики держави / І. І. Хожико. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2008.
5. Нижник Н. Р. Державне управління: погляд у майбутнє / Н. Р. Нижник, В. М. Алексєєв // Суспільство. Держава. Управління. Право. - 2011. - №2.
6. Письменний І.В. Громадянський діалог як форма взаємодії між владою та суспільством / І.В. Письменний, Н. А. Липовська //Аспекти публічного управління. – 2015. - №9.

Зінчук Ю.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Підлісна Т.В.
Хмельницький університет управління та
права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

МІЖМУНІЦИПАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВННЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ

Усім відомо, що реалізація діяльності органів місцевого самоврядування територіальних громад не є абсолютно самодостатньою. Не залежно від площі громади та чисельності населення організація ключових механізмів обслуговування громадян та реалізація благоустрою ОТГ загалом може бути малоефективною. Основними причинами є:

- мала кількість працівників для виконання тих чи тих обов'язків у межах однієї громади;
- недостатнє фінансування як видатків на заробітну плату, так і на технічне забезпечення;
- базове технічне забезпечення або його відсутність, часткова або повна несправність.

Для того аби зрівняти коефіцієнт використання людських ресурсів із матеріально-технічним забезпеченням, збільшити ефективність праці, охопленість територій та організацій, задовольнити базові людські потреби європейські країни впроваджують міжмуніципальне співробітництво місцевого самоврядування.

Така взаємодія дозволяє нейтралізувати наслідки нераціонального використання ресурсів та розподілу функцій, що реалізувалися з метою вдоволення приватного інтересу на різних рівнях публічної влади.

Для України ММС є новою альтернативною формою політики місцевого та регіонального розвитку. Її впровадження відбувається на основі договорів про співпрацю між органами місцевого самоврядування. У яких обидві сторони засвідчують основні позиції та умови об'єднання ресурсів, спільних зусиль для вирішення загальних проблем розвитку [5].

Перспективи взаємодії міжмуніципального співробітництва можна розглянути на основі потенційного співробітництва Полонської

територіальної громади та Понінківської територіальної громади, адже їх об'єднує низка важливих проблем, які потребують негайного вирішення.

Наприклад, обидві громади автономно здійснюють збір та утилізацію сміття один раз на тиждень із усієї місцевості. Однак, цей процес не можна назвати повноцінним, оскільки утилізація відбувається лише частково. Частину відходів комунальники централізовано відвозять до Старокостянтинівського сміттєзвалища, а частину - люди самостійно викидають в навколишнє середовище, а саме до звалищ в лісах, чи на межі районів, що утворили самостійно.

Ще однією проблемою є ремонт та прибирання доріг. Якщо у центрі міст ОТГ відбулося повноцінне ремонтування загальної площі дороги, то ремонт доріг прибічних територій міст та сільських доріг можна назвати «ямковим» та недовговічним. Тому можна стверджувати, що загальна площа доріг у межах обидвох ОТГ не отримали належного обслуговування.

Невтішною є ситуація із міськими та міжміськими пасажирськими перевезеннями. У Полонській та Понінківській ОТГ теоретично є автовокзали, але вони абсолютно не виконують свої функції. Перевізники є приватними особами, які самостійно регулюють час поїзди та забезпечують населення транспортом, однак про час поїздок або відміну рейсів населення дізнається із соціальних мереж або з вуст в уста, квитки на міжрегіональні поїздки купують безпосередньо у водія. Приміщення автовокзалів є старими та занедбаними і не виконують свої функції. Значна проблема в тому, що міжміські та міські перевізники не можуть там зупинитися за потреби, адже автовокзали не забезпечені вбиральнею та магазина з мінімальними продовольчими товарами для подорожуючих.

Існує й низка інших проблем, однак ми зосередили увагу на основному.

З метою якісного функціювання обох громад та повноцінного вдоволення людських потреб було б раціонально розпочати міжмуніципальне співробітництво місцевого самоврядування. Передусім, необхідно було б розробити спільну стратегію соціально-економічного розвитку громад, у якій варто прописати основні сфери у яких будуть співпрацювати громади, та на розвиток яких структур та їхніх функцій вони спрямовані.

Зокрема з метою покращення ефективності збирання та утилізації сміття, покращення стану доріг у Полонській та Понінківській ОТГ варто

організувати культуру трудового колективу, чітко визначити обов'язки установ, які відповідають за цю роботу, строки виконання, ресурси, які, власне, будуть використовувати під час роботи, сформувати спільний бюджет на основі якого буде відбуватися оплата праці та обслуговування, визначити процеси переробки та утилізації, які будуть свідчити про ефективність роботи комунального підприємства.

Для налагодження системи міських та міжміських перевезень пропонуємо створити кооперацію перевізників, що взаємодіятимуть із автостанціями. Саму ж автостанцію утримувати на балансі міста та на основі податків від організацій приватних перевізників. Таким чином ми забезпечимо населення єдиним органом, який зможе надати інформацію про маршрут та час подорожі, здійснити завчасний та централізований продаж автобілетів, водіїв та пасажирів забезпечимо місцем перепочинку та обслуговування їхніх мінімальних потреб. ОТГ матиме свою частину доходу від такої кооперації та значно покращить благоустрій своїх мешканців.

Що стосується перевірки ефективності такої співпраці, то пропонуємо призначити комісію з числа розробників спільної стратегії соціально-економічного розвитку громад, яка буде займатися аналітикою виконаної та невиконаної роботи та перспективою продовження такої форми взаємодії.

Загалом ММС є ефективним інструментом покращення функціювання ОТГ, надання комунальних послуг, удосконалення муніципального менеджменту, а також гнучкою формою підготовки до проведення комплексної адміністративно-територіальної реформи. Саме тому ми вважаємо, що така форма міжмуніципальної взаємодії має право на реалізацію.

Перелік використаних джерел:

1. Адміністративно-територальний устрій України. Шляхи реформування: монографія. Яцуба В.Г., Яцюк В.А., Матвіїшин О.Я та ін. К., Геопринт, 2007, 366с.
2. Білоконь Ю.М. Методичні аспекти регіонального планування на принципах еволюціонізму // Досвід та перспективи розвитку міст України. Вип.4, К., 2003, 27-45 с.
3. Куйбіда В.С. Конституційно-правові проблеми місцевого самоврядування в Україні. Л.: Літопис, 2001. 375 с.

4. Куйбіда В.С., Толкованов В.В. Досвід впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні в Україні та інших європейських країнах. Київ, ТОВ «Поліграфічний Центр «Крамар», 2010, 258 с.
5. Овчаренко Т. Моделювання ефективної фінансової діяльності органів місцевого самоврядування ОТГ в умовах децентралізації. Консолідований підхід. 136 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/568/4.pdf (дата звернення: 23.11.2021).
6. Парасюк І.Л.Аспекти взаємодії територіальних громад та органів місцевої виконавчої влади агломерації задля спільного економічного розвитку. Ефективна економіка URL:. http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=358 (дата звернення: 23.11.2021).
7. Татарчук Т. Співробітництво територіальних громад: нові можливості для розвитку. Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування. URL: http://buk-visnyk.cv.ua/misceve-samovryaduvannya/1362/ (дата звернення: 23.11.2021).

Іванус Ю.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.фіз.-мат.н., доцент Мищишин О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВИКОРИСТАННЯ BI ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ ПЛАНУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ У МІСТАХ

Одним з методів, що дозволяє сприйняти великий обсяг інформації є візуалізація. Це спосіб побудови графічного образу даних, який має на меті інформативне, наочне представлення даних, що дозволяє сприймати масиви даних з різних сторін. Якщо виникає потреба візуалізації географічних або економічних даних, найкращим методом подання є паперові чи електронні карти, останні з яких дозволяють не тільки візуально сприймати інформацію, але й містять бази даних про відображені об’єкти і дозволяють встановлювати різноманітні фільтри для цих даних.

Даний метод оптимального розташування об’єктів в населених пунктах може бути корисним для підприємців та забудовників а також державним службовців для надання якісних послуг при плануванні міської інфраструктури.

Сьогодення, яке характеризуються швидкими темпами урбанізації вимагає вміння користуватися інтерактивними картами та аналізувати географічні дані не тільки від чиновників місцевої влади, але від підприємців, забудовників, проектантів для забезпечення зручної інфраструктури міст і сіл, а також громадським діячам для контролю та збору доказової бази.

Одним з основних завдань електронного самоврядування є аргументоване числове планування міської забудови та розташування об'єктів соціально-культурного характеру, як для нових населених пунктів, так і для існуючих. Безумовно це можна здійснювати з допомогою інформаційних програм на основі електронних даних та візуалізацій.

Першочерговим завданням електронного самоврядування є створення та наповнення електронних карт з відкритими даними. Найчастіше для створення електронних додатків використовують електронні карти і дані з них, насамперед це google.maps та OpenStreetMap (OSM). Перевага другої електронної карти полягає в її інтерактивності, тобто можливості вносити змінні будь-кому з користувачів, зареєстрованих в співтоваристві електронних картографів. Ще однією перевагою (OSM) є можливість безкоштовного отримання бази даних про об'єкти електронного картографування (будівлі, дороги, школи, лікарні). Звичайно інформації, потрібної для урбаністичного планування і оптимізації, отриманих з електронних карт недостатньо. Тому на даний час багато обласних і навіть районних центрів розміщують інформацію про структуру міст, адресацію будівель, медицину та освіту на електронних ресурсах у вигляді відкритих даних Open Data.

Густота населення на рівні міста, району міста чи мікрорайону не дає інформації про віковий та статевий склад мешканців окремого будинку. Тому для розрахунку кількості різних груп населення в околі 300-1000 метрів необхідно взяти за окремий об'єкт дослідження приватний будинок чи багатоповерхівку.

Рис. 1. Густота населення міста Львова в розрізі вікових та статевих груп.

Представлена на рисунку 1 карта створена на основі даних та зібраних особисто авторами з інших відкритих ресурсів. Розроблена демографічна карта дозволяє оцінити, для прикладу, кількість мешканців похилого віку в околі 300 метрів навколо магазину, дітей дошкільного віку в околі дитячого садка, школярів навколо школи.

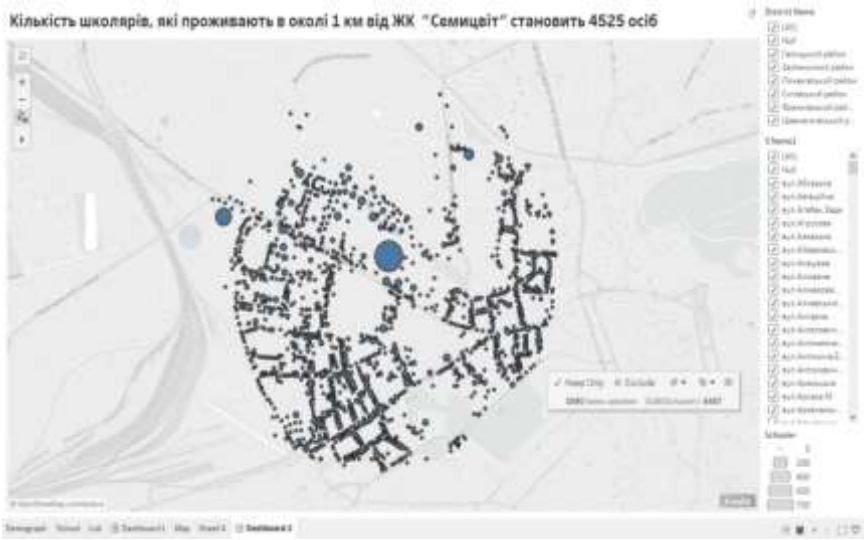


Рис. 2. Кількість школярів в околі 1000 метрів навколо ЖК "Семицвіт".

Однією з проблем росту міст є диспропорція в кількості новобудов і відповідно збільшені мешканців та відкриті нових груп в дитячих садочках, побудові нових навчальних закладів, збільшення транспортних засобів на маршрутах.

Розглянемо для прикладу наявність місць в школах при заселенні ЖК “Семицвіт”, який споруджується в Шевченківському районі міста Львова.

Відображена на рисунку 2 карта побудована на основі демографічної карти (рис. 2), яка візуалізує віковий склад мешканців міста Львова з використанням фільтра, що залишає лише мешканців шкільного віку. На основі даних, отриманих з демографічної карти густоти населення міста, вибираючи мешканців шкільного віку ми отримуємо кількість потенційних школярів яка становить 4525 осіб, що проживають на відстані 1 кілометра, навколо ЖК “Семицвіт”.

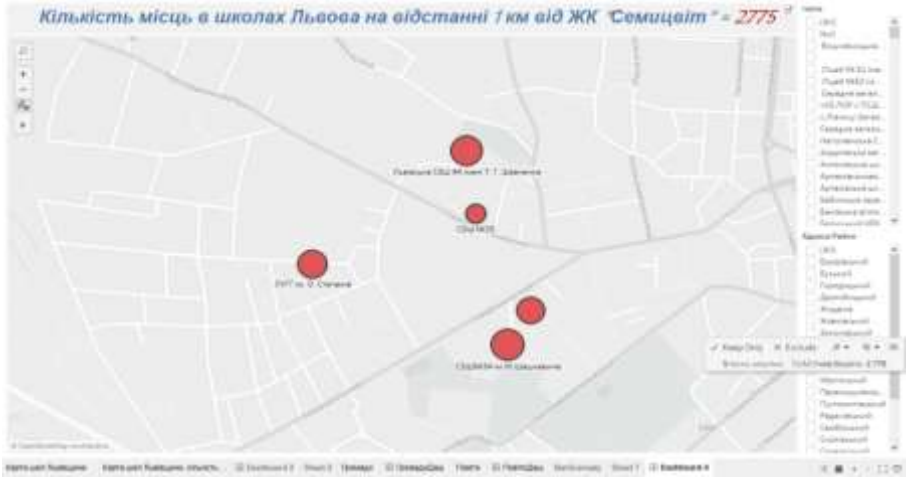


Рис. 3. Кількість місць в школах міста Львова в околі 1000 метрів навколо ЖК “Семицвіт”.

Для оцінки кількості місць у школах в околі 1 км навколо ЖК “Семицвіт” використаємо онлайн ресурс, звідки можна почерпнути дані про навчальні заклади, їхній тип, кількість учнів та учителів. Застосовуючи фільтр віддаленості навчальних закладів від ЖК “Семицвіт” отримуємо набір шкіл та сумарну кількість місць в них.(Рис.3) Звичайно з переліку шкіл необхідно виключити спеціалізовані школи, гімназії та ліцеї. За даними карти шкіл

Львівщини ми отримали 2775 місць, що на 38% менше за потребу. Тобто в даному мікрорайоні потрібно побудувати школу на 1700 місць, при чому вона повинна бути розташована якнайближче до новобудов.

Для оцінки урбаністичних, економічних, соціальних потенціалів населених пунктів не достатньо характеристик на рівні району, оптимальним рівнем грануляції та аналізу даних є окремий будинок чи багатоповерхівка. Для великих населених пунктів існує набір відкритих даних у вільному доступі, які можна отримати та відобразити у вигляді графіків, карт та діаграм за допомогою інструментів, таких як Tableau, Power BI.

Перелік використаних джерел:

https://opendata.city-adm.lviv.ua.
https://public.tableau.com/app/profile/orestmyshchyshyn/viz/LODA_MAP_3/sheet

Івасик І. Я., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к. держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН НАДАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Поширення широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій у сфері державного управління розглядається як істотна частина розвитку електронного урядування. У сучасній ситуації надання адміністративних послуг в електронному вигляді є певні зміни.

Новаторство українського законодавства свідчить про те, що в країні все більше уваги приділяється становленню інформаційного суспільства України, розширенню сфери застосування інформаційно-комунікаційних технологій у державному секторі тощо. Органи державної влади та місцевого самоврядування надають понад 2000 послуг, але 91,5% населення України не користуються державними послугами онлайн.

У той же час надання комунальних послуг супроводжується величезними незручностями, тимчасовими та фінансовими витратами. Наразі в Україні різні державні портали запровадили електронні послуги. Основною метою переведення адміністративних послуг у електронний формат є підвищення ефективності державного управління. Адже переведення будь-якої адміністративної послуги в онлайн-формат вимагає її оптимізації, модифікації процесу взаємодії органів влади, налагодження електронної взаємодії національного реєстру тощо. Сьогодні до сфери надання державних послуг належать послуги, що надаються адміністративними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, що підпадають під їх управління.

Задля інтенсифікації надання електронних адміністративних послуг у 2019 році в Україні було створене Міністерство цифрової трансформації. Також відбувається модифікація усіх державних послуг і формування комплексних механізмів переведення всіх відділів і доступних служб в режим онлайн.

Наразі в Україні створено єдиний національний портал адміністративних послуг. Постановою Кабінету Міністрів України від 3 січня 2013 р. № 1313 затверджено Порядок ведення єдиного національного порталу адміністративних послуг [2].

Основною функцією порталу є забезпечення:

- доступу суб'єктів звернення до інформації про адміністративні послуги та суб'єктів адміністративної послуги;

- можливості завантаження та заповнення електронних форм для подання заявки та отримання інших документів, необхідних для надання адміністративних послуг;

- доступ заявників до надання адміністративних послуг;

Заявка подається у формі, і заявник може отримати інформацію про процес розгляду своєї заявки за допомогою телекомунікацій - результатів надання адміністративних послуг, здійснення суб'єктами звернення, оплати за надання адміністративної послуги в електронній формі.

Деякі науковці також слушно зазначають, що переведення адміністративних послуг в електронну форму вирішує два завдання: спрощує процес їх отримання і ліквідує корупційні схеми, пов'язані з їх наданням.

У 2019 році відбулось попереднє тестування програми «Дія», а офіційний вихід - лише 6 лютого 2020 року. За перші декілька днів додаток завантажили понад 1 мільйон разів. Використання електронних паспортів в українських аеропортах було дозволено лише в липні 2020 року (через три місяці після оголошення таких можливостей). Поштові оператори почали приймати цифрові файли в жовтні, а банки почали приймати їх у грудні 2020 року. Тобто, спочатку документи просто перебували в смартфоні, але використовувати їх було неможна або це викликало додаткові труднощі

З 1 січня 2020 року Єдиний державний веб-портал електронних послуг (далі - Портал Дія) виконує також функції Єдиного державного порталу адміністративних послуг (постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1137 «Питання Єдиного державного веб-порталу електронних послуг та Єдиного державного порталу адміністративних послуг»)[3].

Єдиний державний веб-портал електронних послуг Порталу «Дія» має офіційну адресу в Інтернеті diia.gov.ua.

Користування Порталом Дія здійснюється на безоплатній основі цілодобово.

Плата за надання адміністративних послуг з використанням Порталу Дія здійснюється відповідно до закону, інших електронних та публічних послуг згідно із законодавством України.

Відтак, портал «Дія» спрямований на реалізацію права кожного на доступ до електронних послуг та інформації адміністративної та іншої публічної служби, а також на звернення до органів управління, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (у тому числі відповідно до Закону України «Про звернення до громадян»), право одержувати інформацію, необхідну для надання послуг з національних електронних інформаційних ресурсів, а також інформацію, необхідну для моніторингу та оцінки якості послуг на умовах, передбачених законодавством України. Держателем мобільного порталу є Міністерство цифрової трансформації України. Державні кошти не використовуються для дійових проектів.

Отже, електронні послуги надаються через Інтернет, тому є доступними з дому чи офісу 24 години на добу та сім днів на тиждень. Електронні послуги є формою надання публічних послуг. Основною ознакою електронних публічних послуг є використання при їх наданні інформаційно-комунікаційних засобів. Завдяки інформаційно-телекомунікаційним

технологіям сьогодні в нашій державі створені і функціонують програма «Електронний Уряд», центри надання адміністративних послуг, веб-сайти публічної адміністрації, дозвільні центри тощо. Ці технології дозволяють надавати публічні послуги за принципом «єдиного вікна», що є зручнішим за особисті візити та мінімізує ризики корупції.

Перелік використаних джерел:

1. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 № 5203-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17#Text .
2. Про схвалення Концепції розвитку системи електронних послуг в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.11.2016 № 918-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/918-2016-%D1%80#Text
3. Питання Єдиного державного веб порталу електронних послуг та Реєстру адміністративних послуг: Постанова Кабінету міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1137. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1137-2019-%D0%BF#top.

Ігнатишина В.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Ситник Н.С.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВПЛИВ КОНТРАБАНДИ НА ЕКОНОМІЧНУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

У сучасних умовах контрабанда перестала бути простим порушенням закону та суто економічним явищем, вона переросла в соціальне явище, до якого прямо або опосередковано залучено значну кількість громадян. А економіка цілих регіонів істотно залежить від тіньової прикордонної торгівлі. Наявність чорних та сірих схем імпорту завдає значні збитки для України у вигляді недонадходжень належних сум до бюджету. Обсяги товарів, які перетинають митний кордон країни (в обох напрямках) з порушеннями митного оформлення щорічно зростають. Проблема контрабанди в Україні набула значної актуальності й подолання цього негативного явища є одним із першочергових завдань держави у справі безпеки держави та захисту її економічних інтересів.

У зв'язку з пандемією COVID-19 та введенням карантинних обмежень при перетині кордонів знизились загальні міграційні потоки, відбувся спад економічної активності, зменшилась кількість спроб нелегального переправлення товарів через кордон.

Щорічний обсяг контрабанди становить понад 10,8 млрд дол., які спричиняють собою значні втрати:

1) 3,3 млрд дол. недонадходжень у бюджет;

2) 9,5 млрд дол. у ВВП (близько 10 %)

3) відтік валюти за кордон 6,4 млрд. дол;

4) втрата близько 900 тис. робочих місць [1].

Розглянемо втрати бюджету через існування контрабандних схем у розрізі непрямих податків (рис.1.).

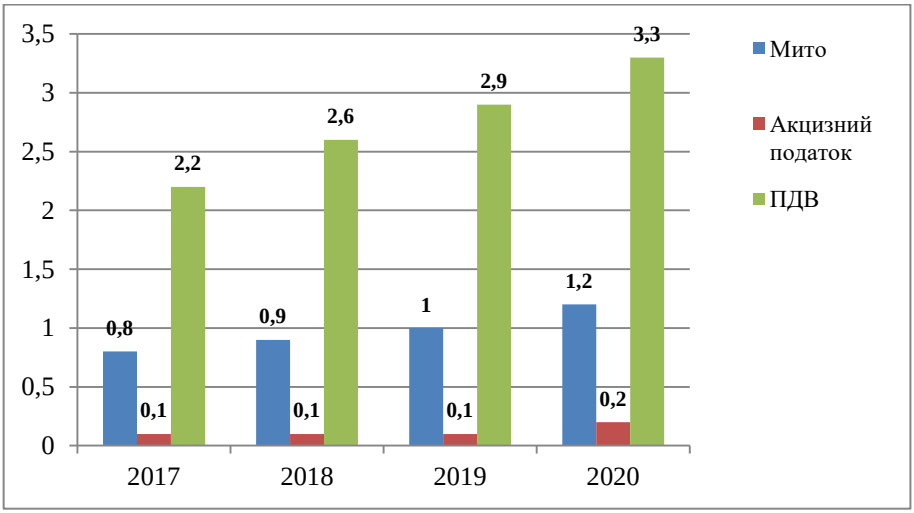


Рис. 1. Втрати бюджету через існування контрабандних схем у розрізі непрямих податків 2017-2020 рр., млрд дол.*

Джерело: складено на основі [1].

Втрати бюджету через контрабанду мають тенденцію до зростання в кожному із наведених податків. Через наявні контрабандні схеми в зовнішній торгівлі Україна недоотримала на непрямих податкових надходженнях (акцизного податку, мита, ПДВ) понад 3,5 млрд дол. Найпоширенішими об'єктами контрабанди зазвичай є підакцизні товари. Як бачимо з рисунку, від початку пандемії (березень 2020 року) значно зросли

втрати від акцизного податку. Протягом 2017-2019 рр. ці втрати становили 0,1 млрд дол, а вже за 2020 рік вони зросли вдвічі. Це можна пояснити тим, що довгостроковість карантинних обмежень за умов пандемії зумовили падіння економіки і зростання бідності. Навантаження на посадових осіб митних органів зросло, що призвело до збільшення тривалості митних процедур. Ці процеси тільки стимулювали контрабандну і контрафактну активність [2].

За 2020 рік обсяг потенційних недонадходжень (прямих збитків) у бюджет становив 4,7 млрд дол., що на 0,6 млрд дол. більше ніж у базисному році. Тобто, темп приросту становив 0,15, а темп зростання відповідно 1,15.

Проаналізуємо динаміку контрабандних поставок в Україну за останні 5 років (рис. 2).

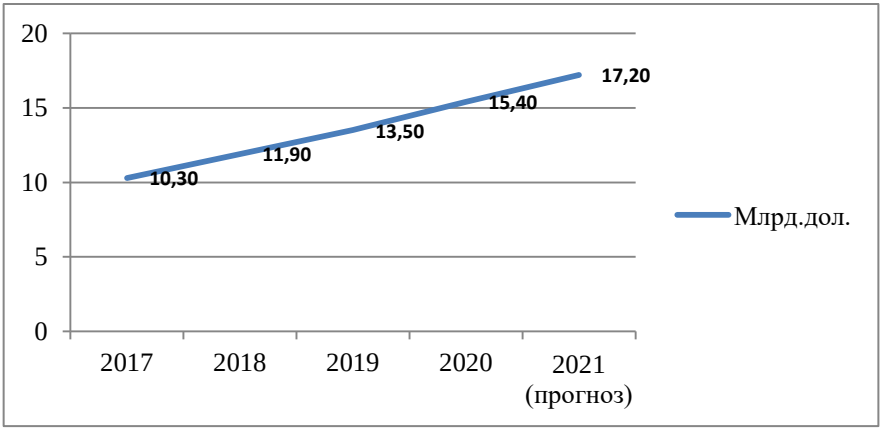


Рис. 2. Обсяги контрабандних поставок в Україну 2017-2021 рр., млрд дол*

Джерело: складно автором на основі [1].

З наведеного рисунку можемо зробити висновок, що з року в рік обсяги контрабандних поставок у нашу державу зростають. Якщо у 2019 році вони становили 13,5 млрд дол., то вже протягом 2020 року вони зросли на 1,9 млрд дол. і становили 15,4 млрд дол.

Отже, обсяги контрабандних поставок в Україну щорічно зростають. У 2020 році цей показник сягнув 15,4 млрд дол. У зв'язку з цим бюджет недоотримує порядком 10,8 млрд дол., в тому числі на непрямих

податкових надходженнях (акцизного податку, мита, ПДВ) понад 3,5 млрд дол.

На основі соціологічного дослідження Українського інституту майбутнього за підтримки PMI Impact, який у 2019 році розпочав проєкт дослідження контрабанди, оцінимо рівень впливу контрабанди на економічну систему країни у період пандемії COVID-19.

Для належної оцінки впливу за даними опитування проаналізуємо як змінився асортимент імпортних товарів в торгових точках України (рис. 3).

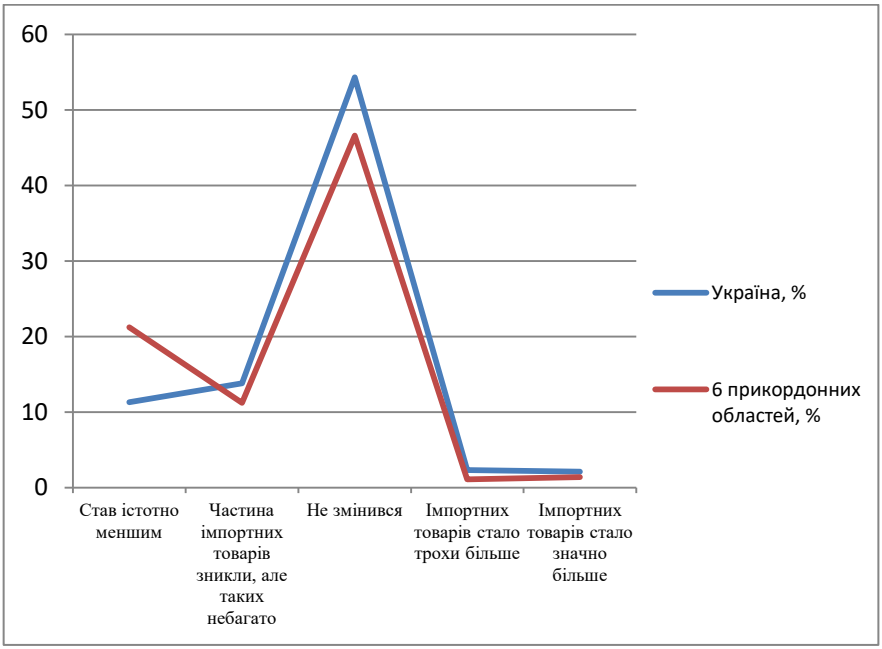


Рис. 3. Зміна асортименту імпортних товарів в торгових точках протягом 2020 року *

Джерело: складено автором на основі [3]

З наведених вище даних можна зробити висновок, що відчутну зміну асортименту імпортних товарів в торгових точках протягом 2020 року здебільшого відзначають жителі 6-и прикордонних областей. Ця частка припадає на товари, які перевозяться громадянами і місцевим малим бізнесом. У більшості випадків це відбувається з порушенням митного оформлення.

Проаналізуємо як від початку пандемії COVID-19 в частці імпорту у торгівлі змінилась кількість незаконно ввезених (нерозмитнених) товарів (рис. 4).

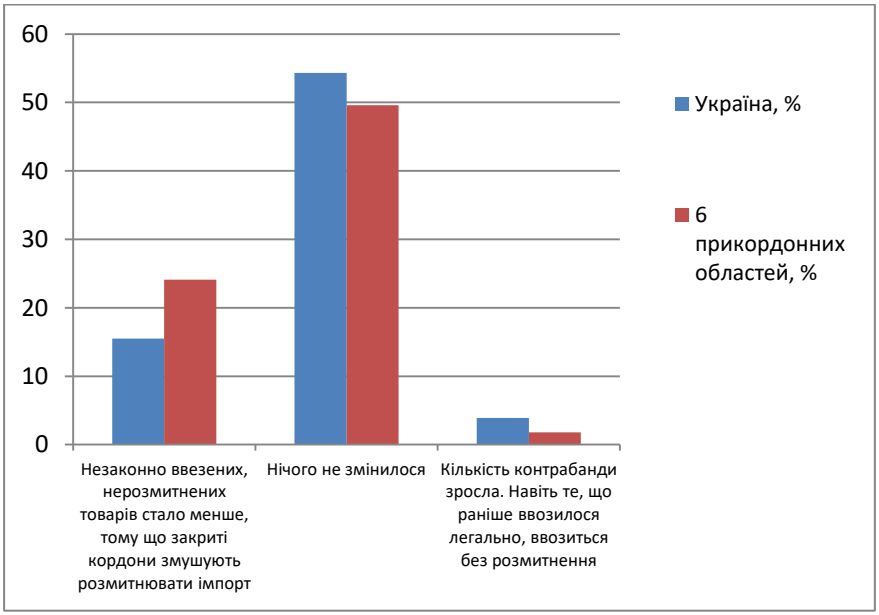


Рис. 4. Частка незаконно ввезених (нерозмитнених) товарів в загальній структурі імпорту протягом 2020 р.*

Джерело: складено автором на основі [3]

Населення переконане, що умови переміщення контрабанди в період пандемії погіршилися і стали значно складнішими в зв'язку із закриттям кордонів і обмеженнями під час їх перетину, тому населення відзначає деяке зменшення кількості контрабандних товарів в торгівлі. Але близько половини громадян вважає, що ситуація не змінилася або навпаки покращилася.

Якщо взяти до прикладу тютюнові вироби, то пандемія тимчасово збила тренд зростання сигаретної контрабанди. У 2020 році на кордоні було затримано 11,9 мільйона пачок нелегальних сигарет, з яких 81% становив контрабандний «імпорт». Це на третину менше, ніж у 2019 році [4].

У зв'язку з поширенням територією України пандемії коронавірусу відбулося закриття близько 70% контрольно-пропускних пунктів на кордоні

з державами-сусідами та заборона на виїзд у певний перелік країн, а також на в'їзд до країни іноземців. Це погіршило економічний стан України, знизило інвестиційну привабливість держави для іноземців, зменшило потік туристів, зменшило обсяг відповідних надходжень до бюджету і відповідно зменшило загальні потоки контрабанди. Незважаючи на пандемію COVID-19 та обмеження при перетині кордонів, збільшується кількість людей, які готові брати участь у контрабандних схемах і прикордонній торгівлі.

Перелік використаних джерел:

1. Кукуруза Г., Лесик М., Ніколаєнко С. Аналіз обсягів контрабанди в Україні: масштаби, прямі / непрямі втрати бюджету та економіки. Асоціація підприємств інформаційних технологій України. Special Report. 2019. URL: https://apitu.org.ua/node/119
2. РБК-Україна . Бій з тінню. Як пандемія вплинула на контрабанду і якої шкоди вона завдає. Київ. 15 липня 2021. URL: https://daily.rbc.ua/ukr/show/boy-tenyu-pandemiya-povliyala-kontrabandu-1626345453.html
3. Український інститут майбутнього. Соціологічне дослідження: Контрабанда в період пандемії. URL: https://uifuture.org/publications/socziologichne-doslidzhennya-kontrabanda-v-period-pandemiyi/
4. Галицькі митники назвали найпопулярніші предмети контрабанди. Ю. Осим. 12 травня 2021 рік. https://portal.lviv.ua/news/2021/05/12/halytski-mytnyky-nazvaly-najpopuliarnishi-predmety-kontrabandy

Іщенко В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Ваганова Л.В.
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Можливість приймати результативні й оптимальні управлінські рішення обумовлюється кількістю і якістю інформації про майбутній стан об'єкта управління, перебіг його процесів і вірогідну його реакцію на

використання того чи іншого інструменту управлінського впливу. Враховуючи необхідність своєчасного прийняття державно-управлінських рішень і залежність якості обґрунтування вибору найкращого його варіанту від часу, відведеного на його розробку, науково-практичне прогнозування може стати тим інструментом, використання якого дозволить підвищити якість обґрунтування та розробки державно-управлінських рішень і забезпечити своєчасність їх реалізації [2].

Під прийняттям управлінських рішень розуміють процес їх розроблення та вибору. Управлінське рішення є результатом вибору суб'єктом управління способу дій, які спрямовані на вирішення конкретної проблеми управління. Основною метою управлінського рішення є забезпечення координувального впливу на об'єкт управління для досягнення поставлених цілей.

Управлінські рішення та зокрема державно-управлінські рішення, є результатом реалізації типової управлінської функції прийняття рішень, яка в процесах управління має характер такої, що пов'язує між собою інші управлінські функції: планування, організацію, мотивацію, контроль, комунікацію. Під час реалізації кожної з цих функцій виникають різні управлінські завдання, для виконання яких приймаються численні рішення, результати яких можуть бути, залежно від ситуації та необхідності, використані іншими управлінськими функціями в якості вхідних даних [1, с. 276].

До найважливіших напрямів удосконалення прийняття та реалізації управлінських рішень належать такі:

– подальший розвиток теорії та методології реалізації управлінських функцій;

– розроблення сучасних технологій прийняття рішень;

– використання методології наукового управління при прийнятті рішень;

– підвищення професійного рівня управлінців, зокрема, вдосконалення системи добору, підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів;

– розроблення та впровадження чіткої системи професійних та службових обов'язків державних службовців;

– створення та постійна актуалізація інформаційно-методичного ресурсу щодо механізмів реалізації управлінських функцій, зокрема, прийняття та реалізації управлінських рішень, які включають сучасні теоретичні та практичні розробки у цих сферах;

– використання сучасних систем підтримки прийняття рішень;

– обов'язкове врахування можливих екологічних наслідків рішень [1, с. 282].

Крім об'єктивних чинників впливу на управлінські рішення, пов'язаних з певними труднощами забезпечення їх ефективності, існують так звані управлінські патології. Наведемо такі феномени, які є найбільш поширеними або суттєвими за впливом і негативними наслідками.

Серед них наступні:

– зростання без розвитку як наслідок нездатності до змін, неприйняття очікуваних нововведень або невміння їх здійснювати;

– панування структури над функціями, що, наприклад, проявляється при вирішенні організаційних проблем у створенні нових структур замість відповідних механізмів, хоча функції первинні щодо структури;

– віддана перевага процедурам та особистісному розумінню справи над цілями (найгірший прояв бюрократії);

– використання ресурсів організації у власних, корисних цілях;

– невідповідність займаним посадам, інакше кажучи, неспроможність осіб виконувати доручені їм функції;

– прийняття рішень відповідно до очікувань вище стоячих керівників або певних сил (лобіювання у гіршому його розумінні);

– прийняття рішень-антонімів типу об'єднати-роз'єднати, централізувати-децентралізувати;

– маніпулювання фактами, їх фільтрація залежно від ситуації та особистих потреб й інтересів;

– імітація раціонального аналізу, за яким криються хибні підходи та помилки в управлінні;

– втрата керованості внаслідок: погіршення відносин з підлеглими; надмірної їх чисельності; перевантаження їх великим обсягом завдань та інформації; слабкої вмотивованості праці персоналу; посилення розбіжностей між формальною та неформальною структурами організації; виникнення конфліктів;

– дублювання існуючого організаційного порядку у наказах, розпорядженнях, інструкціях, тобто фактично віднесення до обов'язкових тільки тих з них, що підкріплюються нагадуванням;

– відчуження працівників від прийняття та реалізації рішень, втрата в їх діяльності творчості;

– прийняття рішення, доручення всупереч заведеному організаційному порядку без залучення нижчестоящих керівників, тобто неповне використання наявного управлінського ресурсу;

– низька здійсненність управлінських рішень внаслідок як невисокої виконавчої дисципліни, так і недоліків самих рішень;

– концентрація уваги в роботі керівників з підлеглими на оцінці недоліків, а не досягнень;

– фактор емоційного впливу на рішення, небажання визнавати власні помилки [1, с. 283].

В умовах кризи у процесі прийняття рішень проявляються такі управлінські патології:

– звужуються можливості тих, хто відповідає за прийняття рішень, зокрема, з питань аналізу ситуації, уявлень наслідків рішень, творчого мислення, повноти оцінки проблем;

– комісії або інші органи з управління ліквідацією криз не завжди ефективні, оскільки є однорідними за складом, очолюються, як правило, не незалежним керівником, проявляють, переважно, однобічне бачення ситуації тощо;

– відповідні організаційні структури є недостатньо гнучкими для здійснення спеціальних оперативних заходів;

– інформація, що необхідна для поглибленого вивчення ситуації, здебільшого, неповна та недостатньо повно враховує всі життєво важливі факти.

Аналіз управлінських патологій показує, що значна їх кількість пов'язана з проблемами моралі адміністративної поведінки, усунення яких, передусім пов'язане з розвитком управлінської культури. Подолання управлінських патологій слід розглядати як суттєвий резерв удосконалення управлінської діяльності та ефективного досягнення поставлених цілей [1, с. 284].

Отже, щоб приймати та реалізовувати ефективні державно-управлінські рішення потрібно здійснювати розробку сучасних технологій прийняття рішень, постійно підвищувати професійний рівень управлінців, зокрема, вдосконалити системи добору, підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів, впровадити чітку систему професійних та службових обов'язків державних службовців, використовувати сучасні системи підготовки та прийняття рішень, а також обов'язково враховувати можливі екологічні та економічні наслідки даних рішень.

Перелік використаних джерел:

1. Бакуменко В. Д. Державно-управлінські рішення: навч. посіб. Київ: АМУ, 2012. 344 с.
2. Бабаєв В. Ю. Обґрунтування прийняття державно-управлінських рішень на основі прогнозування. - 2010. - УДК: 35.077.6:303.444

Калакун Н.Г., аспірант
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ЯК ПРИКЛАД ІННОВАЦІЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Починаючи з 2014 року, актуальним питанням стосовно формування та реалізації інноваційної діяльності в публічному управлінні є реорганізація системи органів публічної влади з метою удосконалення існуючого адміністративно-територіального устрою, підвищення ефективності їх діяльності, взаємодії та комунікації, зокрема впровадження найкращих практик управління за допомогою реформи децентралізації влади.

Сьогодні інновації стали рушієм не тільки технологічного розвитку, а й сприяють трансформації відносин держави і суспільства.

Дослідженням інноваційних підходів до реформування органів публічної влади займались багато зарубіжних та вітчизняних науковців у галузі науки державного управління, зокрема: П. Друкер, П. Лемерль, Е. Менсфілд, Р. Нельсон та С. Вінтер, М. Портер, Б. Твісс, Р. Фостер, В. Гошовської, В. Гусєва, Л. Даниленко, І. Дегтярьової, С. Хаджирадєвої, О.

Чорної та інших, якими здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз взаємодії між суб'єктами інноваційної діяльності в публічному управлінні, але незважаючи на це, в цій проблемі є ряд невирішених аспектів.

У сучасних умовах, фундаментальною проблемою як у теоретичному, так і практичному аспектах є завершення реформи децентралізації влади використовуючи найкращі інноваційні підходи та приклад світових практик державного управління, з метою забезпечення рівнозначного доступу до усіх соціальних та адміністративних послуг для громадян, а також пришвидшення євроінтеграційних процесів в державі.

Сучасний стан системи державного управління характеризується низкою деструктивних тенденцій:

- недосконала інституціональна структура державного управління не відповідає потребам суспільства, бізнесу, пріоритетним напрямам розвитку держави;

- державне управління недостатньо гнучке і кероване, має високу вартість;

- публічні послуги мають низьку якість і прозорість надання;

- наявна структура органів державної влади не має можливості забезпечити соціальний-економічний та людський розвиток;

- органах державної влади недостатня кількість висококваліфікованих фахівців;

- результати наукових досліджень не враховуються при виробленні та реалізації державної кадрової політики;

- в органах державної влади існують корупція та непотизм;

- за показниками якості державних інституцій, внутрішньої та зовнішньої безпеки нержава має низький рейтинг конкурентоспроможності;

- недостатня інформаційна та науково-методична підтримка діяльності органів публічної влади;

- відсутність готовності та сприяння впровадженню інновацій у діяльність органів державної влади України;

- негативне сприйняття громадськістю діяльності органів державної влади.

Ці деструктиви створюють руйнівний вплив на сферу державного управління, яка потребує негайної модернізації з активним застосуванням інноваційних інструментів із арсеналу світової практики трансформування органів державної влади.

Як показує світова практика, здійснення інноваційної діяльності в публічному управлінні є необхідною складовою забезпечення ефективного політико-економічного розвитку країни.

Перехід від традиційної управлінської парадигми до публічного управління інноваційного типу відповідає завданню адаптації діяльності органів публічної влади до мінливого ринкового середовища функціонування.

Публічне управління в сучасних умовах розвитку України потребує суттєвих змін, що обумовлені активними процесами цифрової трансформації взаємодії держави з суспільством, та застосування інноваційних інструментів і технологій, які використовуються за межами нашої держави. В наш час актуальним є використання даних та цифрових технологій для створення нових форм управління та платформ для цифрового відкритого врядування, впровадження яких дозволить зробити державну політику та послуги більш доступними, залучити зацікавлені сторони до прийняття урядових рішень, переосмислити відносини між громадянами та державою.

Для цього, у першу чергу, слід закріпити стратегічні пріоритети державної інноваційної політики, вдосконалити чинне законодавство у сфері інноваційної діяльності в публічному управлінні, забезпечити формування нового інституційного середовища для інноваційних процесів, заснованого на партнерстві між суб'єктами інноваційної діяльності та реалізовувати інноваційну діяльність у публічному управлінні за допомогою нової моделі державного управління.

До сьогодні, наша держава пройшла ряд етапів реформи децентралізації влади, формуючи абсолютно нову модель влади, яка відповідає європейським стандартам управління. Наразі, Україна перебуває на останньому етапі реформи. Саме застосування інноваційного підходу до реорганізації органів виконавчої влади на місцях, дасть змогу не тільки завершити реформу, але й впровадити абсолютно нову гілку влади в Україні – інститут префектури.

Саме впровадження інституції префекта в систему державного управління нашої країни можна розглядати як інновацію, яка дасть змогу вивести на новий рівень поняття категорії державного управління.

Реалізація зазначених заходів потребує насамперед зусиль уряду, який має визначити та закріпити політику цифрової трансформації, створити

платформу для цифрового відкритого врядування, забезпечених ресурсами (матеріально-технічна база, фінансове забезпечення, мотивований і підготовлений персонал та інше). Це дозволить сформувати нове інституційне середовище для реалізації інноваційної діяльності у публічному управлінні із залученням науки, інтелектуального капіталу суспільства та можливостей бізнесу і держави.

Створення такого середовища, в якому може здійснюватися апробація інновацій та моделювання інноваційного процесу перед їх впровадженням в практику діяльності, є першочерговим кроком, на який мають бути спрямовані зусилля суб'єктів публічного управління для того аби з допомогою інновацій удосконалити існуючий адміністративно-територіальний устрій та завершити реформу децентралізації влади в Україні.

Перелік використаних джерел:

1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV Відомості Верховної Ради України. 2002. № 36. Ст. 266.
2. Nelson R. R., Winter S. G. An evolutionary theory of economic change. Cambridge, Mass : Belknap Press of Harvard University Press, 1982. 437 p.
3. Freeman C., Soete L. The economics of industrial innovation. Cambridge, Mass : MIT Press, 1997. 470 p.
4. Drucker P. F. Innovation and Entrepreneurship. Practice and Principles. Harper & Row, 1985. 260 p.
5. Twiss B. C. Managing technological innovation. London : Longman, 1974., 237 p.
6. Чорна М. В., Глухова С. В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств: монографія. Харків : ХДУХТ, 2012. 210 с.

Кітай А.Є., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.пед.н., доцент Коваленко Н.О.
Льотна академія Національного авіаційного університету,
м. Кропивницький, Україна

АНТИКРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ УКРАЇНИ В ПОСТКРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Посткризовий період у світі та міжконтинентальна пандемія Covid-19 призвели до необхідності визначення стратегії антикризового управління підприємствами галузі цивільної авіації. Адже авіакомпанії суттєво скоротили кількість рейсів, а деякі, навіть припинили польоти, мало падіння авіарейсів в Україна на 60 %, а в Європі – на 70 % [1,2]. Ці цифри не включають інші економічні вигоди від авіації, на кшталт робочих місць чи економічної активності продуктових та сервісних компаній і галузі, залежні від швидкості та зв'язку повітряних перевезень. Авіаційна галузь є ключовим фактором багатьох інших економічних процесів – це єдина швидка світова транспортна мережа, незамінна для глобального бізнесу та туризму.

Встановлено, що більшість представників світового авіаційного бізнесу, в тому числі України, проявили неготовність та неспроможність подолати кризу, уникнути банкрутства й витримати конкурентну боротьбу. Лише незначна частка авіакомпаній виявили здатність функціонувати, більшість, через відсутність чіткого механізму проведення економічного аналізу, стратегічного управління плановою діяльністю, страждають від різкого спаду обсягів авіаперевезень, спільною експлуатацією міжнародних повітряних ліній (МПЛ) із закордонними авіакомпаніями, які мають значний досвід роботи в умовах конкуренції.

Зменшення обсягу перевезень на початку 2021 року призвело до втрати авіакомпаніями частки парку повітряних суден у зв'язку з відсутністю коштів на сплату лізингових платежів, збитки виявили неможливість компаній обслуговувати рейси, виплачувати заробітну плату працівникам .

Генералізуючим аспектом визначених проблем вітчизняних авіакомпаній є невміння адаптуватись до вимог міжнародного авіаційного ринку, а саме, у відсутності чіткого механізму антикризового управління, проведення економічного аналізу, планування та стратегічного управління в

умовах кризи. Такі недоліки призводять до відсутності у авіакомпанії чіткої магістралі діяльності у майбутньому, неможливості раціонального використання ресурсів та залучення державних інвестиційних коштів з метою удосконалення умов функціонування.

Теоретичним та методологічним аспектам антикризового менеджменту підприємств присвячена значна кількість наукових праць, зокрема таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як В.П. Горбулін [3], Summers L. [4], Obstfeld M. [5] та ін.

Антикризове управління в умовах пандемії − це управління підприємством галузі цивільної авіації, спрямоване на подолання або відвертання кризового стану, що проявляється в неплатоспроможності, банкрутстві, збитковості в умовах адаптації до карантину. Воно має на увазі також прогнозування кризових ситуацій і розробку стратегій їх стримування та випередження, а в умовах самої кризи − нейтралізацію або мінімізацію наслідків.

Основною метою антикризового менеджменту є забезпечення успішних результатів – запланованих чи випадкових – за допомогою ефективної організації, що досягається шляхом використання оточення на основі добре поставленого управління людьми і комунікаціями.

Сутність антикризового менеджменту – прискорена та дієва реакція на існуючі зміни навколишнього середовища на основі раніше ретельно розробленої системи альтернативних варіантів управлінських рішень. Антикризове управління в умовах кризи починається на стадії наближення неплатоспроможності авіаційного підприємства, тобто полягає у діагностиці кризи та пошуку шляхів виходу з неї з мінімальними втратами. Ключовим моментом є настання або наближення неплатоспроможності. Саме ця ситуація і повинна бути об'єктом антикризового менеджменту.

Антикризове управління авіаційним підприємством в умовах кризи передбачає наступні дії [6]:

– безпосереднє реагування на виникнення кризової ситуації – виявлення причин виникнення кризової ситуації;

– створення антикризової команди, завданням якої є виведення авіапідприємства з кризи з мінімальними втратами;

– пом'якшення та усунення наслідків кризової ситуації в сфері фінансів, виробництва, маркетингу, управління людськими ресурсами;

– проведення стабілізаційних заходів (реструктуризація, санація) та недопущення ліквідації авіапідприємства.

Отже антикризове управління є функцією менеджменту, яка забезпечує: уникнення кризових ситуацій; зменшення або ліквідацію наслідків фінансової кризи на підприємстві; забезпечення належного рівня платоспроможності.

Це обумовлює актуальність удосконалення антикризового управління, враховуючи, що основною метою при цьому є формування здатності протистояти загрозам різного походження, швидко адаптуватися до змін безпечного середовища і підтримувати стале функціонування, а також швидко відновлюватися після кризи до бажаної рівноваги (на попередньому або новому рівні).

Перелік використаних джерел:

1. 100% of Global Destinations Now Have COVID-19 Travel Restrictions, UNWTO Reports | UNWTO. URL https://www.unwto.org/news/covid-19-travel-restrictions (дата звернення 3 жовтня 2020 р.).
2. Several airlines not expected to survive after coronavirus crisis. URL https://www.unwto.org/news/covid-19-travel-restrictions (дата звернення 3 жовтня 2020 р.).
3. Горбулін В.П. Національна безпека України: фокус пріоритетів в умовах пандемії [Електронний ресурс]. Вісник Національної академії наук України. 2020. № 5. С.3-18.
4. Summers L. The Age of Secular Stagnation. What It Is and What to Do About It [Електронний ресурс]. Foreign Affairs. 2021, February 15. Режим доступу: https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2021-02-15/age-secular-stagnation.
5. Obstfeld M. The Current Economic Sweet Spot Is Not the «New Normal» [Електронний ресурс]. 2021 January 22. Режим доступу: https://blogs.imf.org/2021/01/22/the-current-economic-sweet-spot-is-not-the-new-normal/
6. Коваленко Н.О. Бізнес-планування як ефективна модель розвитку авіакомпанії в умовах covid-19. «Соціально-економічний розвиток України: моделі, механізми, стратегії»: кол. моногр. Полтава, 2021. С. 83-96.

Климків Р.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕЛЕКТРОННЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ЯК СПОСІБ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ І СУСПІЛЬСТВА

У теперішньому світі комунікація між владою і суспільством є вкрай необхідною. Хороша взаємодія між владою і суспільством допомагає утримувати і формувати хороші відносини, очікування між об'єктами . Для ефективного зв'язку, в період діджиталізації, важливо вміти тримати взаємовідносини на технологічному рівні.

Ефективний спосіб взаємовідносин між державою і людьми називають електроне самоврядування. Електронне самоврядування - це метод організації державної влади за допомогою систем інформаційних мереж, які забезпечує комунікацію влади і суспільства, а також функціонування органів влади в режимі реального часу та робить максимально простим і доступним щоденне спілкування з ними громадян, юридичних осіб тощо.

Основною метою впровадження електронне урядування в Україні є розвиток електронної демократії задля досягнення європейських стандартів якості електронних адміністративних послуг, відкритості та прозорості влади для громадян, представників бізнесу та громадських організацій. До основних функцій і завдань електронного самоврядування можна віднести, наприклад залучення громадян до державних справ. Наступною важливою функцією є вдосконалення технології державного управління і надання інформації суспільству через інтернет джерела. Також можна виділити , що електронне самоврядування підвищує якість та доступ до різних послуг для громадян, допомагає в видачі різноманітних дозволів , а також реєстрації, легалізації документів тощо [1].

Виділяють п'ять основних етапів створення електронного самоврядування. Характерним для першого етапу є створення веб-ресурси різних міністерств і відомств, що містять інформацію про їхню місію і напрямки діяльності. Для другого етапу, створення перших основних елементів, а також публікація новини про діяльність державних органів влади. На третьому етапі ,появляється можливість здійснювати різні

операції в режимі онлайн, такі як сплатити штраф, замовити паспорт, продовжити дію деяких ліцензій тощо. Четвертий етап , створюється об'єднання порталів різних відомств і служб, через які можна здійснювати будь-які види трансакцій. На п'ятому етапі відбувається створення електронної системи державного управління на основі єдиних стандартів.

Насправді, впровадження електронного урядування є складним процесом, що потребує принципових змін у технології підготовки та прийняття урядових рішень та значних матеріальних, інтелектуальних та фінансових ресурсів та вимагає вирішення комплексу, правових, організаційних і технологічних проблем [2].

Важливо відокремити основні принципи електронного самоврядування: реєстрація документа, можливість виконання різних операцій з метою скорочення часу руху документів і підвищення оперативності їх виконання, безперервність руху документа, розвинена система звітності по різних статусах і атрибутах документів тощо. В нашій країні можна виділити ряд проблем щодо впровадження електронного самоврядування. По-перше, фінансові обмеження щодо закупівлі телекомунікаційного обладнання та програмного забезпечення, а також щодо утримання якісних ІТ-спеціалістів. По-друге, відсутність взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування і обмежений або відсутній доступ громадянам до інформаційних ресурсів. По-третє, відсутність чіткого розуміння чиновників щодо об’єктів їх управління [3].

Отже, можна зробити висновок, електронне самоврядування, насправді є важливим в сучасному світі. Він достатньо допомагає тримати відносини між владою і суспільством. Окрім цього, електронне самоврядування забезпечує відкритість та прозорість функціонування органу місцевого самоврядування, завчасний та повний доступ до інформації щодо діяльності органу, просте і доступне щоденне спілкування з місцевою владою громадян, представників бізнесу та неурядових організацій тощо.

Перелік використаних джерел:

1. Електронний ресурс. Електронне урядування — Вікіпедія (wikipedia.org)
2. Електронний ресурс. Електронне урядування як форма організації державного управління | Є О Архипова | Державне управління: удосконалення та розвиток №5 2015 (nayka.com.ua)
3. Електронний ресурс. CONCEPTION_FINAL (irf.ua)

Ковалко Б.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Питанням децентралізації в Україні останні роки приділяється підвищена увага. Централізація і децентралізація є взаємодоповнювальними процесами управління соціальними системами: збільшення ступеня централізації призводить до зменшення ступеня децентралізації і навпаки. Але визначити найбільш прийнятний рівень співвідношення централізації та децентралізації окремі країни намагаються десятиліттями. Основні передумови активізації процесу децентралізації в Україні пов'язані з виконанням вимог, яким мають відповідати країни-кандидати на вступ в ЄС.

Тож саме з децентралізацією влади пов'язані надії українського суспільства на підвищення рівня та якості життя населення, обсягу та якості суспільних послуг, максимальне наближення їх до споживача і отримання у найкоротший строк. Децентралізація у розумінні розширення владних повноважень на місцевому рівні призводить до вищої ефективності публічного управління на нижчому рівні, а також підвищенню ефективності й якості надання суспільних послуг. В ході децентралізації спроможні громади отримали більш широкі повноваження, ресурси і відповідальність [1, с. 1].

Сьогодні відбувається закріплення матеріальної та фінансової основ місцевого самоврядування. Зокрема, визначається, що такою основою є земля, рухоме й нерухоме майно, природні ресурси, інші об'єкти, що є в комунальній власності територіальної громади; місцеві податки та збори, частина загальнодержавних податків й інші доходи місцевих бюджетів. При цьому пропонується визначити, що держава забезпечує сумірність фінансових ресурсів та обсягу повноважень органів місцевого самоврядування, визначених Конституцією та законами України. Разом з тим децентралізація не означає послаблення центральної влади в таких

питаннях, як оборона, зовнішня політика, національна безпека, верховенство права, дотримання прав і свобод людини [2, с. 1].

В Україні процес децентралізації розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, законів України «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад» та змін до Бюджетного і Податкового кодексів – щодо фінансової децентралізації. Цей процес дозволив формувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ). За 6 років реформи утворено 1070 ОТГ, у які добровільно об'єдналися 4882 громад. З них у 936 ОТГ відбулись перші місцеві вибори. Завдяки запровадженню міжмуніципального співробітництва громади отримали можливість консолідувати зусилля та реалізовувати спільні проекти. Зокрема 1354 територіальних громад уклали 604 договори про співробітництво [3, с. 1].

Указом Президента України «Про першочергові заходи розвитку місцевого самоврядування в Україні на 2017 рік» визначено розвиток місцевого самоврядування як один із пріоритетних напрямів розвитку держави. У квітні 2017 р. Кабінетом Міністрів України прийнято розпорядження «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік», яким передбачено 100% об'єднання місцевих рад базового рівня у спроможні територіальні громади до 2020 р. Реформа проведення децентралізації отримала суттєву підтримку громадськості України, особливо в регіонах, які є лідерами у створенні спроможних об'єднаних територіальних громад.

Кабінет Міністрів України визначив підтримку реформи децентралізації в Україні одним з пріоритетних завдань, що сприятиме розвитку місцевого самоуправління і економічного розвитку країни в цілому. 2020 рік став ключовим у питанні формування базового рівня місцевого самоврядування: 12 червня 2020 року Уряд затвердив новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня. Відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів, в Україні сформовано 1469 територіальних громад, які покриватимуть усю територію країни [4, с. 1].

У 2021 році було презентовано урядовий законопроект «Про порядок вирішення питань адміністративно-територіального устрою України». За словами голови комітету Андрія Клочка, схвалення законопроекту стане наступним кроком упровадження реформи децентралізації в Україні. Він повідомив, що ключовим завданням комітету на сьогодні є забезпечення законодавчих змін, спрямованих на те, щоб кожна територіальна громада ставала справді спроможною, могла надавати громадянам повний спектр необхідних адміністративних послуг, забезпечувала їм комфортні умови для життя [5, с. 1].

Отже, децентралізації державного управління в Україні проходить успішно та на сьогоднішній день стан адміністративно-територіальної децентралізації знаходиться на високому рівні та майже досягнув поставлених цілей, проте зараз головна ціль це – зосередитись на повному спектрі та якості адміністративних послуг.

Перелік використаних джерел:

1. Сучасний стан та особливості децентралізації влади в Україні. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwit9bHG8KT0AhU8AhAIHSisCOAQFnoECA0QAQ&url=http%3A%2F%2Feconomiclaw.kiev.ua%2Findex.php%2Feconomiclaw%2Farticle%2Fdownload%2F128%2F109%2F&usg=AOvVaw0tdcsGoWBmAWvWxMX02MGN

2. В. Павлюк. Зміни до Конституції України: що ще треба зробити для децентралізації влади. Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4303:perspektivi-prosuvannya-detsentralizatsiji-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350

3. Реформа децентралізації. Урядовий портал. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizaciyi

4. Децентралізація дає можливості. URL: https://decentralization.gov.ua/about

5. Адміністративно-територіальний устрій: нові реалії та нові правила. URL: http://www.golos.com.ua/article/351517

Ковальчук О. С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Семченко-Ковальчук О. Б.
Чернігівський інститут інформації, бізнесу і права
ЗВО МНТУ імені академіка Ю. Бугая,
м. Чернігів, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Важливим чинником, що впливає на розвиток держави та покращення умов життя є децентралізація влади, а точніше гармонія між централізацією та децентралізацією. Інтеграція з ЄС, якої прагне вся країна також вимагає проведення реформ, однією з яких є реформа децентралізації. Реформа децентралізації представляє собою передачу повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей - органам місцевого самоврядування. В Україні реформа успішно діє з 2014 року. Зміни, які має принести реформа децентралізації:

1. Посилення місцевого самоврядування;
2. Зміна положення про адміністративно-територіальний устрій;
3. Закріплення «принципу повсюдності» (землями за територією населених пунктів розпоряджаються відповідні органи місцевого самоврядування);
4. Гарантія наділення місцевого самоврядування достатніми повноваженнями та ресурсами;
5. Врахування історичних, економічних, екологічних та культурних особливостей при плануванні розвитку громад;
6. Передача «на місця» максимальної кількості повноважень, які органи місцевого самоврядування здатні виконати;
7. Створення об'єднаних територіальних громад;
8. В перспективі – запровадження інституту префектів, нової територіальної основи України зі зменшенням кількості районів, подальший розвиток форм прямого народовладдя [1].

Реформа децентралізації має ефективну дію, вже за час першого етапу ми можемо зробити висновки, що її втілення сприяло розвитку всієї країни, основними досягненнями можна назвати:

– створено 876 ОТГ, 9 млн людей мешкають в ОТГ;

– у 5-7 разів зросли бюджети ОТГ;

– 6298 проектів розвитку інфраструктури вже реалізовано в ОТГ за рахунок державної субвенції;

– більше 20 міжнародних проектів сприятимуть децентралізації в Україні;

– другий етап децентралізації проводиться у період 2020-2021 роках, основні цілі на цей проміжок часу, що були встановлені;

– затвердження нової територіальної основи для діяльності органів влади на рівні громад і районів;

– створення належної ресурсної бази для здійснення повноважень МС;

– формування ефективної системи служби ОМС та ОВВ;

– упорядкування системи державного контролю та нагляду за законністю діяльності ОМС;

– розвиток форм прямого народовладдя: виборів, референдумів;

– удосконалення механізму координації діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади [2].

В основі нормативно-правового регулювання децентралізації зазвичай виділяють чотири групи нормативно-правових актів: законодавчі акти, що включають в себе 3 підгрупи: конституційно-правова підгрупа, органічні закони та звичайні закони; Укази Президента України; постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України; накази та розпорядження міністерств та інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування

На жаль, можна побачити, що чинна нормативно-правова база реформи децентралізації залишає невирішеними багато важливих питань, які напряму гальмують розвиток децентралізації в Україні. Їх найшвидше вирішення- ключ до успішного розвитку та протікання реформи. Основними проблемами, на мою думку, є запровадження інституту префектів, Закону України «Про адміністративно-територіальний устрій України» та інших. Їх наявність провокує створення інших проблеми у ході впровадження реформ децентралізації публічної влади в Україні. Значна кількість нормативно-правових актів різних рівнів у сфері забезпечення реалізації публічної влади на місцях мають як наслідок не чітке розуміння процесу децентралізації і посадовими особами органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, і звичайними громадянами [3].

З метою ефективної реалізації реформи та для уникнення суперечностей між Конституцією та законами і підзаконними актами, було розроблено проект змін до Конституції України. Цей законопроект мав сприяти відходу від централізованої моделі управління державою та посиленню ролі місцевої влади та громади в розвитку свого регіону. Він мав назву Законопроект № 2217а.

Найкращим елементом децентралізації стає перерозподіл фінансових потоків між бюджетами державних органів та органів місцевого самоврядування. Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин» 28 грудня 2014 року № 79- VIII відкрив перед місцевим самоврядуванням більше можливостей для підвищення економічної спроможності. Прийняття цього закону стало позитивним поштовхом для зрушення та прискорення процесу децентралізації.

Основними положеннями Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» є створення правових основ і можливостей для функціонування ОТГ, а також гарантій, які забезпечують стабільність і дієздатність територіальних громад, формування ефективних рад і їхніх виконавчих органів, головне завдання яких – якісне та ефективне забезпечення сталого розвитку ОТГ, використання бюджетних коштів, надання соціальних послуг покращення життя населення відповідних об'єднаних територіальних громад.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг» створив можливість органам місцевого самоврядування розширити свої повноваження, через створення центрів надання адміністративних послуг, ведення реєстру територіальних громад, реєстрації місця проживання громадян, надання відомостей з Державного земельного кадастру.

У Законі України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо особливостей формування та виконання бюджетів ОТГ» представлено особливості системи формування та виконання бюджетів ОТГ.

Про прямі міжбюджетні відносини ОТГ з Міністерством фінансів України йдеться в Законі України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин». Для забезпечення представництва інтересів жителів ОТГ було прийнято Закон

України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо статусу старости села, селища». У ньому зазначені всі повноваження старости, його статус тощо.

Територіальні громади, що не потрапили до об'єднань розташованих поруч громад, отримали можливість добровільного приєднання до ОТГ згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо добровільного приєднання територіальних громад».

Щоб реформа децентралізації діяла як на краще та максимально ефективно потрібно звернути увагу на декілька законів: «Про місцеву службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцевий референдум», «Про муніципальні варти», «Про державний нагляд за законністю рішень органів місцевого самоврядування».

Отже, розглянувши весь поданий матеріал, розібравшись з нормативно-правовим забезпеченням та іншими фактами можна зробити висновок, що реформа децентралізації відіграє важливу роль у формуванні сучасної країни, вона надала мотивацію для покращення розвитку ОТГ. Важливо сказати, що стрімкий розвиток ОТГ позитивно впливає на бізнес, адже чим більше будуть заробляти підприємці, тим більше будуть сплачувати податки, які можна буде використовувати для розвитку умов ОТГ. Зважаючи на такий успішний старт реформи, можна зробити висновок, що рівень життя населення, модернізація, прогрес та інші позитивні наслідки чекають нас у найближчому майбутньому.

Перелік використаних джерел:

1. Нормативно-правове забезпечення розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації. URL: http://ird.gov.ua/sep/sep20192(136)/sep20192(136)_016_KorkunaO,KorkunaI,TsilnykO.pdf

2. Децентралізація дає економічне зростання громад і регіонів. В кінцевому результаті виграє кожен громадянин. URL : http://decentralization.gov.ua/news/item/id/1964

3. Роман В. Особливості децентралізації та деконцентрації влади: теоретичний аспект. URL : file:///D:/Downloads/efdu_2014_38_11%20(1).pdf

Козій О.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕЛЕКТРОННА ДЕМОКРАТІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПОЛІТИЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Поняття "е-демократія" походить із США та набуло широкого поширення у багатьох країнах світу. В основі електронної демократії принципи прозорості, відкритості, участі та громадської освіти. Метою побудови електронної демократії є розширення участі громадян у державному будівництві та прийнятті рішень шляхом використання електронних технологій.

Сучасний світ електронний та мобільний. Вже в кінці ХХ століття з'явилася тенденція до «оцифрування» суспільства. Тому не дивно, що ці цифрові тенденції торкнулися практично всіх сфер життя людини, включаючи і участь в політичному житті держави. Електронне управління, електронну демократію та електронну участь обговорюють та впроваджують різними методами, адже потреба в політичній участі громадян постійно зростає. Інтернет справді може допомогти зменшити розрив між владою та громадянами.

Не тільки різні державні установи впроваджують інформаційно-комунікаційні технології в свою діяльність, різноманітні політичні сили і навіть кандидати в президенти все частіше використовують Інтернет для агітації та дебатів. Електронна демократія справді може сприяти позитивним змінам, але при цьому, не завжди саме уряд її контролює та керує нею.

Основною метою електронної демократії є не прагнення змусити громадян використовувати нові технології, а використання технологій для того, щоб вдосконалити демократичне управління та участь. В основі електронної демократії повинні бути саме демократичні принципи, а не технології. Самі по собі інформаційні технології не посилюють демократію, демократичні інститути та процеси. Узгоджені демократичні та людські цінності є невід'ємною складовою технологічних факторів електронної демократії. Інформаційно-комунікаційні технології сприяють не лише

обміну та поширенню інформації, а й вдосконалюють механізм реалізації та захисту прав людини [1].

Для введення технологій в демократичний процес існують такі причини: низька явка на виборах, низька зацікавленість політикою серед молоді, скорочення рівня легітимності, а також існуючий розрив між політиками і громадянами. Але технології ніколи не мають бути причиною для запровадження електронної демократії. Технології доцільно використовувати для вирішення поточних проблем, з якими зіштовхується демократія. Електронним рішенням цих проблем є: електронна участь, електронний парламент, електронні клопотання та електронні консультації.

З часів Стародавньої Греції демократія гарантувалася лише якомога ширшою участю громадян, але професіоналізація державного управління звужує поле для такої участі. Прийняття важливих управлінських рішень політиками та чиновниками окремо або навіть колективно знижує інтерес громадян до державної політики, а знижена громадянська активність дозволяє чиновникам розширити свої повноваження та створити умови для зловживання владою. Таким чином, демократія без життєвого простору для її здійснення стає суто символічною, а не демократією участі [2].

У час адміністративної модернізації інструменти електронної демократії повинні бути органічно інтегровані в структуру та культуру управління. Уряд та виборні посадові особи повинні визнати, що демократична інтерактивність передбачає двосторонній потік енергії. Без цього громадськість буде вважати ініціативи електронної демократії фальшивими та намагатиметься налагодити власні антиурядові комунікації.

Політикам потрібно відмовитися від помилкової ілюзії, що електронна демократія має на меті зробити їх більш прозорими та відкритими для суспільства. Звичайно, прозорість – це ключова особливість демократії (а Інтернет має відігравати ключову роль у політичних культурах, де панують секретність, корупція, приховуються факти та інформація), але електронна демократія – це щось значно більше, ніж «відстежування» діяльності урядових структур онлайн.

Інтернет – це набагато більше, ніж телебачення для невеликої аудиторії. Як ми бачимо, сьогодні політики та урядовці нарешті почали усвідомлювати, що пряме спілкування з громадянами покращує процес формування політики та законотворчості завдяки використанню колективного соціального досвіду, знань та навичок. Зараз формується

новий тип відносин між політиками та громадськістю, відносин, за яких політики почали слухати, навчатися та ділитися своїми ідеями, використовувати та узагальнювати те, що вони чують, і як результат, вони отримають винагороду – підвищення довіри громадськості до демократичних інституцій та легітимність уряду [3, с.28].

Метою державної політики електронної демократії повинно стати забезпечення багатовекторних інтерактивних потоків комунікації, покликаних об'єднати громадськість, обраних нею депутатів до парламенту та до місцевої влади та уряд. Ця політика повинна вирішувати такі проблеми:

- постійно створювати нові публічні простори для політичної взаємодії та дискусій, в першу чергу – онлайн-середовища, які мають значну кількість переваг для просування ефективної комунікації між владою та громадянами, публічних дискусій та дебатів;

- зробити взаємодію між громадянами, депутатами та урядом осмисленою;

- створити механізми, які б давали можливість представникам виконавчої влади вивчати та опановувати інструменти електронної демократії;

- забезпечити наявність достатньо якісної онлайн-інформації. Така інформація повинна мати такі головні ознаки, як доступність, чіткість та зрозумілість, але при цьому вона не повинна бути занадто об’ємною та складною за змістом;

- докладати всіх зусиль для того, щоб залучити якомога ширше коло громадськості до демократичного діалогу, включаючи групи, які традиційно є маргіналізованими, соціально незахищеними, мають обмежені можливості або позбавлені можливості висловлювати свою думку;

- врахувати особливості економічного, територіального, соціального (включаючи гендерне) структурування в онлайн-середовищі, щоб забезпечити рівний доступ до демократичного процесу в усіх сферах та для всіх громад, соціальних груп та верств [4].

Передумовами формування е-демократії в Україні було розширення доступу населення до Інтернету та інтенсивний розвиток ІТ-сектору. Активну участь у формуванні електронної демократії в Україні бере громадянське суспільство.

Важливою складовою електронної демократії в Україні та інших країнах є можливість для громадян створювати та підписувати електронні петиції. Так, українці можуть подати петиції на розгляд Президенту, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів та органам місцевої влади. Петиція до Президента, Верховної Ради та Кабміну буде розглянута, якщо протягом встановленого терміну вона набере 25 тисяч підписів. Необхідну для розгляду кількість підписів петиції до органу місцевої влади визначає статут кожної територіальної громади [5].

Попри те, що в Україні ще не впроваджені такі інновації, як електронне голосування, українські громадяни вже можуть скористатися багатьма інструментами електронної демократії. Це стало можливим завдяки запуску порталу електронних державних послуг «Дія». Розробники даного порталу мають за мету вже до завершення 2024 року перевести всі адміністративні послуги в електронний вигляд. Це значно спростить доступ громадян до державних послуг, адже у них зникне необхідність ходити по кабінетах чиновників для отримання потрібних документів.

Отже, електронною демократією надаються населенню різноманітні державні послуги та інформація про діяльність відповідних установ, завдяки їй громадяни можуть брати участь в обговоренні соціально значущих проблем і прийнятті важливих рішень, а також контролювати їх виконання. Основними її механізмами є електронне голосування, опитування, мережева комунікація в режимі online, звернення та пропозиції громадян, формування комунікативних спільнот і організація їх діяльності. Все це має сприяти розвитку самоврядних засад у суспільному житті і реалізації в нових формах основних громадянських прав і свобод. Таким чином, електронна демократія не може вважатися панацеєю від усіх проблем демократії чи громадських комунікацій, але вона, безсумнівно, сприяє розвитку двох, на сучасному етапі, нероздільних історичних проектів - демократії та Інтернету. Тому, електронна демократія повинна зайняти своє гідне місце та стати на порядку денному радикальних політичних реформ та стати частиною державного управління.

Перелік використаних джерел:

1. Електронна демократія. URL: https://specified.ru/uk/elektronnaya-demokratiya-abramova-d-s-elektronnaya-demokratiya/.

2. Електронна демократія та соціальні мережі. URL: http://e-pidruchniki.com/content/2159_166_Elektronna_demokratiya_ta_socialni_merezhi.html.
3. Грицяк Н. В., Соловйов С. Г. Електронна демократія. 2015. URL: http://academy.gov.ua/infpol/pages/dop/2/files/6b6901a9-7d53-4a54-90a8-c894e3fbd91b.pdf.
4. Грицяк Н. Електронна демократія як інструмент посилення інформаційної прозорості влади. 2017. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vnadpsdu_2017_1_9.
5. Закон України «Про внесення змін до Закону України "Про звернення громадян" щодо електронного звернення та електронної петиції». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/577-19#Text

Козій О.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ, СПРЯМОВАНІ НА ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Підвищення рівня життя населення багато в чому залежить від дій держави, від ефективності її соціальної та економічної політики. Однак, державі слід розуміти, що для підвищення рівня життя не достатньо підтримувати лише соціально незахищених громадян. Політика держави повинна бути спрямована на все населення, включаючи і бідних, і забезпечених.

Найважливішим у боротьбі держави з бідністю повинно бути її спрямування на трудову, а не на соціально-дотаційну базу, тобто сприяння економічному розвитку та високому рівню зайнятості населення. Для того, щоб забезпечити ефективність державних заходів, спрямованих на підвищення життєвого рівня усіх соціальних груп населення, необхідно орієнтуватися на економічне зростання, ефективно використовувати трудові

ресурси держави та створити необхідні умови для нормального функціонування ринку праці [1].

Отже, щоб підвищити рівень життя українців, потрібно приділяти достатньо уваги таким проблемам: подоланню бідності, розвитку освіти, соціальному захисту, розвитку ринку праці, економічному розвитку, підвищенню якості медичних послуг, подоланню гендерної нерівності.

Безсумнівно, основним в соціально-економічній політиці держави має бути забезпечення гідного рівня життя громадян, що досягається за допомогою підвищення їх платоспроможності, яка напряму залежить від розміру зарплати. Цей розмір повинен відповідати цінам на товари та послуги. Саме держава регулює оплату праці, шляхом встановлення мінімальної заробітної плати. Соціальний захист повинен передбачати справедливі розміри пенсій, які залежать від трудового стажу та зарплати. Необхідно завершити пенсійну реформу, щоб в Україні ефективно працювали і солідарна (державна) пенсійна система, і накопичувальна система пенсійного страхування. Як показує досвід розвинених країн, основна частина пенсійних виплат забезпечується саме індивідуальною складовою. А держави, в яких важливішу роль відіграє солідарна система, зіштовхуються з тим, що в якийсь момент людей пенсійного віку стає більше, ніж працюючих, і тому для забезпечення всіх пенсіонерів не вистачає коштів [2]. До того ж, соціальний захист населення має бути спрямований на підвищення прожиткового мінімуму, відповідно до реальних цін та потреб українців, а також повинна приділятися більша увага соціальній роботі з сім'ями.

Держава зобов'язана забезпечити гідні умови праці: розробити програми, направлені на створення робочих місць, що сприятимуть підвищенню ефективності праці, та виділяти кошти на державні програми, що направлені на забезпечення роботою молодих спеціалістів; стимулювати населення до легального працевлаштування тощо.

Ще одним необхідним кроком для підвищення рівня життя громадян України є подолання гендерної нерівності, адже у розвиненій державі повинні бути створені рівні умови і для чоловіків, і для жінок. На жаль, сьогодні в Україні жінки ще досить часто зіштовхуються із дискримінацією на ринку праці та в інших сферах життя. На вищих посадах у владі та державному управлінні, де ухвалюються важливі політичні рішення, теж більше чоловіків, хоча тут протягом останніх кількох років спостерігаються

деякі позитивні зміни. У дев'ятому скликанні Верховної Ради України, яке розпочало свою роботу у 2019 році після дострокових парламентських виборів, частка жінок значно зросла і зараз становить 20,6%. Для порівняння, у восьмому скликанні жінок було 12%, в сьомому – 9,6%, а у першому взагалі лише 2,5% [3].

Економічний розвиток включає в себе безперервний та стабільний розвиток усіх сфер економіки, використання інноваційних технологій з метою інтенсивного розвитку господарства та покращення продуктивності праці; розвиток приватного підприємництва; проведення дієвих заходів, спрямованих на виведення економіки з тіні.

Для підвищення ефективності медичних послуг необхідне створення умов для діагностики професійних захворювань на ранніх стадіях, вчасного та ефективного лікування, реабілітації хворих. З цією метою медичні заклади потрібно модернізувати, придбати необхідне сучасне обладнання, лікарські засоби, що сприятимуть ефективній роботі закладів охорони здоров'я та оздоровленню нації. В Україні потрібно здійснити масштабну медичну реформу, створивши систему охорони здоров'я, основою якої була б страхова медицина, але зберігаючи при цьому надання безкоштовної невідкладної медичної допомоги [4].

Задля покращення освітніх послуг держава має оптимізувати мережу освітніх закладів та покращити якість освіти (забезпечення освітніх закладів комп'ютерами та доступом до мережі Інтернет; вдосконалення освітніх програм; підготовка висококваліфікованих працівників). Також важливим є надання рівного доступу до можливості отримати освіту всім категоріям населення.

Отже, сталий розвиток України можливий тільки тоді, коли її економічна та соціальна політика будуть направлені на підвищення життєвого рівня громадян, забезпечення їх всіма необхідними умовами для побудови успішного майбутнього. Важливим у цьому є не лише збільшення доходів населення, а й вдосконалення багатьох інших складових рівня його життя: створення рівних можливостей для отримання освіти та працевлаштування; забезпечення гендерної рівності; надання якісних медичних послуг. Усі ці заходи сприятимуть підвищенню рівня життя українців та успішному розвитку нашої держави.

Перелік використаних джерел:

1. Стратегія подолання бідності має базуватися на трудовій, а не на соціально-дотаційній основі – Рахункова палата. 2019. URL: https://rp.gov.ua/IntCooperation/Events/?id=69.
2. Гідне пенсійне забезпечення. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/pensijna-reforma.
3. Як змінювався гендерний склад Ради останні 30 років. 2020. URL: https://www.slovoidilo.ua/2020/03/06/infografika/polityka/yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-rady-ostanni-30-rokiv.
4. Красномовець В. А. Сучасний стан та основні напрями підвищення рівня життя населення. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2014_4_16

Козій Х.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК БАЗИСНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ

У наш час у державній економічній політиці найважливішим є сприяння економічному зростанню країни. Зважаючи на те, що корпоративний сектор економіки відіграє все важливішу роль у національній економіці, державна політика повинна бути спрямована на стимулювання інтенсивного розвитку фондового ринку та приватних інвестицій. В даній ситуації актуальним є впровадження кращої практики корпоративного управління.

Закон України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків» розкриває зміст корпоративного управління як системи відносин, яка базується на визначенні правил та процедур ухвалення рішень стосовно діяльності господарського товариства та здійсненні контролю, а також розподілі прав та обов'язків між органами товариства та його учасниками в управлінні товариством [1].

Як показує практика, за умови ефективного та розвиненого корпоративного управління підвищується інвестиційна привабливість та

зростає ринкова капіталізація корпорацій, чим забезпечується зростання економіки на макрорівні. Тому потрібно дослідити зв'язок між корпоративним управлінням та економічним розвитком.

Належний стан системи корпоративного управління сприяє досягненню таких основних цілей: економічної ефективності; захисту та узгодженню інтересів зацікавлених сторін. Найважливішим показником економічної ефективності корпорацій є прибуток. При ефективній діяльності корпорацій зростають капітальні інвестиції, податкові платежі, забезпечується зайнятість населення, тобто в загальному досягаються суспільні та державні цілі – економічне зростання та соціальна справедливість [2-4].

Взаємозв'язок між ефективним корпоративним управлінням та економічним розвитком держави пояснюється тим, що корпоративне управління впливає на інвестиційну діяльність, позицію інвесторів, мотивацію керівництва корпорації підвищувати ефективність використання капіталу, збільшувати прибутковість роботи, це відповідає інтересам усіх стейкхолдерів, сприяє узгодженню стратегічних орієнтирів розвитку корпорацій із їх соціальними завданнями в країні, і як наслідок призводить до збільшення національного багатства та підвищення рівня життя усього населення [3-5].

Важливість розвитку акціонерних товариств в Україні зумовлюється тим, що вони створюють найбільшу частку ВВП держави. Але у зв'язку із кризою, яку спричинила пандемія COVID-19 та карантинними обмеженнями даний сектор зіткнувся з додатковими соціальними викликами: діяльністю в умовах невизначеності, дисбалансом на ринку праці, вимогами цифровізації комунікацій тощо. Однак, зважаючи на важливу роль акціонерних товариств у забезпеченні сталого розвитку підприємництва та відображенні інвестиційного клімату в Україні, розвиток корпоративного управління є необхідним для розвитку вітчизняної економіки. Саме корпоративні стратегії є рушієм економічних змін в кризовій ситуації [6].

На жаль, в Україні існують певні проблеми корпоративного управління, які перешкоджають розвитку корпорацій та як наслідок сповільнюють економічне зростання країни. Недосконала система корпоративного управління перешкоджає ефективній діяльності акціонерних товариств та послаблює їх становище на ринку, знижуючи

привабливість для акціонерів (особливо закордонних), це блокує приплив іноземних інвестицій до національної економіки.

Значною проблемою в Україні є нерозвинений фондовий ринок, наразі відсутні різноманітні дієві фінансові інструменти, які б давали змогу інвестувати у певні фінансові активи на цьому ринку. Протягом останніх років простежується тенденція до зменшення кількості акціонерних товариств, а більшість корпорацій не планують залучення інвестицій через фондовий ринок (рис. 1).

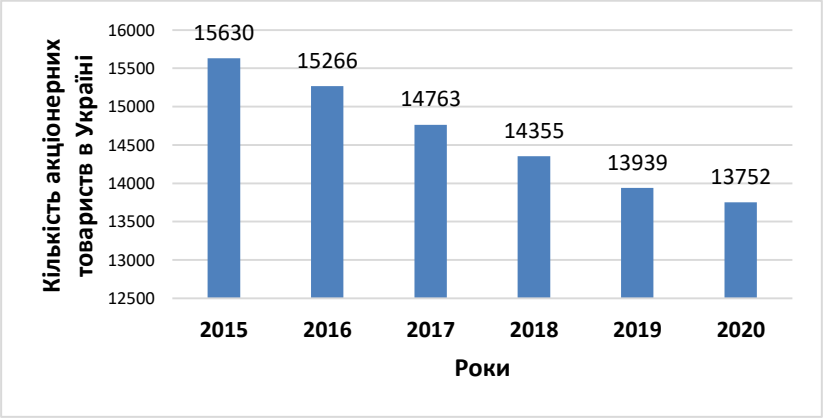


Рис. 1. Динаміка кількості акціонерних товариств в Україні за 2015-2020 роки

Джерело: побудовано автором на основі даних [7]

На жаль, статистичні дані показують, що кількість акціонерних товариств з кожним роком зменшується. Так, якщо їх кількість в 2015 році становила 15630, то на 1 грудня 2020 року вона зменшилась на 1878.

Зокрема, в США близько 70% акцій корпорації продають і купляють за допомогою відкритих торгів на біржі. В Україні, для придбання акцій, незважаючи на прибутковість акціонерного товариства, потрібно особисто звертатися до акціонерів. Тому, інформація з метою купівлі акцій доступна лише обраним. Ті, хто володіють цією інформацією, скуповують акції саме таким способом, а не через біржу. Даний механізм показує, що модель з розпорошеною власністю значною мірою спрощує «перехід» акцій від одного власника до іншого, адже малому акціонеру набагато легше ухвалити рішення про продаж акцій, що йому належать, ніж великому.

Отже, американський ринок цінних паперів є більш ефективним та ліквідним порівняно з українським ринком, що полегшує та пришвидшує продаж пакетів акцій малим інвесторам.

Властиво саме з цим можна пов'язати проблему недосконалості законодавства у сфері корпоративного управління, яка полягає у суперечливості нормативних актів (різночитання, дублювання норм), порушенні прав акціонерів на участь в управлінні, на частку в прибутку та активах, не належному рівні інформування акціонерів про діяльність корпорації та ін. Все це негативно впливає на здійснення корпоративного контролю та не дає змогу захистити права акціонерів [8].

Зважаючи на досвід розвинених країн, варто виділити такі заходи державної податкової політики, які сприятимуть залученню інвестицій: частково звільнити від сплати податку на дивіденди закордонних інвесторів, при умові реінвестування цих коштів в Україні, а не вивезення їх за кордон; звільнити від оподаткування дивідендів, які призначені для реалізації інноваційних проектів; зменшити податкові ставки для акціонерів, які володіють певною часткою акцій протягом тривалого часу; зменшити податкову ставку інвесторам, які вкладають кошти у розвиток наукоємних та важливих галузей; увести диференційований податок на дивіденди (звільнити від оподаткування малих інвесторів); зробити оподаткування залежним від періоду інвестицій [3-4, 9].

Лише за умови серйозних змін в податковому законодавстві та чіткої регламентації механізму нарахування та сплати дивідендів в Україні, збільшаться інвестиції в економіку як з боку населення, так і з боку іноземних інвесторів.

Отже, від рівня розвитку корпоративного управління держави залежить її економічний розвиток. Створення ефективного механізму корпоративного управління є одним із найважливіших завдань країни на макроекономічному рівні. Для того, щоб підвищити економічну ефективність корпоративного управління і, як наслідок, економічне зростання на державному рівні, корпоративне управління та державне регулювання повинно орієнтуватися на інтереси усіх зацікавлених сторін, до яких належать акціонери, інвестори, корпорації та суспільство. Наявні проблеми корпоративного управління в Україні свідчать про те, що потрібно вдосконалювати його, при цьому варто взяти до уваги зарубіжний досвід

корпоративного управління, враховуючи національні особливості функціонування економіки.

Перелік використаних джерел:

1. Закон України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80#Text.

2. Головіна Я. С. Вплив корпоративного управління на економічне зростання. 2010. URL: http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/217/2010_1_p087-094.pdf?sequence=1&is Allowed=y.

3. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2016. 534 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).

4. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).

5. Орлова Н. С. Корпоративне управління як основа розвитку ринкової економіки України. 2010. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2010/22.pdf.

6. Кифяк В. І., Палагнюк Я. В. Корпоративне управління як фактор розвитку економіки у період коронакризи. URL: https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/ 15256/13792.

7. Кількість юридичних осіб за організаційно-правовими формами господарювання. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/edrpoy/ukr/EDRPU_2021/ks_opfg/arh_ks_opfg_21.htm.

8. Іоргачова М. І. Проблеми корпоративного управління в Україні. 2018. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2018/52.pdf.

9. Ігнатьєва І. А. Основні корпоративні права акціонерів в системі сучасного корпоративного управління. URL: https://westudents.com.ua/glavy/43277-osnovn-korporativn-prava-aktsonerv-v-sistem-suchasnogo-korporativnogo-upravlnnya.html.

Козій Х.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВЕКТОРИ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І ГРОМАДЯН В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

За своїм змістом комунікативна взаємодія є одним із видів раціональної соціальної взаємодії, основою якої є довіра та взаємоповага учасників комунікації та забезпечення рівноправного діалогу і спільної користі для всіх учасників діяльності. Комунікативна взаємодія окреслює взаємну (суб'єкт-суб'єктну) орієнтацію партнерів, які бажають чути один одного, надаючи узгоджений і водночас раціональний характер цьому процесу. Існує декілька напрямів організації комунікативної взаємодії між органами публічного управління та громадськістю за допомогою інтернету.

Перш за все, йдеться про взаємодію за допомогою соціальних мереж і блогів. Позаяк влада в демократичному суспільстві виступає від його імені, то доступ до інформації, оцінки ситуації і можливість брати участь в процесі управління є основними факторами формування її легітимності.

Через це сьогодні багатьма політиками активно різними засобами налагоджується зворотний зв'язок з населенням. У публічному управлінні соціальні мережі зазвичай використовують як комунікативні канали, за допомогою яких можна поширювати інформацію про діяльність органів влади та їх посадових осіб та формувати їх позитивний імідж.

Дані про користувачів соціальних мереж, які вони розміщують в мережах, також можуть бути відкритим джерелом аналітичної інформації про соціальні групи та окремих осіб для подальшого використання в управлінській діяльності [1, с. 92].

Основною перевагою блогів в порівнянні з традиційними Інтернет-сайтами є можливість зворотного зв'язку, тобто відвідувач може залишати коментарі, задавати питання власнику блогу, голосувати в онлайн-опитуваннях тощо. Передача інформації в блогосфері базується на відкритості, доступності, емоційності, візуальності, гіпертекстуальності та застосовує моніторинг і вплив думок користувачів.

Зрозуміло, що і в подальшому соціальні мережі будуть все активніше використовуватися як владою, так і суспільством. І зважаючи на те, що з кожним роком кількість Інтернет-користувачів зростає з великою швидкістю, до даного комунікативного каналу потрібно відноситися як до повноцінного ресурсу публічного управління.

Важливим напрямом комунікації є впровадження в публічне управління інтернет-технологій Web 2.0 та Web 3.0.

Протягом останніх десяти років уряди багатьох розвинених країн реалізують стратегії зрощування процедури прийняття управлінських рішень з інтернет-технологією Web 2.0. Особливістю Web 2.0 є те, що до наповнення і перевірки інформаційних матеріалів залучаються користувачі.

Проекти і сервіси, які включає в себе термін «Web 2.0», активно розвиваються і покращуються самими користувачами. Основна особливість Web 2.0 полягає в способі користування інтернетом. За допомогою Web 2.0 користувачі інтернету стають активними учасниками інформаційно-комунікаційного обміну.

Цікаво, що останнім часом дослідники, говорячи про удосконалення взаємодії з громадськістю, говорять про необхідність переходу в Інтернет-діяльності органів публічного управління до концепції «Web 3.0.». На основі платформи Web 3.0. передбачається здійснення переходу від «простого» спілкування до рекомендаційних сервісів. Web 3.0 – мережа користувацького самообслуговування, в якій люди залишають свої судження, а система здійснює автоматизований підбір однодумців. Самі рекомендації отримують форму рейтингу споживчих переваг [2, с. 5].

Віртуальними комплексними комунікативними платформами органів публічного управління виступають веб-сайти органів публічної влади. Регулювання інформаційних потоків між органами влади, населенням, бізнесом, використання можливостей веб-сайтів на регіональному та місцевому рівнях сприяє:

- інформуванню громадськості про наміри та діяльність органів влади щодо місцевого розвитку;

- забезпеченню доступу до узагальнених і проаналізованих експертами інструментів та практик територіального розвитку, статистичних і картографічних даних тощо;

- створенню умов для впливу громадськості на регіональну політику шляхом розміщення на сайті відповідних звернень, участі в опитуваннях, обговореннях актуальних питань тощо;

- організації навчання громадського активу, депутатів місцевих рад і посадових осіб місцевого самоврядування в дистанційному режимі;

- формуванню можливостей якісного обміну ідеями щодо місцевого розвитку;

- розвитку комунікацій між зацікавленими сторонами у процесі формування місцевої політики [3, с. 100].

Отже, веб-сайт органу публічного управління справді є комплексним комунікативним майданчиком, який повинен активно впроваджуватися в усіх територіальних громадах.

Ще одним вектором комунікативної взаємодії органів публічного управління і громадян є впровадження електронної демократії. Термін «електронна демократія» вперше з'явився в США і Великобританії і означає можливість залучення громадян до більш активної участі в справах суспільства за допомогою використання комп'ютерів і мереж телекомунікації. Західні автори визначають електронну демократію як «використання інтернет-технологій урядом, політичними партіями і групами захисту інтересів населення для того, щоб надати інформацію, забезпечити комунікації, надати послуги або підвищити можливості для участі, що дозволяє здійснювати більш плідні обговорення серед громадян» [4].

По суті електронна демократія представляє собою особливу форму політичної та громадської участі громадян, яка заснована на використанні Інтернет-технологій. Проявами електронної демократії виступає електронне голосування, контроль та оцінка виконання публічно-управлінських та політичних рішень тощо. Становлення електронного громадянського суспільства створює соціальні основи та комунікативну культуру для становлення електронної демократії [4].

В Україні важливим є впровадження електронного урядування. Електронне урядування – форма організації публічного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій для формування нового типу держави, орієнтованої на задоволення потреб громадян [5, с. 44].

Головним завданням електронного уряду є трансформація традиційного публічного управління на основі застосування інформаційних технологій і комунікаційних мереж з метою покращання надання послуг населенню і бізнесу, а також розширення участі громадян у процесах публічного управління. Крім цього, е-уряд дозволяє підсилити контроль громадян за діяльністю органів влади. Таким чином, електронний уряд – це не тільки відкритість органів публічного управління з метою надання послуг своїм громадянам, але також і участь максимальної кількості громадян у публічно-управлінському процесі.

Отже, сьогодні Інтернет стає не тільки новим, але й основним комунікативним майданчиком громадських ініціатив.

Основними напрямами організації комунікативної взаємодії між органами публічного управління та громадськістю за допомогою Інтернету є:

- взаємодія за допомогою соціальних мереж і блогів; впровадження в публічне управління Інтернет-технологій Web 2.0 та Web 3.0;

- створення веб-сайтів органами публічної влади;

- розвиток електронного урядування, що включає розвиток електронної демократії та електронних публічних послуг.

Перелік використаних джерел:

1. Дрешпак В. М. Комунікації в публічному управлінні. 2015. URL: http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/3136/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%B2%20%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%96.pdf.

2. Твердохлібов Є. О. Напрями організації комунікативної взаємодії між органами публічного управління і громадянами в мережі інтернет. 2015. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeBu_2015_1_10.

3. Дегтярьова І. О. Інтернет-сайти як ефективні інструменти забезпечення регіонального розвитку. *Матеріали щорічної науково-практичної конференції за міжнародною участю (м. Київ, 20 – 21 травня 2013 року)*. URL: http://academy.gov.ua/infpol/pages/dop/7/files/3dca1907-2c1a-41fe-978c-3aca508733a7.pdf.

4. Мухіна М. О., Трима К. А. Концептуальні підходи до визначення поняття громадянського суспільства. 2015. URL: http://www.molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/274.pdf.
5. Куйбіда В. С., Білинська М. М., Петроє О.М. Публічне управління. *Термінологічний словник.* 2018. URL: http://academy.gov.ua/pages/dop/150/files/ddb9f2c2-f166-4ebe-8925-3f8cb99cec6d.pdf.

Кормило М.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Зеленко В.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Значні зміни, що відбулися в ХХ ст., а саме виникнення внаслідок здобуття незалежності численних нових держав, сприяють посиленню уваги до проблем державного управління, адже саме тому ми можемо розглядати управління, як самостійну галузь науки. Зараз неабиякої уваги потребує обґрунтування методів та процедур прийняття та реалізації управлінських рішень. Саме для можливого підвищення ефективності потрібно надавати необхідні рекомендації з актуальних питань управління суспільними та сучасними засобами підготовки відповідних рішень. [1]

По-перше, ефективність управління - це ефективне керівництво, що розуміється як уміння керівника змусити, спонукати або зацікавити підлеглих працювати енергійно, продуктивно та з високою віддачею. Завданням управління є цілеспрямований вплив на керований об'єкт для забезпечення досягнення поставлених цілей. Ефективність управління може бути оцінена за ступенем досягнення цілей: за кінцевими результатами виробничої діяльності (за рівнем прибутку); за якістю планування (поліпшення показників бюджетування); по ефективності вкладень (віддача на капітал); по збільшенню швидкості оборотності капіталу.

По-друге, ефективністю розуміють співвідношення ефекту і витрат, що складається у певній сфері діяльності. Оцінювання ефективності управління ґрунтується на вимірюванні ступеня задоволення потреб усіх

груп, зацікавлених у результатах діяльності. Головним критерієм оцінювання ефективності державного управління є досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених і впливових сил у результатах діяльності інституцій. Для визначення показників, що характеризують ступінь досягнення головного критерію, використовуються як методи прямих розрахунків, так і методи опосередкованого оцінювання (експертні методи, анкетне опитування). Оцінювання базується здебільшого на трьох основних категоріях - економічності, ефективності та результативності. [2]

Прийняття управлінських рішень є результатом вибору суб'єктів управління, спрямованих на вирішення існуючих або передбачуваних проблем. Найвищою і найбільшою формою правління є державне управління. Серед інших форм державного устрою істотна відмінність полягає в тому, що воно переважно забезпечує функціонування та розвиток усього суспільства. Державне управління – організований процес, за допомогою якого органи державної влади керують, наглядають і контролюють розвиток економічного та культурного секторів та інших сфер суспільного життя. Це діяльність професійних державних службовців у реалізації державної політики. Основним органом державного управління є держава, об'єкт — суспільство або суспільні відносини, і люди, в які вступають у процесі його різноманітної діяльності. В ідеалі це розумна система, розроблена для вмілої та ефективної реалізації державної політики. Неможливо передбачити усі ситуації та завдання управління, проте можливо обдумати певні закономірності управлінської діяльності, відповідно виробити загальні та проблемно-орієнтовані підходи, принципи, прийоми управлінських рішень.

Проблема підвищення ефективності державного управління актуальна для будь-якої країни незалежно від рівня її політичного та соціально-економічного розвитку. Для її вирішення постійно проводяться різнопланові реформи системи державного управління, створенні чисельні критерії визначення ефективності функціонування державних органів. Ефективне управління неможливе без розуміння високопосадовими особами стратегічних цілей політики та місії влади в цілому. Міністри, керівники державних установ і відомств повинні розуміти суть загальнополітичного процесу і бути здатними професійно довести доцільність тактики і стратегії державної політики іншим.

Методи є важливою частиною процесу державного управління. Наявність прогресивних методів та їх вміле використання є передумовами ефективного державного управління. Вони проявляються у формі управління, через взаємодію між суб'єктом та об'єктом управління та через зв'язок між ними. Методи державного управління безпосередньо пов'язані з органами державної влади, а органи державної влади відповідають функціям державного управління. Вони виражають управлінський вплив органу управління і використовуються ним як засіб реалізації покладених на них можливостей. В загальному, поняття методи державного управління розкривають, як систематизовані способи владного впливу державних органів на процеси суспільного і державного розвитку, діяльність державних структур і конкретних посадових осіб, що приводять до вирішення поставлених управлінських завдань на основі знання певних принципів державного управління. [2]

В управлінні виділяють дві технології: технологія управління за результатами полягає в тому, що залежно від ступеня досягнення запланованих завдань, відбувається уточнення подальших управлінських дій, часто застосовується при відсутності достатньої визначеності ситуації та розпливчастості кінцевої мети; технологія управління по цілях близька до попередньої, але орієнтується на стимулювання здобутки не офіційних завдань, а особистих цілей, сформульованих працівниками спільно з безпосередніми керівниками. [3]

Отже, ефективність державного управління є багатогранним поняттям, яке відображає ступінь досягнення загальних цілей державного управління та якість обслуговування населення, пов'язане з ресурсами суміжної управлінської діяльності. Методика оцінки ефективності державного управління має враховувати експертну оцінку впливу державної влади на державний суверенітет, конкурентоспроможність, економічне зростання, соціальну злагоду, оцінку використання інструментів і технологій для підвищення ефективності управління, відсутність корупції, а також використання бюджетних коштів та діяльності окремих органів державної влади як організації.

Перелік використаних джерел:
1. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики : монографія / В. Д. Бакуменко. - К. : Вид-во УАДУ, 2000. - 328 с.
2. Теоретичні підходи до трактування поняття «ефективність державного управління». URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=615
3. Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 564 с.
4. Співвідношення понять «державне управління», «публічне адміністрування» та «публічне управління» у трансформаційних процесах України. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/7.pdf

Корнієнко М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТАН КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Корпоративне управління є своєрідною гарантією щодо ефективного адміністрування підприємством. На сьогодні все більш поширеним є формування нових корпоративних утворень, що, зокрема, спостерігається у створенні нових акціонерних товариств.

Для визначення категорії «корпоративне управління» існує багато різноманітних підходів. Проте, на мою думку, тлумачення даного поняття Світовим банком є найбільш точним, згідно якого корпоративне управління – це система виробничих та призначених органів, які здійснюють управління діяльністю відкритих акціонерних товариств, що відображає баланс інтересів власників і спрямована на забезпечення максимально можливого прибутку від усіх видів діяльності відкритого акціонерного товариства в межах норм чинного законодавства [1].

Зараз в Україні присутня криза корпоративного управління, яка спричинена неврегульованістю корпоративних відносин та відсутністю єдиної методики, за допомогою якою можна було б оцінити ефективність

корпоративного управління. Аби подолати цю кризу Міністерство економіки України (Мінекономіки) спрямовує свою політику на перезапуск системи корпоративного управління державними підприємствами.

Діяльність у цій сфері базується на керівних принципах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), що націлені на значне поліпшення національних систем корпоративного управління та передбачають наступне:

- дотримуватися регламентації обов'язків керівних органів з метою ефективного стратегічного управління;
- захищати права власників акцій;
- забезпечувати рівні права між акціонерами;
- забезпечувати точну, своєчасну, неупереджену інформацію;
- налагоджувати роботу зацікавлених осіб в корпоративному управлінні [1].

Також Мінекономіки корпоративне управління розглядає як інструмент стимулювання до боротьби з корупцією та системи економічного розвитку країни. Зокрема, корпоративне управління покращує якість стратегічного управління, підвищує прозорість діяльності підприємства і тим самим полегшує боротьбу з корупцією. Як зазначив міністр Мінекономіки: «саме реформа корпоративного управління в державних компаніях має стати ключовою складовою системних змін» [2].

Верховною Радою у першому читанні ухвалений законопроєкт "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення корпоративного управління юридичних осіб, акціонером (засновником, учасником) яких є держава" (№5593-д). Реалізація даного законопроєкта допоможе покращити управління держпідприємствами й дозволить запровадити сучасні стандарти корпоративного управління у вітчизняних державних компаніях.

Вищезазначений проєкт передбачає впровадження загальної політики державної власності. Політика власності – це корисний інструмент, що використовується в різних країнах для управління державною власністю. Згідно з рекомендаціями Керівних принципів ОЕСР, політика власності має визначати загальні засади державної форми власності, функцію держави в структурі управління державними компаніями, яким чином держава реалізовуватиме політику власності, а також відповідні функції та обов'язки державних структур, залучених до реалізації політики власності.

Ще однією особливістю проєкту є передача повноважень, які пов'язані з управлінням компанією, на наглядові ради з незалежними членами, що відповідають за стратегічний розвиток державних підприємств. До їх основних повноважень входить: затвердження стратегічних документів (стратегій, фінансових та інвестиційних планів), призначення та звільнення керівників, затвердження правочинів, що не є достатньо суттєвими для розгляду органом управління/загальними зборами акціонерів. Передача повноважень в повній мірі — важливий і необхідний крок для ефективного та професійного управління державними компаніями. Також це дасть можливість зменшити політичний вплив держави на операційні процеси підприємств, і міністерства не зможуть в ручному режимі приймати операційні рішення. Крім того це розвантажить міністерства від невластивих для них функцій.

На даний момент тільки Кабінет міністрів зберігає за собою право погоджувати призначення керівників підприємств, що є у конкретно його підпорядкуванні.

В рамках корпоративної реформи вже затверджено 15 політик власності державних компаній, встановлено ключові показники ефективності діяльності для наглядових рад 7 компаній, для 11 компаній затверджено індивідуальні плани з корпоративного управління.

Внаслідок проведення дослідження можна зробити наступні висновки: законодавство, що регулює діяльність акціонерних товариств, постійно вдосконалюється, шляхом його відповідності принципам корпоративного управління та міжнародній практиці корпоративного управління; не враховуючи вжиті заходи щодо удосконалення вітчизняного корпоративного управління, оцінки міжнародних експертів доводять, що ця сфера ще недосконала та їй необхідне подальше приведення у відповідність до міжнародної практики.

Отже, стан корпоративного управління характеризується імплементацією міжнародних стандартів корпоративного управління в систему управління державними компаніями для збільшення їх рівня доходів та інвестиційної привабливості шляхом внесення змін до законодавства з метою удосконалення корпоративного управління юридичними особами, акціонером (засновником, учасником) яких є держава. Процес передачі повноважень на наглядові ради дозволить покращити якість стратегічного планування, оскільки буде можливість

виходити за рамки політичних циклів, які в Україні є дуже короткими – в середньому 12 місяців. Ухвалення законопроекту стане важливим кроком в імплементації реформи. Функції держави як власника та наглядових рад будуть чітко розмежовані, буде побудована чітка ієрархія встановлення цілей та відповідальності, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності компаній.

Перелік використаних джерел:

1. Організація економічного співробітництва і розвитку (OECD). Principles of Corporate Governance [Електронний ресурс]. URL: http://www.oecd.org/document/49/0,3343,en_2649_34813_31530865_1_1_1_1,00.html.
2. Міністерство економіки України. Мінекономіки продовжує реформу корпоративного управління в державних компаніях, – Олексій Любченко. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/minekonomiki-prodovzhuye-reformu-korporativnogo-upravlinnya-v-derzhavnih-kompaniyah-oleksij-lyubchenko (дата звернення: 25.11.2021).

Кучерявко А.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Кібік О.М.
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

Проблемою розвитку української економічної системи є підвищення рівня її конкурентоспроможності. Важливою складовою системи забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності є підвищення індексу інвестиційної активності. Україна має значний інвестиційний потенціал, що обумовлений багатьма чинниками. Зокрема, Україна є одним із найбільших потенційних ринків Європи. Наша держава має вигідне географічне положення, гарний клімат, родючі ґрунти та багата на інші природні ресурси. Сучасні дослідження та розробки проводяться у багатьох галузях науки і техніки. Держава має розвинену інфраструктуру, зокрема транспортну. Однак, рівень інвестиційної привабливості України у цей час не

є високим, оскільки інвестиційний клімат в Україні оцінюється як небезпечний. Така оцінка обумовлена політичною, економічною та іншими видами нестабільності.

Передумовою успішної інвестиційної діяльності є стабільність функціонування об'єкту інвестування та впевненість потенційного інвестора, що значною мірою забезпечується в умови наявності сприятливого інституційного середовища. У сучасних умовах значна роль у формуванні такого середовища належить державі. Досвід таких країн як Німеччина, США, Японія доводить, що при формуванні державної інвестиційної політики слід враховувати фактори, які зумовлені особливостями та специфікою розвитку кожної окремої країни. Серед основних факторів вчені відзначають розмір та рівень доходів населення, структуру їх попиту, стабільність і розвиток ринку тощо; наявність працездатного населення, рівень безробіття, кваліфікація працівників тощо; доступ до існуючих в країні факторів виробництва, розвинену інфраструктуру, широку мережа постачальників; стабільність основних макроекономічних показників: ВВП, доходу населення, інфляції; зовнішньоторговельну політику; сталий розвиток економіки [1, 2].

Основними завданнями держави у зазначеному напрямку є забезпечення ефективного перерозподілу бюджетних ресурсів, підтримка стабільного функціонування грошово-кредитної системи, стимулювання формування та надання на прийнятних умовах кредитних ресурсів суб'єктам господарювання, створення гарантійних та страхових інститутів тощо.

З 2018 року запроваджено низку законодавчих стимулів для залучення інвесторів в Україну. В Україні чинним законодавством передбачено достатньо сприятливий режим державного регулювання інвестиційної діяльності: інвесторам гарантуються основні права, їх можливості порівнюються з можливостями українських підприємств, встановлені пільги на основні складові діяльності. В Україні функціонує достатня кількість потенційних інвесторів, але інвестиційні процесі в Україні мають епізодичний та вузькомасштабний характер. Українська економіка поступово лібералізується, що є важливим чинником для активізації інвестицій. Лібералізація повинна супроводжуватись створенням належних регуляторних та інституціональних рамок. Завданням є досягнення балансу між регулюванням та відкритістю.

Існує два варіанти зміни інвестиційних умов: розвиток у межах усієї економічної системи країни, створення «точок зростання». Перший варіант є масштабним, витратним, ризикованим тощо. Тому вважаємо біль прийнятним варіант створення «точок зростання» в вигляді певних сфер, форм діяльності тощо. «Точкою зростання» вважають індустріальні парки, у межах яких інвестиційний розвиток можуть отримати учасники, що представляють різні напрямки та сфери діяльності.

Важливим напрямком є активізація інвестиційної активності у сфері функціонування малого та середнього бізнесу. Сучасними формами інвестування у сферах малого та середнього бізнесу є самофінансування, кредити комерційних банків, державне фінансування у вигляді державної підтримки та грантів, ресурси міжнародних інституцій та організацій, спеціальні ресурси. На початковому етапі основними джерелами розвитку є самофінансування та залучення ресурсів із кредитного ринку. При активному розвитку доведеться вийти на фондовий ринок. На етапі стабілізації частки ринку джерела фінансування можна визначити залежно від конкретних потреб [2,3].

Для збільшення обсягу інвестицій у сферу функціонування малого та середнього бізнесу українській владі необхідно провести узгоджені дії щодо покращення системи їх залучення, елементами якої можуть бути такі заходи: спрощення механізму отримання кредитів підприємцями; сприяння розвитку небанківських фінансових інституцій; розробка та державна підтримка програм мікрокредитування; удосконалення механізму підтримки та розвитку малого та середнього бізнесу; розробка державної програми субсидування фінансування малих та середніх підприємств [1].

Галузі, які показали найшвидше зростання за останні роки і тому найцікавіші для інвесторів, це ІТ-галузь, сільське господарство, автомобільна промисловість, обробна промисловість та відновлювані джерела енергії. Відповідно поліпшення економічних умов та фінансові стимули спонукають вітчизняних та іноземних інвесторів вкладати дедалі більше в українські ІТ-компанії. Наприклад, у 2018 р. українські технологічні компанії зібрали рекордні 323 млн. дол. Маючи величезний потенціал, сільське господарство залишається сектором із суттєвим потенціалом. Уряд підтримує проекти співпраці з Європейським банком реконструкції та розвитку, спрямовані на підтримку сталого агробізнесу в Україні.

Україна повинна дедалі ставати привабливішою для внутрішніх та міжнародних інвесторів. Незважаючи на наявність низки проблем, інвестори будуть враховувати готовність уряду і суспільства підвищувати рівень інвестиційної привабливості економічної системи України.

Перелік використаних джерел:

1. Інвестиційний клімат України: проблеми формування та заходи поліпшення. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: http://old.niss.gov.ua/Monitor/Marrch/12.htm.
2. Борщ Л.М., Герасимова С.В. Інвестування: теорія і практика. К.: Знання. 2007. 685 с.
3. Сержанов В.В. Формування державної інвестиційної політики розвитку національного господарства: моногр. К.: Національна академія управління. 2018. 281 с.

Лупаца І.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.філол.н., доцент Васьківський Ю.П.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

КОНСТРУЮВАННЯ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

Соціальні мережі на сьогоднішній день міцно увійшли в наше повсякденне життя. Кількість користувачів по усьому світу вимірюється мільйонами. На стадії становлення соціальні мережі в основному використовувалися лише для спілкування та розваг. Але зараз ми спостерігаємо те що соціальні мережі стають також повноцінним інструментом і для бізнесу. Це обумовлено присутністю в мережах конкретної цільової аудиторії і можливістю тісно спілкуватися з живими людьми. Сьогодні соціальні мережі відіграють в житті сучасної людини величезну роль, і про це знають всі. Причому люди таким чином можуть не тільки спілкуватися, але ще й ділитися порадами, професійними навичками, просувати свої послуги, купувати товари та інше. За статистикою, близько сорока відсотків населення планети спілкується за допомогою соціальних мереж. І сьогодні є багато таких майданчиків.

Завдяки соціальним мережам можна повідомляти людей про всякі акції, заходи, знижки в магазинах. Провести промоцію міста в соціальних мережах завтра можна легко, якщо підготувати ґрунт в мережах, де ми з вами всі спілкуємося. Є навіть групи за інтересами, де кожен може знайти людей, які цікавляться тим же, чим і ви. Причому це досить легко — достатньо зробити відповідний запит.

Поступово ми спостерігаємо ту ситуацію, коли людина спілкування в живому суспільстві переходить на спілкування в суспільстві інтернету. Завдяки мережі можна знайти найрізноманітнішу інформацію, яка вас в даний момент цікавить. Скажемо більше — в інтернеті є всі знання, які накопичило людство за тисячоліття свого розвитку. І якщо скористатися всім цим правильно, то це відкриває широкі горизонти.

На сьогоднішній день можна сміливо говорити про те, що соціальні мережі схожі на бізнес, так як вони розвиваються з неймовірною швидкістю. Наприклад, приблизна вартість самої відомої соціальної мережі Фейсбук становить близько 500 мільярдів доларів. Так що тут крутяться дуже великі гроші, і ті люди, які вміють їх звідти діставати, вже можуть похвалитися високим стабільним доходом. І майбутнє у соціальних мереж просто величезне.

Становлення інформаційного суспільства призвело до загальної комп'ютеризації та впровадження інформаційно-телекомунікаційних технологій в усі сфери життя. Знання та інформація стають ключовими джерелами продуктивності і конкурентоспроможності, еволюції соціуму на сучасному етапі. Соціальні мережі, будучи не тільки засобами масової комунікації, а механізмом конструювання комунікативного простору, виконують низку функцій, створюючи ціннісний базис свого існування. Ми маємо всі підстави стверджувати, що соціальні мережі є новим, але дуже динамічним феноменом інформаційного суспільства. Активність є важливою рисою особистості, що виявляється в прагненні особи постійно розширювати сферу своєї діяльності, не тільки пристосовуючись до ситуації, але і перетворюючи її. Одним з факторів, який дасть змогу для активізації особистості є спілкування. Адже, саме спілкування впливає на емоції, відображає характер та висвітлює основну сутність тієї чи іншої особи. Тільки все перелічене попередньо можна побачити коли спілкуєшся з людиною вербально, а не в мережі Інтернету.

Частиною життя сучасних людей стали соціальні мережі. Ця ситуація утворилася завдяки тому, що інтернет-мережі є новинкою сучасного світу, а, як відомо, нове завжди притягує увагу, і завдяки цьому науково-технічному феномену людина здобула ряд можливостей у соціальній взаємодії і часі, які трансформувалися з традиційного світу у віртуальний [1]. Використовуючи Інтернет як технічне досягнення, людина перемістила свої реальні соціальні зв'язки у віртуальний світ. Інтернет не лише їх сприйняв, а й створив умови для розширення, долаючи час і простір. Зважаючи на ці особливості, яких не вистачає в традиційному світі, людина знаходить їх в інтернет-мережі. Реєструючись у соціальних мережах, людина починає матеріалізувати взаємовідносини та формувати так зване віртуальне «Я», яке не завжди може відповідати традиційному «Я». Ця невідповідність зумовлюється особливістю інтернет-ресурсу та діяльності соціальних мереж.

Сьогодні ми є свідками впливу соціальних мереж на поведінку людей. Варто також відмітити і те, що численність мереж постійно зростає, вони стають домінантами в житті людини. Із цього приводу Т. Галіч зазначає, що суспільство, ключову роль в якому починають відігравати мережі, вільно формує об'єднання людей і груп за інтересами. На відміну від традиційних соціальних структур, «мережі здатні сприймати і самостійно створювати комунікативні конфігурації, не доступні для традиційних інститутів». Основою такого суспільства є мережна комунікація, однією з форм вираження якої є помітне зростання кількості соціальних інтернет-мереж. Вони виступають інструментом, за допомогою якого велика кількість користувачів глобальної мережі отримують додаткові можливості в спілкуванні і взаємодії [2, с. 145–152].

Отже, стрімке поширення нових інформаційних технологій є одним з атрибутів сучасності. З розвитком технологій, а особливо комп'ютерних ігор, в яких можливо повністю відтворити модель свого традиційного життя за допомогою стимуляторів, у сучасної молоді починає розвиватися інтернет-залежність. Практично вся молодь проходить стадію природної захопленості та зацікавленості всіма «ноу-хау», і певна її частина переходить у категорію інтернет-залежних. А це призводить до спаду інтересу до читання не лише в студентів, а й серед учнів шкіл, оскільки з'являється чимала кількість аудіо– та відео-ресурсів, які задовольняють їх інформаційні потреби та набагато спрощують процес вибору та сприйняття потрібної інформації. Однак соціальні мережі досить сильно впливають на будь-яку

особистість та на процес формування поведінки, а інформація в Інтернет-мережі є недостатньо організованою та керованою. Аналіз діяльності у Інтернет-мережі дозволяє відобразити її зміст у вигляді структури, яка включає в себе ряд взаємопов'язаних компонентів: комунікаційний, ціннісний, пізнавальний та поведінковий.

Перелік використаних джерел

1. Васьківський Ю. П. Реклама в інтернет-медіях (на прикладі: 1plus1.ua, zaxid.net, zakarpattya.net.ua). Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 9. – URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1484 (дата звернення: 21.10.2021).
2. Галіч Т.О. Соціальні Інтернет-мережі та віртуалізація суспільного життя. Соціологія майбутнього : науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства. Харків, 2010. Вип. 1. С. 145–152.

Лущ М.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шот А.П.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗНАЧЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Рік за роком діджиталізація займає все більше значення у нашому житті. Підприємства, в свою чергу, шукають нові шляхи поліпшення основних і допоміжних бізнес-процесів, покращення ефективності управлінських впливів для утвердження зростання своєї конкурентоспроможності у майбутньому. Спрощене розуміння терміну «діджиталізація бізнесу» — перенесення усіх бізнес-процесів у електронний вигляд. Інформаційно-комунікаційні технології оцифровують перш за все окремі процеси та явища в бізнес-структурах, після чого формується так звана віртуальна бізнес-модель, «переносячи» поступово підприємницьку організацію роботи в «світ діджиталу».

Діджиталізація має неймовірний попит і є важливим процесом розвитку теперішніх підприємств в умовах нової економіки. Вона має на меті спростити та водночас пришвидшити роботу із великими базами даних, забезпечити автоматизацію усіх видів діяльності, покращити взаємодію із

партнерами, постачальниками та клієнтами. Ще одною важливою місією діджиталізації є формування нових засад комунікацій в межах підприємства (між підрозділами, менеджментом, працівниками, перехід до нових організаційних форм господарювання) [1, с.23].

З кожним роком підприємства стрімко розвиваються задля створення належних умов щодо зростання рівня інноваційної активності вітчизняного бізнесу, залучення провідних інноваційних технологій у процес господарювання, в умовах обмеженості джерел фінансування та зростання обсягу витрат на проведення превентивних дій щодо втримання розповсюдження гострої респіраторної хвороби COVID–19. На думку фахівців, доцільно забезпечити налагодження ефективних комунікацій між органами влади, місцевого самоврядування та представниками бізнесу в частині надання додаткових пільг під час закупівлі інноваційного обладнання, яке не виробляється на території країни, залучення іноземного капіталу у розвиток провідних промислових підприємств. Щоб зберегти свою конкурентоспроможність на міжнародному ринку, підприємства повинні зібрати всі дані, що народжуються в процесі створення доданої вартості, та використовувати їх. Цього можна досягти за рахунок діджиталізації, яка тягне за собою перехід від аналогових бізнес-операцій до цифрових та систематичного застосування цифрових технологій для поліпшення діяльності.

Діджиталізація забезпечує сучасним підприємствам багато конкурентних переваг таких як:

- підвищений рівень зв’язку з клієнтами та цільовою аудиторією;
- поліпшення лояльності клієнтів до компанії.
- зменшення собівартості за допомогою автоматизації та оцифровування бізнес процесів;
- покращення іміджу компанії за допомогою швидкої комунікації з клієнтами;
- надання додаткової вартості товару через якісний сервіс;
- прозорість внутрішніх та зовнішніх процесів підприємства;

Все більш широкого використання набувають цифрові інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ). Це перш за все сукупність процесів і методів взаємодії з інформацією, що здійснюється із використанням комп’ютерних пристроїв та засобів телекомунікацій. З іншого боку, наявність технічного

бекграунду, розуміння технологій, їх можливостей та особливостей значно підвищує ефективність підприємства. Однак слід пам’ятати: в основі трансформації лежать цифрові технології, і рішення, які потрібно застосовувати, не мають успішної тривалої історії використання [2, с.87-90]. Разом з цим виокремлюється невеликий ряд недоліків при впровадженні діджиталізації:

1. При невмілому використанні може зіпсувати взаємовідносини з клієнтами;
2. Необхідність у високоякісних виконавцях;
3. Переваги не завжди передбачають стабільний характер.

Скільки триватиме цифрова трансформація залежить перш за все від масштабів, а також готовності самої організації до глибинних змін. Для того, щоб об'єднати виробничі підрозділи, надати більш широкі можливості співробітникам для комунікації та взаємодії, а також оптимізувати їх щоденні операції, багато сучасних підприємств використовує широку екосистему світового рівня — Microsoft. Слід зауважити: діджиталізацію неможливо завершити. Її можна тільки почати, хоч це і важко зробити правильно. Згодом діджиталізація стає невід'ємною частиною розвитку успішного підприємства.

Поширення діджиталізації на сьогодні є важливим процесом, який визначає темпи розвитку підприємства. Цифрова трансформація сприяє підвищенню мотивації працівників, розвитку їхнього креативного мислення. Це суттєво дозволяє зекономити робочий час, адже мультимедійні засоби та інтерактивність сприяють значно кращому представленню та засвоєнню інформація, яка подається. Підхід до успішної реалізації цих принципів полягає в тому, щоб покладатися на експертну оцінку команди на підприємстві— співробітників, які в силу своєї щоденної діяльності мають глибокі знання про те, що працює, а що ні. Потрібно звернути увагу на наданні співробітникам навичок, які дозволять знати всі деталі сучасного цифрового виробництва; зміну мислення та підходу до роботи менеджменту і співробітників, а також їхнє організаційне бачення нових процесів. Сучасні цифрові технології максимально змінюють елементи традиційного менеджменту — місце роботи, вид діяльності, інтереси та коло партнерів. Доцільно виділити наступні засоби масового впровадження принципово нових кроків діджиталізації, які спричиняють якісні зміни в управлінні організацією: мейнфрейми; персональні комп’ютери; Інтернет-

сенсори; спеціалізовані глобальні мережі; Інтернет; хмарні обчислення та інші [3].

Таким чином, технологічний прогрес та інновації – вирішальні чинники для прориву насамперед для підприємств. Для втримання наявних позицій на ринку та подальшого зростання конкурентоспроможності продукції керівництву необхідно зосередити свої зусилля на впровадженні нових прогресивних технологій щодо оптимізації використання виробничих ресурсів.

Перелік використаних джерел:

1. Лігоненко, Л. О. Зміст та механізм формування стратегії діджиталізації в бізнес-організаціях. [Електронний ресурс]. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2018. №22 (62). С.22–24. Режим доступу: https://ir.kneu. edu.ua/bitstream/ handle/ 2010/31349 /Khripko_18.pdf? s equence=1
2. Макаренко С.М. Особливості інноваційного розвитку промислових підприємств в умовах діджиталізації. [Електронний ресурс]. «Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка». Випуск 3, 2020. С. 86-92. Режим доступу: http://tnv-econom.ksau niv.ks.ua/index.php/jour nal/article/view/91/89
3. Михайлова, Н. Диджитализацию невозможно завершить, она становится частью развития компании [Електронний ресурс]. 2019. Режим доступу: https:// metinvestholding. com/ru/media/news/207342

Маркевич А.-М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Державно-приватне партнерство (ДПП) являє собою своєрідну та специфічну форму співпраці державного та приватного сектору, яка має за мету забезпечення економічно-соціального зростання суспільства, тобто починаючи зі зниження рівня безробіття в країні закінчуючи підвищенням національного ВВП в окремих регіонах або ж країни загалом. Застосування такого партнерства має позитивний вплив на вирішення безліч проблем, наприклад шляхом впровадження та активізації новітніх механізмів,

піднесенням рівня інвестиційної діяльності в економіці країни, і як результат, забезпечить соціально-економічний розвиток на довгостроковий період. Варто зазначити різноманітні форми ДПП, які якраз володіють чималим потенціалом, що забезпечують економічне зростання національної економіки України

Світовий банк, беручи до уваги істотні відмінності ДПП від інших близьких по суті проєктів, поділяє форми партнерства за рівнем участі бізнес-партнера з відповідними формами взаємодії. Враховуючи це, існує чотири основні групи[1]:

1) Договори на управління та лізинг (Management and Lease Contract). Особливості даної моделі визначаються в тому, що приватному сектору надаються повноваження для здійснення управління проєктом на термін, що зазначається у контракті, проте, об'єкт при цьому знаходиться у власності держави, як і право на прийняття інвестиційних рішень. Дана група налічує такі форми контактів:

• договір на управління (management contact) – державні органи влади використовуючи бюджетні кошти здійснюють фінансування бізнес-партнера заради виконання управління проєктом, а ризики, що обумовлені операційною діяльністю, покладені на державного партнера;

• лізингові угоди (lease contract) – за відповідну плату органи влади використовуючи форму лізингової оренди надають об'єкти, що знаходяться у їхній власності, приватному партнеру, причому всі ризики пов'язані з операційною діяльністю також переходять до приватного сектора;

2) Концесії (concessions) – за даного типу взаємодії держави та бізнесу, останній зобов'язується проводити менеджмент проєкту у рамках періоду, що зазначений у договорі, протягом якого на бізнес покладені ризики щодо капіталовкладень. Найбільш поширеними формами концесії за Світовим банком є:

• відновлення – експлуатація/управління – передача (Rehabilitate, operate and transfer - ROT) — даний механізм надає можливість приватному сектору реконструювати об'єкт, що вже існує, після чого експлуатувати його та обслуговувати вже своїми силами й на власні ризики поки не закінчиться термін контракту. Далі при закінченні строку об'єкт переходить до державного партнера;

• відновлення – лізинг/оренда – передача (Rehabilitate, lease or rent, and transfer – RLT) — реконструкція чинного об'єкту проводиться бізнес-структурою, після чого береться в оренду/лізинг у державного сектору,

надалі експлуатується й обслуговується приватним партнером на свій ризик і відповідальність до кінця терміну угоди;

• спорудження – відновлення – експлуатація/управління – передача (Build, rehabilitate, operate, and transfer – BROT) — представник приватного сектору завершує будівництво наявного об'єкта, після цього експлуатує й обслуговує його власним рахунком і на свій ризик до завершення строку контракту;

3) «Проєкти зеленого поля» (Greenfield Projects). Використання цієї моделі надає змогу приватному партнеру або ж спільно з державним партнером спорудити та експлуатувати наново створений об'єкт в рамках договірного періоду. Надалі, тобто по закінченню терміну, цей об'єкт переходить під керівництво держави. «Проєкти зеленого поля» мають такі варіації щодо форм партнерства:

• спорудження – лізинг – передача (Build, lease, and transfer – BLT) — під власну відповідальність бізнес-партнер здійснює інвестування капіталу у спорудження нового об'єкту. При завершенні будівництва новостворений об'єкт переходить у власність держави, проте приватний партнер на базі лізингової оренди надалі працює з ним до закінчення договірного терміну дії контракту.

• спорудження – експлуатація/управління – передача (Build, operate and transfer –BOT). Дана форма характеризується будівництвом та експлуатацією об'єкта приватним сектором за власні ресурси й на свій ризик протягом терміну угоди, а при завершенні спорудження об'єкт передається державі. Варто зазначити, що право власності теж надається державі. Як гарант повернення вкладених ресурсів для приватного партнера держава протягом терміну експлуатації даного об'єкта надає прибуток на довгостроковій основі шляхом мінімального навантаження цього об'єкту або ж шляхом попереднього укладання договору прямо з кінцевими споживачами. По завершенні періоду дії договору об'єкт переходить у власність держави;

• спорудження – володіння – експлуатація/управління (Build, Own, Operate – BOO) – об'єкт партнерства споруджується бізнес-партнером власним коштом та на власний ризик, і переходить у власність останнього. Держава у цьому виді співробітництва надає приватному сектору довгострокові гарантії щодо окупності проєкту шляхом необхідності створеного об'єкта або ж шляхом підписання договорів зі споживачами виготовленої продукції чи послуг;

• комерційний проєкт (Merchant) – будівництво об’єкту організовує приватний партнер на засадах ринку. При цьому державні органи не надають гарантій щодо окупності об’єкту партнерства чи повернення вкладених ресурсів та коштів. Всі ризики та відповідальність за даний проєкт бере на себе приватний сектор;

• оренда (Rental) – ця модель партнерства характеризується спільною взаємодією держави та бізнесу на орендних засадах. Термін таких відносин коливається в проміжку від 1 до 15 років. Варто зазначити, що бізнес може взяти об’єкт у володіння та управляти ним протягом дії угоди, але лише під свою відповідальність та на власні ризики. Держава, своєю чергою, гарантує отримання прибутку, враховуючи й короткострокові можливості, шляхом укладання контрактів на кшталт купівлі-продажу виготовленої продукції/послуг для споживачів кінцевого продукту;

4) Продаж активів (Divestitures). Ця модель ДПП ґрунтується на тому, що приватний учасник партнерства шляхом інвестицій в акції, капіталовкладень у приватизацію, купує якусь частку об’єкту у державного партнера. Світовий банк поділяє модель продажу активів на такі види:

• повний (Full) – тобто держава надає 100 % капіталу об’єкта партнерства у користування бізнесу;

• частковий (Partial) – відповідно розпорядження об’єкту, що перебуває у власності держави, відбувається частково. За таких умов держава зберігає за собою право щодо управління об’єктом.

В якості новітнього правового виду ринкової взаємодії ДПП власною першочерговою ціллю має забезпечення рівноваги інтересів соціально-економічного характеру різних верств населення, а також має на меті вербування інвестицій приватного сектору економіки (як вітчизняного, так і іноземного) на довгостроковій основі задля ефективного менеджменту і фінансування інфраструктури та залучення партнера у розробку та застосування на практиці соціально-економічної політики у рамках прав, закріплених державою[2]. За допомогою спільних зусиль держави та бізнесу можна вирішити низку питань та розв’язати важливі для населення країни соціально-економічні проблеми шляхом формування та реалізації проєктів.

Варто зазначити, що ДПП займає вагоме місце та позитивно й ефективно впливає на формування вигідного правового й економічного бізнес-середовища, і як результат, відповідно покращує клімат для інвестування[3].

Державний сектор виступає уособленням, якоюсь (певною) мірою представником і так званим «реалізатором» суспільства, а також громадських інтересів, має у власності та розпоряджається низкою ресурсів, до складу яких відносяться матеріальні й нематеріальні, виробничі, фінансові тощо. Варто зазначити, що досить часто виникають такі обставини, в яких державні органи влади не спроможні задовольнити інтереси й потреби населення[4]. Це зумовлено двома факторами: або держава не раціонально їх використовує або/та у її власності банально не має необхідного ресурсу. Доцільно підмітити, що саме приватний сектор володіє необхідними для держави ресурсами, а також одночасно орудує й інструментами, за допомогою яких можна раціонально їх використовувати. Як результат, поєднання ресурсів і державного і приватного секторів, а також використання засобів їх раціонального вжитку виступають ще одною причиною для формування й застосування ДПП, яке, своєю чергою, відіграє значну роль у соціально-економічному розвитку держави.

Перелік використаних джерел:

1. Офіційний сайт Private participation in infrastructure database – URL : http://ppi.worldbank.org.
2. Апаров А.М. Державно-приватне партнерство як особлива правова форма співпраці держави з приватним бізнесом. Електронне наукове фахове видання. – 2015 – URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/
3. Маковська К.Л. Розвиток державно-приватного партнерства в Україні: проблеми і перспективи. Електронне наукове фахове видання. – 2017. – URL: https://core.ac.uk/download/pdf/83143988.pdf
4. Дмитриченко Л., Брайловський І. Європейські орієнтири розвитку державно-приватного партнерства в Україні. Електронне наукове фахове видання. – 2014. – URL: http://visnykj.tneu.edu.ua/index.php/visnykj/

Маркевич А.-М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСТВА В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ

Аналізуючи використання ДПП в інформаційній сфері, доцільно зазначити, що партнерство позитивно впливає на розв’язання багаторічних

проблем суспільства, проте для цього потребує створення цілісного механізму управління даними, що забезпечить формування довіри та запобігання потенційно можливих ризиків.

Попри те, що застосування ДПП у сфері даних має безліч переваг та значну цінність, загрозою ефективної реалізації співпраці все ще залишаються різноманітні проблеми та ризики. Безпека, конфіденційність, торговий ризик, транскордонні потоки інформації, ділова репутація, прозорість процесів, а також регулярна діяльність – всі зазначені аспекти, які тісно між собою пов'язані, обумовлюють невизначеність розвитку сфери інформаційних даних. Проблеми на основі цих аспектів зумовлені, в першу чергу, глибокою недовірою між окремими особами, або ж інституціями чи навіть державами, яка з часом все більше зростає. Розв'язання цієї проблеми відсутності довіри можливе при умові координації процесів, що пов'язані з фінансовим забезпеченням та регулюванням ДПП в інформаційній сфері. Якщо цього не буде досягнуто, то ймовірно, що сторони партнерства зіштовхнуться з низкою труднощів, вагомим з яких є встановлення рівноваги у потребі захисту даних з одного боку, та перспективою імплементації інновацій на основі їх застосування на практиці.

Заходи та інструменти, за допомогою яких можливо підвищити рівень довіри та зміцнити його, визначено всесвітнім економічним форумом, шляхом пропонування підходу до визначення конкретних засобів. Цей підхід базується на ітераційному узгодженні, спілкуванні на послідовній основі та на всебічному управлінні, а також допомагає представникам державного та приватного секторів, які зацікавлені в партнерстві, зрозуміти один одного та досягти балансу у діях. Ця цілісна концепція визначає п'ять основних напрямів, які допоможуть зміцнити довіру та активізувати дії партнерів [1, 2, 3]:

1. Досягнення балансу інтересів зацікавлених сторін безпосередньо на початку формування партнерства.

Значною вимогою для ефективної взаємодії сторін зацікавлених у партнерстві, до яких відносяться уряд, громадянське суспільство, бізнес-структури, неурядові організації, а також окремі розпорядники інформації, виступає взаємовигідне узгодження засобів обліку та розподілу результатів партнерства, і як основа – існування впевненості щодо його тривалості, а також і надійності. Для забезпечення зазначених умов необхідно:

- проводити незалежні юридичні інспекції, задля досягнення рівноправності, збалансованості обов'язків та відповідальностей кожного з учасників партнерства та забезпечити доступність ресурсів;

- визначати й співвідносити мотиваційні аспекти конкурентних зацікавлених учасників;

- зобов'язуватися реалізовувати результати партнерства на прозорій основі;

- формувати оперативну програму заходів задля проведення аудиту та етичного нагляду.

2. Відповідальний менеджмент інформаційними ресурсами.

Основою метою цього напряму виступає встановлення законного, справедливого, а найголовніше прозорого механізму використання інформаційних ресурсів. Варто зазначити, що управління даними дещо виходить за рамки конфіденційності й захисту інформаційних ресурсів, тому менеджмент містить в собі низку аспектів, вплив яких зосереджено на захист окремих осіб, в тому числі й соціальних груп, під час використання демографічно-ідентифікуючої інформації, за допомогою:

- залучення протоколів обміну даними, що забезпечує збалансованість безпеки, конфіденційності та етичних норм щодо реалізації цих даних;

- формування надійного й міцного механізму управління, а також технічної інфраструктури;

- створення спеціального органу, функціями якого будуть виступати нагляд, вирішення деяких юридичних колізій та вирішувати етичні невизначеності.

3. Формування точних, об'єктивних, правдивих та зрозумілих висновків на основі інформаційних даних.

У цьому векторі підходу визначається ряд проблем, що стосуються таких елементів: вхідні інформаційні дані повинні збиратися на законних підставах, та бути точними й повними; обробка інформації – надійною, на повторюваній основі й інтерпретованою; результати, отримані під час попередніх етапів – актуальними, об'єктивними, а також відповідати контексту. Задля розв'язання цих проблем, необхідними умовами є:

- обов'язкова перевірка джерела надходження, повноти й точності вхідної інформації;

- забезпечення прозорості, під час усього процесу збирання й обробки інформаційних даних;

- доцільність впровадження зворотного зв'язку задля перевірки даних на надійність та законність;

- створення відповідальної системи управління розподілу даних.

4. Забезпечення осіб, що приймають рішення, потрібними інструментами, а також підтримкою, для роботи з отриманою інформацією.

Сприйняття отриманої інформації, а також, беручи її за базис, формування управлінських рішень характеризуються деякими недоліки, що напряму залежать від проблем впровадження продукції інформації, відсутності або часткової присутності моніторингу, а також оцінювання ефективності нових механізмів прийняття рішень. Вирішити зазначені недоліки можливо шляхом:

- виокремлення осіб, що будуть відповідальні за роботу з інформацією на усіх етапах;

- формування двосторонньої лінії зв'язку задля підтримки інформаційної продукції;

- запровадження постійних курсів підвищення кваліфікації або/та навчальних тренінгів для осіб, що приймають рішення, пов'язаних з результативністю використання інформації.

5. Забезпечення масштабної, надійної й стійкої фінансової бази партнерства на довгостроковій основі.

Варто зазначити, що більша частина партнерських зв'язків на сьогодення у сфері даних від самого початку підтримуються «донорами» (або ж безпосередньо розпочалися шляхом інвестицій приватного партнера, так звана «філантропія даних»), тобто фінансової бази як такої не має, бо не характеризується пріоритетним значенням для співробітництва. Проте, чим більше розвивається партнерство, тим вагомішою стає необхідність формування стійкого фінансового базису, що можливо реалізувати за допомогою:

- оцінки й аналізу різних процесів фінансування;

- обґрунтування та судження щодо можливостей розширення партнерства у різних сферах та місцевостях;

- заохочення торговельних можливостей, що пов'язані з реалізацією інформації.

Варто зазначити, що 21 січня 2021 року, на черговому засіданні Уряд України затвердив проект Закону України, що стосується запровадження зобов'язань на довгостроковій основі в контексті здійснення ДПП. За словами Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України – Ігоря Петрашкова: «Законопроєкт дозволить забезпечити повноцінне функціонування механізму державно-приватного партнерства для усіх сфер діяльності та створити умови для зростання обсягу залучених інвестицій».

Перелік використаних джерел:

1. Ethical data impact assessments and over sightmodels, Information Account ability Foundation, January 2019, information account ability.org.
2. Shoshana Zuboff, The Age of Surve illance Capitalism, New York: Public Affairs, 2019; and Data responsibility guidelines, Centre for Human itarian Dataand OCHA workingdraft, March 2019, centre.humdata.org.
3. Technical considerations: Big data for social gooddigital toolkit, GSMA, January 2019, bigdatatoolkit.gsma.com.

Матьєва А.Є., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Тєшева Л.В.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ЗА ЧАСІВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ

На сьогоднішній день наш світ постав на шляху активної глобалізації усіх сфер життя людства. Саме цей процес має потужний ефект щодо розвитку ринкової економіки, системи надання послуг, накопичення капіталу, екологічної ситуації, людського розвитку тощо. Останнє з перелічених понять має трактуватися як певний фундамент, без якого процвітання інших галузей є дуже складним явищем та, у деяких моментах, навіть неможливим. О. Носик обумовлює термін «людський розвиток» як категорію, що розкриває сучасне трактування суспільної ролі людини, яка визнається не лише ресурсом, а й метою соціально-економічного розвитку [1].

В свою чергу, це поняття обумовлюється певною сукупністю чинників, до якої належать тривалість життя та стан здоров'я народу, здатність до отримання освіти та комплекс усіх благ країни, які будуть розподілені на кожного громадянина. Щоб забезпечити злагоджену взаємодію всіх вище перелічених компонентів, суспільство рішуче поставило перед собою мету створення керованої системи, яка б була в змозі забезпечити всі громадські вимоги. Саме такий лад ми можемо назвати сталим розвитком.

За визначенням Д. Бутліна, сталий розвиток - розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління без шкоди для можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби [2]. Щодо парадигми цієї концепції, то вона обумовлюється такими поняттями як соціальна рівність та справедливість, захист оточуючої середи, відсутність будь-якого прояву дискримінації і т.д. Ідея цього явища поєднує в собі три складові: соціальну, економічну та екологічну.

З 2019 року весь світ зазнав значних збитків через пандемію вірусу COVID-19, яка викликала соціальний страх людства, спричинила психологічний стрес громади та вразила всі процеси життєдіяльності суспільства, у тому числі і явище сталого розвитку. Але, пандемія, окрім негативних наслідків, забезпечила державам й позитивні речі, які сприяють піднесенню країн.

По-перше, розглянемо перелік тих аспектів, які заважають функціонуванню системи сталого розвитку через COVID-19:

- економічне забезпечення населення, яке стрімко зменшується. До цієї категорії відноситься і заробітна плата, і пенсійні виплати, і виплати соціального характеру;
- можливий, в подальшому, масовий голод через нестачу ресурсів для харчування;
- катастрофічна шкода стану здоров'ю нації;
- збройні конфлікти при синтезі з пандемією завдають більшого рівня загроз;
- неможливість забезпечення якісного рівня освіти дистанційним шляхом, недоступність освіти;
- громада все більше і більше використовує електроенергію для особистих потреб, що призводить до нестачі цього ресурсу.

Щодо позитивних наслідків:

- зменшення рівню дискримінації у суспільстві за гендерними, соціальними, расовими показниками через усвідомлення людством того фактору, що вірус не буде обирати особу для поразки через його соціальний статус;
- зменшення впливу суспільства на екологію через призупинення виробництва та транспортування матеріальних благ;
- усвідомлення міжнародними лідерами необхідності співпраці.

Ці дані щодо впливу пандемії на сталий розвиток співставленні з глобальними цілями ООН та United Nations Department of Economic and Social Affairs (DESA), які були представлені ще у 2015 році та затверджені 193-ма країнами світу [3].

Аналізуючи вище наведений перелік, можна сказати, що пандемія хоч і має певні позитивні наслідки, але вони не домінують над загрозами вірусу. Дійсно, сталий розвиток на сьогоднішній день призупинив своє заплановане функціонування, як і всі сфери життя. У даний проміжок часу головним завданням всіх держав є забезпечення безпеки свого народу від COVID-19, тож сприяння розвитку інших складових просувається значно повільнішими темпами.

Сталий розвиток характеризується такими епітетами як стійкість, надійність, стабільність тощо. Цілісне впровадження цього явища в життя кожного громадянина у часи коронавірусу є неможливим з тих причин, що світ не був підготовлений до такої вразливої події як пандемія, яка спричинила жахливий валив на духовну складову суспільства [4].

Щодо ролі публічної влади в епоху короновірусної хвороби, то хочеться зауважити, що, перш за все, основною її функцією є забезпечення прав людини. Наочним прикладом є вакцини, які покликані убезпечити життя громадян, що, в свою чергу, є захистом права людини на охорону здоров'я.

Отже, забезпечення сталого розвитку, а отже і розвитку людського, в епоху короновірусу є проблематичним, оскільки вірус не тільки погіршив ситуацію з вже існуючими глобальними проблемами людства, а й додав населенню Землі нових труднощів. У своїй праці Л.Г. Мельник зазначав, що стійкому розвитку притаманні динамічна рівновага з періодичною зміною її рівня та еластичність [5]. В умовах пандемії похитнулись всі сфери впливу людства, і, на жаль, людський розвиток не є виключенням.

Перелік використаних джерел:
1. Носик О.М. Науково-дослідна програма людського капіталу: становлення та структура // Вісн. Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. — 2014. — № 2(17);
2. Butlin, John Our common future. By World commission on environment and development. Journal of International Development. с. 284–287;
3. Програма розвитку ООН, «Цілі сталого розвитку», 2017, URL: https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=8&Target;
4. Пунченко О. П., Лазаревич А. А., Лазаревич Н. А. Вплив COVID-19 на розкол глобалізаційної практики соціоситем. – 2020. – 60 с.
5. Основи екології. Екологічна економіка та управління природокористуванням : підручник / За заг. ред. Л. Г. Мельника та М. К. Шапочки. – Суми, 2005

Мучичко К.Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОВІДНОСИН ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА: МОЖЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

З огляду на недостатньо врегульовані взаємовідносини між державою та суспільством в Україні, доцільно провести належний аналіз для вивчення можливостей використання іноземного досвіду у сфері зв'язків з громадськістю на вітчизняному ґрунті. Адже взаємозв'язок державної влади та суспільства в Україні залежить не лише від внутрішніх факторів, а й від впливу зовнішнього середовища – тих соціальних процесів, що відбуваються в інших країнах, з якими Україна взаємодіє в економічній, соціальній та культурній сферах. На думку О. Тодики, запозичуючи іноземний досвід із традицією демократичної системи, необхідно враховувати вітчизняний досвід та сучасні політико-правові реалії, а найголовніше – враховувати менталітет українців. Важливо також забезпечити скоординовану роботу державних установ та структур публічного управління, створених суспільством [1, с. 317].

Аналізуючи відносини між державою та громадянським суспільством, Я. Пасько зазначив, що основою політичної легітимності

держави та її здатності змінюватися є забезпечення того, щоб громадянське суспільство користувалось широким спектром прав. Наприклад, у скандинавській державі соціального забезпечення громадянське суспільство продовжує вдосконалюватися, і відмінності в соціальному розвитку та несумісні ідеологічні концепції, очевидно, взаємодіють. Громадянське суспільство існує в рамках закону, водночас воно вимагає від уряду та державних установ пристосувати сферу дії закону до його вимог. У північноєвропейських країнах більшість соціально-політичних заходів здійснюються автономними приватними установами, які охороняються законом і не залежать від уряду. Історично високі соціальні стандарти європейських країн поєднувались із класичними принципами взаємовідносин між державою та суспільством: ефективна децентралізація, демократична свобода та права людини, індивідуальна та колективна відповідальність, пріоритетність горизонтальних зв'язків над вертикальними зв'язками [2, с. 215].

На відміну від закордонних країн, за нинішньої системи державного управління в Україні державні органи не вважають суспільство надійним партнером у розв'язанні багатьох проблем у сфері зв'язків з громадськістю. Через цю ситуацію вони не прагнуть створити умови для встановлення тісних зв'язків між суб'єктом та об'єктом державного управління, що не сприяє якості управлінських послуг, що надаються людям. На відміну від України, наприклад, в Угорщині, Парламент у 2003 р. прийняв національний план та стратегію уряду громадянського суспільства, встановивши тим самим основні принципи, згідно з якими держава розглядає громадянське суспільство як партнера. Метою Національної громадянської програми є посилення та зміна ролі громадянського суспільства, встановлення партнерських відносин між неурядовими організаціями та органами державного управління та надання матеріальної підтримки структурам державного управління.

Слід зазначити, що у таких країнах, як Фінляндія, Ісландія, Норвегія та Швеція проводяться консультації на державному рівні, а зворотний зв'язок з громадськістю є загальноприйнятою практикою. Конституція Швейцарії передбачає публічні консультації щодо особливо важливих проектів та міжнародних угод [3, с. 74]. У країнах Західної Європи існує ціла система представництва інтересів, учасниками якої з боку громадянського суспільства виступають групи та об'єднання за інтересами, а з боку держави

– органи виконавчої влади. Наприклад, у Німеччині, Австрії, США та Франції громадянському суспільстві притаманні додаткові характеристики, однією з яких є відкритість. У цьому випадку «відкрите суспільство» та його члени «не помічають» держави, мають соціальну мобільність та високий рівень інтересів. Крім того, саме суспільство контролює політичні інститути та передає державі стільки влади, скільки вважає за потрібне [4, с. 179]. Суспільно-політична система, що проголошує ідеологію соціал-демократії (Швеція, Австрія, Норвегія, Швейцарія), базується на принципах суспільного макро консенсусу, децентралізації, соціального партнерства та політичного компромісу. Цей принцип базується на консенсусі соціальних груп та основних цінностей, що позиціонує систему так, щоб вона представляла інтереси всіх соціальних груп та соціальних класів. Це пов'язано з високим ступенем соціальної та культурної однорідності, прихильності населення ідеалам свободи, демократії, єдності та справедливості [5, с. 294-295].

Феномен Китаю включає десятиліття наполегливих пошуків найкращої моделі управління відносинами між державою та суспільством. На відміну від Китаю, в Україні уряд та населення чекають фундаментальних змін і не докладають жодних зусиль для побудови самодостатньої спільноти – основи громадянського суспільства. Водночас слід зауважити, що наявність самодостатніх громад є важливим аспектом належної роботи системи відносин між державою та суспільством в управлінні. Марно чекати, що Україна досягне позитивних результатів у сфері державного управління без створення належних передумов для створення громадянського суспільства через структуру публічного управління.

Досвід управлінських відносин між державою та суспільством у Сполучених Штатах Америки є прикладом збалансованої державної політики, яка захищає національну спадщину та природні ресурси для майбутніх поколінь та повністю відповідає національним інтересам. Країна заздалегідь піклується про майбутній розвиток і продовжує діяти відповідно до чітко визначених планів, суть яких полягає у забезпеченні всіх аспектів життя в країні. Ставлення країни до носія влади (американського народу) формує атмосферу довіри до державних установ, які піклуються про майбутній розвиток і не ігнорують нагальних питань сьогодення.

У Німеччині сільські та міські громади сформували різні само організовані структури, які можуть координувати спільну діяльність для розв'язання спільних проблем. Ці об'єднання є об'єктами регіонального

планування та носіями різних форм співпраці громад. Усі регіони, міста та сільські громади повинні мати структуру державного управління. Таким чином, можна безпосередньо брати участь у загальних справах та конференціях громадян та здійснювати контроль місцевих представницьких органів. Відмінною рисою Швейцарії у порівнянні з іншими країнами є те, що жителі цієї країни мають право безпосередньо брати участь у законодавстві країни на кантональному та загальному федеральному рівнях, що є свідченням елементів прямої демократії. На прохання 50 000 громадян або 8 кантонів може бути організований факультативний референдум щодо внутрішнього життя в країні. Якщо народну ініціативу підтримує більшість громадян та більшість кантонів, вона вважається схваленою. Цей механізм доводить існування прямої демократії та є одним з головних надбань, від якого швейцарці не відмовляться в жодному разі.

Аналізуючи наукову літературу, можна зробити висновок, що у багатьох європейських країнах та США найбільш успішно висвітлюються відносини між державою та суспільством. Однак, як відомо, константа соціально-економічного зростання ще не винайдена. Тому, враховуючи цей важливий аргумент, важко визначити тенденції та підрахувати відповідні наслідки, за якими економічне та соціальне політичне життя країни може зазнати колосальних змін. У зв'язку з цим не рекомендується розставляти пріоритети в одному напрямку розвитку, а застосовувати на практиці лише одну-дві інновації, запозичені з іноземного досвіду.

Перелік використаних джерел:

1. Тодика О.Ю. Народовладдя на трансформаційному етапі розвитку держави і суспільства: [монографія]/ О.Ю. Тодика; за ред. О.В. Петришина. – Х.: Право, 2007. – 480с.
2. Пасько Я.І. Соціальна держава і громадянське суспільство: співпраця versus протистояння: [монографія] / Я.І. Пасько. – К.: ПАРАПАН, 2008. – 272с.
3. Афонін Е.А. Громадська участь у творенні та здійсненні державної політики / Е.А. Афонін, Л.В. Гонюкова, Р.В. Войтович. – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 160с.
4. Любшин В.Я. Теория государства и права / В.Я. Любашин, М.Б. Смоленский, В.И. Шепелев: Феникс, 2002. – 512с.
5. Мухаев Р.Т. Политология: [учебник для вузов] / Р.Т. Мухаев. – М.: «Издательство ПРИОР», 2002. – 432с.

Олійник О.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ

Досвід формування та функціонування механізму державного управління Японії викликає інтерес по ряду причин. Констатуючи її історична своєрідність, фахівці говорять про існування японської моделі управління, яка являє собою гібрид, який перевершує оригінал, тобто західну модель, за своєю життєстійкості і продуктивності. Це багато в чому пояснюється характерним для японської моделі національним колоритом, який дійсно відрізняє її від західних моделей управління [2].

Модель державного управління в Японії істотно відрізняється від систем публічного адміністрування інших країн яскраво вираженим національним своєрідністю. Національна специфіка визначила виникнення оригінальних форм і методів державного управління, що відрізняються невисоким ступенем формалізації, гнучкістю і переважною орієнтацією на людей, а не на організаційні структури. Разом з тим формальна невизначеність управлінських процедур призводить до аморфності і ускладненості організаційного механізму, нечіткому правовому статусу управлінців і керованих, роблячи процес управління ближчим до мистецтва, ніж до науки.

Унікальність японської моделі управління в значній мірі обумовлена двома факторами:

1. Тривала історична ізоляція. Незважаючи на те, що Японія століттями мала тісні культурні зв'язки з Китаєм, встановлення 1603 р періоду авторитарного військового правління сёгуната Токуґави призвело до майже повної ізоляції цієї країни від решти світу аж до приходу на острови в 1853 р ескадри американського адмірала Пері. Протягом 250 років Японія, відрізана від іноземного впливу, розвивала особливу суспільство і культуру, яким не було рівних за рівнем колективної взаємодії. Основні організаційні якості, розвинені в цей період ізоляції, до сих пір залишаються характерними для японського суспільства, незважаючи на очевидні зміни, що відбувалися в XX ст. Японці, сконцентровані масовими агломераціями в великих містах, виробили складні соціальні навички, які

привели до виникнення феномена, відомого як «Суспільство-павутина» (Web society).

2. Перенаселеність країни, обумовлена географічним положенням, яка сформувала особливий соціум, тобто суспільство-павутину. Суспільство-павутина - це соціум, в якому всі його члени жорстко взаємозалежні і між ними встановлюється сувора ієрархія моральних і соціальних обов'язків як по вертикалі, так і по горизонталі. Як зазначає американський дослідник Р. Льюїс, все починається з моменту народження людини. У той час як на Заході дитини рано відокремлюють від матері і поміщають в власну кімнату, японські діти проводять поруч зі своїми батьками день і ніч протягом двох-трьох років. Західні діти швидко розвивають власну ініціативу і набувають досвіду самостійного вирішення проблем. У японських дітей, навпаки, розвивається повна залежність від близьких їм людей і виховується почуття взаємозалежності, яке залишається з ними на все життя. Вони можуть вимагати що-небудь у членів своєї групи, і ці вимоги повинні бути виконані. Першою їх групою є сім'я, потім - середня школа, університет, компанія [3].

Модель державного управління в Японії базується на тому, що Японія - це парламентська конституційна монархія, державне управління в якій представлене двопалатним Парламентом, Кабінетом міністрів і органами виконавчої влади на місцях, Верховним і регіональними судами. Вона також базується на тому, що зобов’язання японців щодо безособових державних органів влади завжди є важливішими за зобов’язання перед родиною. Однією з причин, завдяки якій Японія на порівняно ранньому етапі індустріалізації змогла створити корпорації дуже великого масштабу, насправді глибоко вкорінена в японській культурі. Саме через це виникли такі гіганти, як “Міцубісі”, “Міцуї”, “Сумотомо”, які виросли з невеликих сімейних підприємств та вже наприкінці XIX ст. були великими компаніями з ієрархічною структурою управління.

Особливості японської моделі визначаються також унікальними етнопсихологічними факторами, до яких належать такі риси характеру японців, як працелюбність, високий ступінь об’єднання та організованості трудових колективів, відданість робітників і службовців своїй фірмі, їх готовність працювати заради інтересів фірми, ставлення до колективу і фірми як до свого дому або сім’ї. Це виявляється в характері ринку праці, на якому є непопулярними звільнення, частіше практикується безконфліктне просування по службі, групові форми оцінювання праці тощо.

Отже, специфікою механізмів державного управління в Японії є:

- спрямованість державного управління на розвиток економіки на основі соціальних критеріїв;

- урахування у формуванні й реалізації програм соціально-економічного розвитку етнопсихологічних факторів і підтримка специфічної форми японського менеджменту в соціально- трудових відносинах;

- орієнтованість на безконфліктний розвиток соціально-трудових відносин і підтримку в суспільстві високого ступеня довіри;

- збереження партнерських відносин у проектах модернізації та інформатизації країни, інтеграції до глобальної економіки і побудови здорового, енергійного суспільства [1, с. 104-109].

Перелік використаних джерел:

1. Ковбасюк Ю. В., Державне управління. Том 2: Навчальний посібник. – м. Дніпропетровськ, 2013. - 324 с.
2. Система державного і муніципального управління в Японії. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidruchnyky.in.ua/sistema-derzhavnogo-i-munitsipalnogo-upravlinnya-v-yaponiyi-sistema-derzhavnogo-i-munitsipalnogo.html
3. Японська модель державного управління. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidruchnyky.in.ua/yaponska-model-derzhavnogo-upravlinnya-faktori-natsionalnoyi-svoyeridnosti-yaponskoyi.html

Осико Л.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Табачук А.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

БЕНЧМАРКІНГ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Хоч і бенчмаркінг як явище зародилося ще наприкінці 50-тих років XX ст., починав набирати популярності тільки в 90-тих,тоді про дану технологію почали говорити скрізь у суспільстві. Новий напрямок, що з'явився на стику менеджменту та маркетингу, вніс сум'яття в голови, як теоретиків, так і практиків бізнес-сектору. У пошуках шляхів оптимізації державного ладу та політичної системи, науковці та практики західних країн взялися за пошук

нової технології ведення державотворення, як в політичному, так і в економічному плані.

Упродовж як мінімум останніх двадцяти років бенчмаркінг все частіше застосовують у роботі установ публічного сектору, в управлінні територіальним розвитком країн, регіонів, міст, задля оцінки їх сучасного стану у визначенні майбутніх перспектив місцевої політики в економічній, соціальній та інших сферах життєдіяльності суспільства, а також як інструмент задля виконання постійного моніторингу їх реалізації [1].

Бенчмаркінг у сфері публічного управління — це сукупність дій для порівняного аналізу розвитку територій, визначення та оцінка основних факторів, що впливають на ефективність прийнятих управлінських рішень, з метою підвищення рівня економічного та соціального розвитку територій.

Застосовуючи дану практику ми можемо: об'єктивно оцінювати добуті результати у порівнянні з іншими об'єктами; досліджувати причини отриманих результатів; вимірювати степінь досягнення та виконання поставлених цілей і завдань; визначати сильні та слабкі аспекти даного управлінського об'єкта та переваги і недоліки конкурентів; відслідковувати зміни досягнутих результатів у реальному часі та володіти інформацію про найкращі методи, котрі застосовуються конкурентами.

Головними сферами використовування бенчмаркінгу з точки зору публічного управління є [4]:

— оцінка соціально-економічного розвитку та досягнутих результатів дій органів виконавчої влади з метою виявлення наявних проблем та покращення ефективності виконання управлінських рішень;

— оцінювання конкурентоспроможності регіонів країни;

— оцінювання конкурентоспроможності економіки окремих міст та областей;

— оцінювання спроможності регіонів продукувати та залучати як внутрішні, так і зовнішні інвестиції, котрі сприяють економічному зростанню.

Поділяємо думку, що завдання бенчмаркінгу у дослідженні ефективності міст та регіонів полягає у наступному:

— визначити в яких сферах життєдіяльності регіонів та міст потрібне покращення, вияснити наскільки певне місто чи регіон є ефективними у

порівнянні з іншими, аналогічними адміністративно-територіальними одиницями та у разі необхідності зрозуміти причини відставання даного міста чи регіону по низці показників.

— проаналізувати, як інші міста та регіони досягають кращих результатів за схожих умов, розробити стратегії та методи, котрі сприяли певному місту чи регіону у досягненні максимально рівня ефективності та які з даних стратегій можливо застосувати до інших міст чи областей.

— покращити відкритість та підзвітність органів влади перед суспільством, адже результати бенчмаркінгу дозволяють громадськості здійснювати контроль над динамікою ефективності регіону і відслідковувати, чи виконуються цілі та завдання укладені за планом [2].

Останнім часом в Європі та США набуває популярності бенчмаркінг міст, що в залежності від суперництва відносин між об'єктами порівняння може бути конкурентним бенчмаркінгом або ж бенчмаркнігом співробітництва. Головною ознакою саме конкурентного бенчмаркінга, на відміну від бенчмаркінга співробітництва є відсутність тієї співпраці, що належить другому, тобто учасники не бажають розкривати секрети власного успіху та ділитися інформацією [5].

Бенчмаркінг співпраці міст полягає у тому, що міста взаємодіють один з одним, реалізуючи спільно розроблені бенчмаркінгові проекти та стратегії, набуваючи при цьому колосальний досвід. Дані у такому бенчмаркінгу є доступними для всіх його учасників, що дає можливість зберігати та заощаджувати: фінансові, матеріальні та часові ресурси. Даний вид бенчмаркінгу є справді надзвичайно ефективною та передовою технологією задля розвитку як і регіонів однієї країни, так і для розвитку держав в цілому. Також бенчмаркінг співробітництва у межах різних держав, дозволяє ефективно залучати зовнішні інвестиції, котрі будуть активно сприяти розвитку держави [3].

Отже, бенчмаркінг сьогодні варто розглядати як актуальну технологію управління, котра сприяє поліпшенню економічних показників регіонів, покращує ефективність державного управління, через те, що результатом процесу бенчмаркінгу є отримання найкращої та найбільш оптимальної інформації, котра дозволятиме приймати найефективніші рішення. Також бенчмаркінг дозволяє віднаходити найкращі практики, застосовувати їх у власному робочому процесі та досягати високих результатів. Ще однією з переваг даної практики у процесах публічного управління є сприяння підвищенню громадського контролю за роботою владних апаратів та загалом покращення взаємозв'язку між органами влади та суспільством, залучаючи громадських експертів та враховуючи думку громадськості при

здійсненні управлінських процесів. Не менш важливим аспектом бенчмаркінгу, що також сприятиме розвитку територій є і аналіз економічного прогресу власного та сусідніх регіонів, що дозволить чітко визначити наявні помилки та зрозуміти якими шляхами можна уникнути їх у майбутньому.

Перелік використаних джерел:

1. Кирич Н., Шведа Н. Дослідження моделей бенчмаркінгу [Електронний ресурс]. Соціально-економічні проблеми і держава. 2013. Вип. 1 (8). С. 286–296. URL: http://sepd. tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13knbdmb.pdf
2. Прогнозування розвитку територій. Бенчмаркінг: навч. посіб. Бліщук К. М., Крупник А. С., Матвіїшин Є. Г. та ін. Київ: К.І.С., 2014. 120 с.
3. Лафлер Б. Бенчмаркінг: ефективність українських міст і областей. Проект «Розбудова спроможності до економічно обґрунтованого планування розвитку областей і міст України». Київ, 2012. 44 с.
4. Панчишин Т.В. Регіональний бенчмаркінг як інструмент муніципального та державного управління. URL: http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-55/10.pdf
5. Педак І.С. Бенчмаркінг як механізм порівняльного аналізу та запорука майбутнього регіонів. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/-2017/1_2017/11.pdf

Осико Л.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ГРОМАДСЬКІ РАДИ ЯК СПОСІБ КОМУНІКАЦІЇ ВЛАДИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Після здобуття незалежності Україною у суспільстві все більш популярною постає проблема щодо відкритості органів влади на всіх рівнях та загалом залучення громадськості до життя країни. Адже ще з часів Радянського Союзу люди звикли сприймати роботу різного роду державних органів та в цілому гілок влади, як певний клуб для еліти, закритий від погляду громадськості та зворотнього зв'язку. Як показала практика, відсутність прямої комунікації і подальшого контролю влади з боку суспільства тягне за собою низку доволі серйозних проблем. Серед них варто зазначити те, що чиновницький апарат елементарно перестає

розуміти чого саме потребує народ сьогодні та, що є найбільш необхідним у даний момент. Наступною проблемою є фактор корупції та некомпетентності через відсутність підзвітності органів влади та їх безпосередньої підконтрольності громадянському суспільству. Тому, щоб більше сприяти залученню громадськості до формування та реалізації державної політики як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях, у 2010 році за сприяння Кабінету Міністрів України було фактично започатковано діяльність таких установ як громадські ради.

Основним завданням громадських рад є представлення інтересів суспільства у кулуарах державних органів країни. Так, в залежності від напрямку та суб'єкту владних повноважень при якому було створено громадську раду, вона може виконувати різного роду функції. Громадська рада зобов'язана бути підзвітною суспільству, щодо результатів власної діяльності та безпосередньо забезпечувати комунікацію між чиновницьким апаратом і громадянами, виносячи на розгляд важливі суспільні питання та проблеми. Громадські ради також повинні спостерігати за тим, чи орган влади бере до уваги ту чи іншу пропозицію або ж зауваження громадян при розгляді тих чи інших проблем. Іншими не менш важливими функціями громадських рад при органах влади є експертна та консультативна. Дані функції надають можливість перевіряти законність рішень органів влади та загалом його діяльність. Також громадські ради посилено працюють над покращенням рівня відкритості та ефективності роботи органів публічної влади в Україні. Прикладом такого типу структури при органах влади - є громадська рада при НАЗК. Дана громадська рада повинна забезпечувати відкритість та суспільний нагляд за діяльністю органу влади, сприяти його зв'язку з громадянами та брати до уваги суспільну думку у процесі виконання органом публічної влади своїх завдань. Члени громадської ради входять до різного роду комісій у НАЗК, стежать за виконанням планів та завдань органу, стежать за його ефективністю та чи є залежним орган від зовнішнього впливу. Ще у повноваження громадської ради при НАЗК входить щорічний розгляд проекту про реалізацію антикорупційної політики та його затвердження і участь членів ради у розробці антикорупційної стратегії, що є не менш важливим завданням [1].

Щодо міжнародного досвіду у створенні громадських рад, варто згадати про Нідерланди та їхні Ради Участі у контексті програми децентралізації повноважень соціального забезпечення до муніципалітетів.

Після цього один з муніципалітетів - муніципалітет Гаарлема повідомив про бажання покращення та розширення участі громадян у житті муніципалітету, об'єднавши вже 3 наявні ради та розширивши її інклюзивність. Основною метою звичайно ж є залучення позицій та інтересів громадян до процесу формування політики муніципалітету, включаючи, у тому ж числі. й групи, які переважно виключені з даного процесу. Ця громадська рада налічує 15 членів, котрі представляють певні райони міста, крім того учасники можу додатково залучати громадян. Важливо зауважити, що громадська рада фінансується місцевою владою, у фінансування входить і компенсації для членів ради, кошти закладені на організацію зустрічей, залучення до роботи експертів, тощо. Рада Участі займається трьома основними сферам, такими як: охорона здоров'я, робота та доходи, різноманіття та міський мультикультуралізм. Рада докладає неабияких зусиль, щоб якнайбільше містян дізналися про такого роду засідання та намагається залучати до цієї ініціативи максимально можливу кількість людей. Вважаємо, що це доволі хороший досвід для України та українців, щодо удосконалення роботи громадських рад як на місцях, так і в органах публічної влади [2].

Отже, створення громадських рад неабияк покращує комунікацію влади та суспільства, не дивлячись на відносно короткий термін свого існування у тому вигляді, в якому це є саме зараз. Ця ініціатива має всі шанси на те, щоб стати новим витком розвитку процесу залучення суспільства до життя держави, що також активно сприятиме зменшенню рівня корупції у владі та загалом її прозорості і підзвітності громадянському суспільству.

Перелік використаних джерел:

1. Громадські ради: для чого потрібні та як працювати в Україні. URL: https: //prosvita.nazk.gov.ua/blog/gromadski-rady-dlya-chogo-potribni-ta-yak-pratsyuyut-v-ukrayini

2. Натхненний приклад: як може працювати громадська рада. URL: https://www.prostir.ua/?news=nathnennyj-pryklad-yak-mozhe-pratsyuvaty-hromadska-rada

Очеретяний К.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.пед.н., доцент Коваленко Н.О.
Льотна академія Національного авіаційного університету,
м. Кропивницький, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ВІДПОВІДНОСТІ СВІТОВИМ ВИМОГАМ

Зважаючи на значний ресурсний потенціал, туристична галузь України спроможна забезпечити виконання економічних, соціальних, гуманітарних функцій, а саме підвищити рівень життя населення, збільшити частку туристичних надходжень до ВВП і надходжень від туристичної діяльності до бюджетів усіх рівнів. Інтеграція національного туристичного ринку до світового туристичного простору, розширення міжнародного співробітництва у галузі подорожей та туризму, розробка та реалізація міжнародних програм із розвитку туризму надалі розвиваються, що приводить до все більшого утвердження України на світовому туристичному ринку.

Ринок туристичних послуг є доволі динамічним, розвивається швидкими темпами, при цьому важливого значення набуває забезпечення належного рівня захисту прав споживачів у цій сфері. В умовах посилення конкуренції на туристичному ринку суттєвим є підвищення якості надання туристичних послуг. Туристичні підприємства часто при абсолютно однаковій матеріальній базі та ідентичному напрямку діяльності відрізняються один від одного тільки рівнем обслуговування, що часто є головним фактором у конкурентній боротьбі за споживачів. Сучасні реалії свідчать про насиченість туристичного ринку різноманіттям послуг, а сприйняття туристів щодо їхньої якості залишається неоднозначним.

Проблема якості обслуговування в туризмі є актуальним питанням розвитку цієї галузі народного господарства, а тому підприємцям варто зрозуміти, що конкурентним буде туристичне підприємство тоді, коли кількість та спектр послуг будуть якісними. На міжнародному туристичному ринку якість обслуговування – найефективніша зброя в конкурентній боротьбі. Якість обслуговування в кінцевому результаті сприяє підвищенню економічної ефективності туризму загалом

Комплексний характер туристичної діяльності ускладнює процес визначення показників якості туристичних послуг. Недостатня обізнаність споживачів щодо вимог законодавства та нормативних документів у сфері надання туристичних послуг, призводить до негативних наслідків, зокрема, пов'язаних із порушенням прав споживачів. Незважаючи на певні успіхи у дослідженні проблем щодо якості надання туристичних послуг, малодослідженими залишаються питання проведення експертизи якості туристичних послуг з метою захисту прав споживачів.

Дослідженню проблем управління якістю у туристичній сфері присвятили свої праці такі вчені, як Герасименко В.Г., Бедрадіна Г.К. [1], Кібанов А.Я. [2], Проте ціла низка важливих питань якості й досі ретельно не розглядались, або ж тільки була позначена без їх ґрунтовного наукового розв'язання.

Ефективна виробнича діяльність підприємств туристичної індустрії можлива за таких умов [3]:

– комплексна туристична послуга задовольняє всі вимоги вітчизняного законодавства та інші вимоги регіону, суспільства;

– туристична послуга відповідає потребам сфери застосування або призначення;

– туристичний продукт задовольняє ви моги та очікування споживачів;

– туристичний продукт відповідає стандартам та технічним вимогам;

– комплексна туристична послуга, з одного боку, спрямована на одержання прибутку суб'єктами туристичної індустрії, з другого – пропонується споживачам та туристичним агентам за конкурентоспроможними цінами;

– туристичний продукт задовольняє всі вимоги безпеки.

Управління якістю туристичного обслуговування має проводитись системно, тобто на підприємствах – суб'єктах туристичної індустрії має функціонувати система управління якістю туристичних послуг. Така система являє собою організаційну структуру з чітким розподілом відповідальності, процедури, процесів та ресурсів, які необхідні для управління якістю туристичного продукту Світовий досвід сформував не тільки загальні ознаки діючих систем управління якістю, а й принципи та методи, які можуть застосовуватись у кожній із них [4].

Зарубіжний і вітчизняний досвіди свідчать, що управління якістю послуг – складний процес, який охоплює організаційний, економічний та соціальний напрями діяльності готельного та туристичного підприємства. При переході України до ринкової економіки, впровадження систем управління якістю відповідно до міжнародних стандартів набувало все більшої актуальності, оскільки дана процедура підвищує конкурентоспроможність підприємств

В управлінні «якістю» велику роль відіграє персонал. Досвід практичної діяльності в індустрії туризму показує, що персонал, який працює там, націлений на вирішення таких завдань, як: забезпечення нормального економічного розвитку фірми, управління налагодженої економічною структурою, забезпечення роботою сервісних служб в контактній з туристами зоні, забезпечення і підтримку необхідного «якості» наданих туристичних послуг та безпеки перебування туристів.

Визначено, що туризм є одним з пріоритетних напрямів розвитку економіки та підвищення культури в Україні, держава має всебічно сприяти розширенню міжнародного співробітництва в туристичній сфері, відповідно, впровадження менеджменту якості туристичних послуг є запорукою розширення напрямків діяльності та забезпеченню авторитету України серед постачальників туристичних послуг.

Перелік використаних джерел:

1. Герасименко В.Г., Бедрадіна Г.К. Вибір і застосування методики оцінки якості послуг на туристичному підприємстві. *Науковий вісник.* Одеський державний університет, 2021. № 14 (70). С. 37-41.

2. Кібанов А.Я. Оцінка економічної ефективності удосконалення управління підприємством. К: Інфра, 2019. С. 342-347.

3. Коваленко Н.О. Особливості моделювання бізнес-процесів та їх оптимізація в управлінні міжнародною діяльністю підприємства. *Синергетичні драйвери розвитку обліку, податкового аудиту та бізнес-аналітики:* міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 14-15 квітня 2021 р., Ірпінь: Університет ДФС України. С. С.507–511.

4. Нездоймінов С.Г. Туризм як фактор регіонального розвитку: методологічний аспект та практичний досвід. Одеса: Астропринт, 2020. 304с.

Палайда Д.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

НАПРЯМИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Корупція є одним із головних чинників, що не дозволяє ефективно функціонувати органам державної влади, який порушує стабільність держави. Небезпека корупції – це серйозна перешкода на шляху розвитку України. Корупція утворює загрозу національній безпеці і демократичному розвитку країни. Саме тому ця проблема є актуальною. Гостро стоїть проблема поширення корупції серед посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування.

Негативний вплив корупційних діянь на формування громадянського суспільства в Україні стає більш відчутним та на сьогодні створює велику загрозу національній безпеці держави. Починаючи із порушення службового обов'язку, корупція провокує порушення інших суспільних відносин: перешкоджає проведенню важливих соціально-економічних реформ, підкреслює соціальну нерівність громадян, нарощує соціальну напругу у суспільстві, порушує головні принципи соціальної справедливості, заважає доступу громадян до соціальних фондів [1, с. 117].

Загальна кількість облікованих корупційних кримінальних правопорушень у 2020 р. складала 7 962 (на 31 грудня 2020 року) [2].

Протягом останніх років корупція в Україні стала однією із головних загроз національної безпеки та однією із ключових і найбільше політизованих проблем, про яку більше говорять, аніж вирішують. Згідно даних Індексу сприйняття корупції у 2020 р. наша держава зі 180 країн опинилася на 126 місці (серед таких країн як Киргизстан, Азербайджан і Джибуті). Не зважаючи на те, що в Україні за останні 6 років було створено нові антикорупційні органи (в кількісному відношенні яких не існує в жодній країні Європи та світу) та навіть «антикорупційний суд», боротьба із корупцією за цей час не стала успішнішою ні у кількісному, ні у якісному вигляді [3, с. 116].

Згідно результатів досудового розслідування слідчими та прокурорами до суду було скеровано 2156 обвинувальних актів про корупційні діяння, яких теж було менше аніж у 2019-2018 рр. (2226 та 2746

відповідно), стосовно 2515 обвинувачених, кількість яких теж зменшилася порівняно з 2019-2018 рр. (2608 та 5860 обвинувачених відповідно), тільки 266 осіб (10,6%) знаходились під вартою (у 2019 р. – 386 осіб). Зазначені дані спростовують заяви про успішність боротьби з корупцією в Україні. Згідно інформації НАБУ, його детективами у 2020 р. розслідувалося 2364 кримінальних проваджень, за результатами яких 401 особі було повідомлено про підозру (139 – за І півріччя та 262 – за ІІ), проте на Офіційному сайті НАБУ значилось про повідомлення підозри тільки 221-й особі, у той час як звіти Бюро зазначають про вручення підозр лише 153 особам [2].

Найбільшим свідченням погіршення результативності діяльності новоутворених антикорупційних органів по боротьбі з корупцією (НАБУ та САП) говорить те, що за минулі два роки ними було скеровано до суду лише 135 обвинувальних актів (67 у 2020 р. та 68 у 2019 р.), що майже на 30% менше аніж за один 2018 р. в якому таких обвинувальних актів було 185. Також потрібно зазначити, що кількість направлених до суду обвинувальних актів антикорупційними органами у 2020 р. становить 16% від загальної кількості проваджень про корупційні злочини, які були закінчені детективами НАБУ [2].

Таким чином, можна констатувати, що за минулий рік НАБУ та САП закінчили та направили до суду лише десять кримінальних проваджень про одержання неправомірної вигоди, та одне про незаконне збагачення. Низьку результативність та ефективність роботи антикорупційних органів показує і практика розгляду судами обвинувальних актів, що були направлені НАБУ та САП. За минулий рік лише десять обвинувачених були засуджені і обвинувальні вироки відносно них вступили у законну силу, а це становить 2% від кількості притягнутих корупціонерів до кримінальної відповідальності. Для порівняння: у 2018 р. було засуджено 35, а у 2019 р. – 47 осіб [3, с. 116].

Зазначимо категорії корупційних діянь, що були скоєні та зафіксовані у обвинувальних актах усіх органів правопорядку:

- привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем – 52% (1106);
- одержання неправомірної вигоди – 23% (506);
- зловживання владою та службовим становищем – 9% (199);
- зловживання впливом – 7,5% (165) [2].

Найефективніший спосіб боротьби з корупцією в Україні – це співпраця громадян з правоохоронними органами. Такою співпрацею є взаємодія між суб'єктом, що не має спеціальних повноважень в сфері протидії корупції, чи наділений окремими повноваженнями в даній сфері, що визначаються законом, із правоохоронними органами: НАБУ, НАЗК, САП, антикорупційним судом, Службою безпеки, органами прокуратури, органами Нацполіції, ДФС, митними органами, органами захисту прав споживачів, інші. Таким чином, під органами Національної поліції, суб'єктом запобігання і протидії корупції потрібно розуміти органи, що згідно чинного законодавства у межах своїх повноважень здійснюють ряд спеціальних заходів, що направлені на попередження корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень, реагування на факт вчинення цих правопорушень та притягнення винних в їх скоєнні осіб до відповідної юридичної відповідальності [3, с. 117-118].

Корупційні діяння в Україні є доволі масштабними. Вона є причиною погіршення економічної ситуації в країні та зниження рівня вітчизняної безпеки. Вищі посадові особи держави постійно висловлювалися стосовно необхідності боротьби з корупцією, проте практичних кроків у цьому напрямі, який є важливим для всього суспільства, було зроблено недостатньо. Одним із основних напрямів у сфері запобігання корупції є виявлення корупційних ризиків, які можуть виникнути в діяльності державних службовців, а також усунення умов та причин виникнення цих ризиків.

Вказані корупційні ризики постійно досліджуються науковцями та громадськими організаціями у різних сферах державного управління. При цьому, за поширеністю корупційні ризики в діяльності державних службовців можна розташувати в такому порядку [4]:

- недоброчесність державних службовців;
- виникнення конфлікту інтересів;
- безконтрольність з боку керівництва;
- наявність дискреційних повноважень.

На наш погляд, для запобігання недоброчесної поведінки з боку державних службовців, необхідно щоб:

1. Державні службовці знали свої права та обов’язки при виявленні ними фактичних або можливих правопорушень у сфері державної служби. З цією метою для таких ситуацій повинні бути передбачені чіткі правила і

процедури, яких мають дотримуватися державні службовці та посадові особи, та офіційно затверджена ієрархія відповідальності.

2. Державні службовці знали, який захист їм надаватиметься у разі виявлення ними таких правопорушень. Процес прийняття рішень має бути прозорим та відкритим для ретельного його розгляду. Суспільство має знати, яким чином державні інститути розпоряджаються даними їм повноваженнями і ресурсами. Інформаційна прозорість може бути підкріплена такими заходами, як застосування систем розкриття відомостей та визнання ролі активних та незалежних засобів масової інформації.

3. Керівники демонстрували та заохочували етичну поведінку, зокрема, шляхом створення адекватних умов роботи, надання дієвої оцінки показників роботи.

4. Умови державної служби і робота з кадрами заохочували етичну поведінку (умови прийняття на роботу, перспективи просування по службі, можливості підвищення кваліфікації, адекватна оплата праці та політика у сфері роботи з кадрами).

5. В рамках державної служби діяли адекватні механізми підзвітності. Державні службовці мають бути підзвітні не лише керівництву, а і суспільству. Засоби реалізації підзвітності можуть бути як внутрішніми по відношенню до установи або відомства, так і діючими у масштабах усього державного апарата.

Передбачались відповідні процедури та санкції. Тобто необхідно створити надійні процедури та ресурси для відслідковування, доповіді про розслідування випадків порушення правил державної служби, а також співрозмірні адміністративні або дисциплінарні санкції.

Перелік використаних джерел:

1. Лисенко В.О. Кримінологічна характеристика та запобігання корупційним проявам у державній кримінально-виконавчій службі. Право і суспільство. 2018. № 1. С. 117-122.

2. Звіт антикорупційної діяльності 2020: НАЗК презентувало Уряду проєкт Національної доповіді. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://nazk.gov.ua/uk/novyny/zvit-antykoruptsijnoyi-diyalnosti-2020-nazk-prezentuvalo-uryadu-proyekt-natsionalnoyi-dopovidi/

3. Октисюк Ж.С., Кризина Н.П. Запобігання корупції на державній службі: сучасний стан та проблеми. Державне управління. 2021. № 8. С. 113-119.

4. Корупційні ризики в діяльності державних службовців. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://minjust.gov.ua/m/str_34678

Петрів М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Табачук А.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

НАЛЕЖНЕ ВРЯДУВАННЯ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Глобальні трансформаційні процеси суспільно-політичного та соціально-економічного характеру, що відбулися у більшості розвинених країнах світу наприкінці ХХ століття, зумовили необхідність докорінного перегляду численних теорій і понять, відмови від застарілих моделей державного управління та пошуку нових альтернативних підходів до розуміння врядування в цілому та функціонування інституту державної служби, зокрема. Одним із таких новітніх підходів стала концепція «good governance» (добре/належне врядування), яка на сьогодні є провідною та загальновизнаною в європейській практиці публічного врядування. [1]

Концепція «належного врядування» зародилася на основі ключових для західної правової доктрини поняттях демократії та верховенства права. Вона є причетною до формування системи цінностей, політик та інституцій, за допомогою яких здійснюється ефективне управління суспільством шляхом взаємодії держави, громадянського суспільства та комерційних структур. [5]

Процеси демократизації, децентралізації публічної влади, адаптації українського законодавства до Європейського права інтеграції до Європейського правового простору сприяють запровадження концепції належного врядування, зокрема, діяльності органів місцевого самоврядування під час надання ними адміністративних послуг населенню. Основними стандартами належного врядування можна назвати такі:

- Участь (Participation)
- Верховенство права (Rule of law)
- Прозорість (Transparency)
- Відповідальність (Responsiveness)
- Орієнтація на консенсус (Consensus orientation)
- Справедливість (Equity)
- Ефективність та результативність (Effectiveness and Efficiency)
- Підзвітність (Accountability)
- Стратегічне бачення (Strategic vision) [3]

Так на сьогодні ці дев’ять принципів поповнили ще етична поведінка, компетентність і спроможність, новаторство та відкритість до змін, які мають втілюватися в сучасну управлінську систему і стати частиною концепції нової моделі публічного управління України. [6]

Зміни, що відбуваються в українському суспільстві, вимагають модернізації системи державного управління, а це відкриває можливості для її новітнього розвитку в сучасних умовах суспільного розвитку. Наявна модель державного управління України не відповідає стратегічному курсу країни, спрямованому на європейські стандарти демократичного врядування, оскільки є неефективною та схильною до корупції, надмірно централізованою, закритою від суспільства та відчуженою від потреб громадянина. Саме тому актуальною і соціально значущою є проблема підвищення ефективності діяльності органів державної влади та якості наданих державою послуг, що відповідають сучасним вимогам суспільства

Після подій 2013–2014 років Україна змінила принципи свого стратегічного розвитку та спрямувала погляди на ЄС, дистанціонувавшись від СНД та Митного Союзу. І вже в підписаній 2015 року Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» вказувалося, що метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Задля цього рух уперед здійснюватиметься за такими векторами:

- вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя.

- вектор безпеки – це забезпечення гарантій безпеки держави, бізнесу та громадян, захищеності інвестицій і приватної власності

- вектор відповідальності - це забезпечення гарантій, що кожен громадянин незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак матиме доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров’я та інших послуг у державному та приватному секторах

- вектор гордості – це забезпечення взаємної поваги та толерантності в суспільстві, гордості за власну державу, її історію, культуру, науку, спорт [2]

Нова управлінська модель України (з адаптованими принципами Good Governance) має бути спрямована на максимальне розширення сфери участі суспільства в управлінні з гарантуванням того, що економічні, соціальні та політичні пріоритети засновані на згоді таким чином, щоб

голоси всіх громадян, навіть самих бідних і соціально незахищених груп населення, були враховані під час прийняття державних рішень. Така модель повинна бути багаторівневою, з комплексом ефективних механізмів зворотного зв'язку між різними рівнями влади, між владою і суспільством, владою і людиною. Модель сприятиме і розвитку громадянського суспільства, без якого не може існувати демократична, економічно міцна та політично стабільна держава [6]

Розвиток громадянського суспільства виступає свого роду індикатором ефективності впровадження концепції належного урядування та забезпечення законних прав та інтересів людини.

Аналіз розвитку громадянського суспільства в Україні свідчить, що хоча динаміка цього процесу і характеризується певними позитивними тенденціями, однак залишається комплекс проблем, які актуальні як для суспільства, так і для держави:

– не реалізовуються належним чином механізми участі громадськості у формуванні та здійсненні державної політики;

– діяльність неурядових організацій характеризується низьким рівнем їх інституційної, фінансової та кадрової спроможності;

– недостатньо розвинені горизонтальні зв'язки між громадськими організаціями;

– досить високим є рівень суспільної підтримки патерналістського характеру держави [2]

Отже, для України good governance скоріше поки просто ідеологема, яка може перетворитися в програму дій лише за умови всебічної підтримки не тільки уряду, але й самого народу, який прагне бути кращими, розвиватися, жити в комфортних умовах та будувати свою країну. Багато змін необхідно зробити і у системі влади, яка поки що, на жаль, орієнтована на збільшення власних статків, а не на підтримку населення та створення стратегії виведення України з кризи на більш високий рівень, на зміну реформ, на подолання корупції, тощо.[4]

Перелік використаних джерел:

1. Власенко В. М. Суспільно-політичні процеси на українських землях: історія, проблеми, перспективи. Матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. : у 2 част. 2017. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/66591/1/Hlazun_Transformatsiya_instytutu.pdf;jsessionid=BB7984CDA6A4AB9DC46FFCC3BF023939.

2. Волонець С. С. Розвиток громадянського суспільства як чинник впровадження принципів «належного врядування» в Україні. Аспекти публічного управління. 2016. 37-38(11-12). 2016. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/300-Article%20Text-356-1-10-20170314.pdf.
3. Єзеров А. Належне врядування й надання адміністративних послуг органами місцевого самоврядування. Юридичний Вісник 2016/2. 2016. URL: http://yuv.onua.edu.ua/index.php/yuv/article/view/1893/1945
4. Медведєва А. Д. Good governance в Україні: ідеологема або програма дій? Капіталізм, популізм та модерн : VIII міжнародна науково-практична конференція з соціології. 2017. URL: http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2017/05/%D0%9A%D0%9F%D0%86-%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C-2017.pdf#page=229
5. Ткаля О. В. Розуміння належного врядування за сучасних умов. Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського Серія: Юридичні науки Том 31 (70) № 2 2020 Частина 2. 2020. URL: http://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/part_2/2-2_2020.pdf#page=133.
6. Якобчук Н. С. Європейські принципи належного врядування та перспективи впровадження в Україні. Збірник тез IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Становлення та розвиток місцевого самоврядування в Україні». 2020. URL: http://old.univer.km.ua/doc/zbirniki/Stanovlennya_ta_rozvitok_mistsevogo_samovryaduvannya_v_Ukraini_(zbirnik_tez)_07.12.2020.pdf#page=119

Петрів М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Громадянське суспільство є, на думку більшості правознавців, найсприятливішим середовищем для втілення у життя прав і свобод людини та громадянина, ідеалів свободи та рівності, а також інших демократичних та гуманістичних принципів, які, по суті, є базовими правовими цінностями, що за певних умов сприймає або відкидає правосвідомість індивіда та суспільства. Ще нещодавно здавалося, що стан

українського суспільства та держави сьогодні, як ніколи, далекий від ідеалів громадянського суспільства, законності та правопорядку [1].

Громадянське суспільство в Україні на сьогодні є одним з важливих умов розбудови сучасної незалежної та демократичної держави. Зараз ми маємо можливість спостерігати процес активного його розвитку в Україні.

Першими поштовхами до створення громадянського суспільства в Україні можна вважати революції у 2004 та 2014 роках. Цей дає нам підґрунтя стверджувати, що у світогляді громадян формується розуміння необхідності захисту своїх ідей та переконань, а також усвідомлення користі від згуртування задля досягнення спільних цілей та загального благополуччя. Також слід зазначити, що значного поширення набула волонтерська діяльність. Соціологічні дослідження свідчать про те, що волонтерський рух в Україні у 2014 р. став надзвичайним та безпрецедентним виявом громадської самоорганізації [2].

Протягом 2016 – 2020 років кількість інститутів громадянського суспільства суттєво зросла. За даними Державної служби статистики України, відбулося збільшення кількості юридичних осіб за організаційно-правовими формами господарювання: громадські організації – на 22 149 (з 70 321 станом на 1 січня 2016 року до 92 470 станом на 1 січня 2021 року), громадські спілки – на 1 122 (з 753 до 1 875 відповідно), благодійні організації – на 4 428 (з 15 384 до 19 812 відповідно), релігійні організації – на 3 390 (з 23 261 до 26 651 відповідно), творчі спілки (інші професійні організації) – на 38 (з 279 до 317 відповідно), професійні спілки та їх об'єднання – на 2 392 (з 26 321 до 28 713 відповідно), органи самоорганізації населення – на 234 (з 1 415 до 1 649 відповідно) [4].

М. С. Гурицька вважає, що чинниками, які стають на заваді побудови ефективної моделі взаємодії громадянського суспільства і держави в Україні є:

- неефективність системи соціального партнерства;
- громадянська пасивність і відчуженість від держави;
- мовна та культурна різнорідність населення, яка стоїть на заваді творенню спільних загальнонаціональних інституцій громадянського суспільства;
- відсутність ефективних економічних реформ, які б сприяли утвердженню економічно сильного, стабільного й не залежного від держави громадянина;
- брак спільних цінностей та історичного досвіду;

- відсутність фінансової підтримки і сприяння з боку держави для формування середнього класу, який є запорукою існування громадянського суспільства.

Також авторка переконана, що на процес формування громадянського суспільства й держави в Україні впливають й об'єктивні труднощі, спричинені браком відповідної політичної культури і традицій та небажанням державної влади і політичної еліти сприяти процесу формування цієї моделі [3].

Необхідно зазначити, що удосконалення потребує механізм реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку громадянського суспільства, у тому числі в частині:

- Визначення чітких стратегічних завдань і заходів, очікуваних результатів їх реалізації;
- Належного виконання заходів та моніторингу їх результатів;
- Посилення координації між органами виконавчої влади та інститутами громадянського суспільства в процесі реалізації державної політики у відповідній сфері на національному та регіональному рівнях;
- Посилення інституційної спроможності органів виконавчої влади з питань налагодження комунікацій з громадськістю, зокрема забезпечення функціонування відповідних підрозділів;
- Налагодження взаємодії органів виконавчої влади з органами місцевого самоврядування у процесі реалізації державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства.

Національна стратегія розвитку громадянського суспільства на 2021 – 2026 роки, указ про яку був опублікований 27 вересня 2021 року, спрямована на визначення комплексу взаємопов'язаних стратегічних завдань діяльності держави у сфері сприяння розвитку громадянського суспільства до 2026 року.

Стратегія базується, зокрема, на принципах: самоврядності громадянського суспільства; рівності можливостей; участі та інклюзивності; партнерства; прозорості та підзвітності; взаємної відповідальності усіх суб'єктів реалізації Стратегії.

В основі діяльності держави у сфері сприяння розвитку громадянського суспільства є повага до його автономії. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, уникаючи втручання у формування та діяльність інститутів громадянського суспільства, повинні створювати сприятливі умови для розвитку громадських ініціатив,

використовувати прозорі механізми підтримки діяльності інститутів громадянського суспільства та впроваджувати інструменти громадської участі у прийнятті та реалізації владних рішень.

Діяльність держави у зазначеній сфері має ґрунтуватися на підході "жодних рішень для громадянського суспільства без громадянського суспільства" та співпраці органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства на всіх етапах: проведення аналізу стану реалізації державної політики у відповідній сфері та визначення тенденцій, виокремлення проблем, вироблення варіантів їх розв'язання, розроблення проектів рішень, їх імплементації та моніторингу реалізації, оцінювання результативності.

Такий підхід застосовано і в процесі розроблення цієї Стратегії. До її підготовки, зокрема через спеціальну громадсько-урядову платформу, було залучено близько 200 представників інститутів громадянського суспільства, експертів. Крім того, проведено понад 30 засідань робочої групи та її підгруп, узгоджувальних нарад, а також шість регіональних публічних обговорень, у яких взяли участь понад 300 учасників.

У стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 р. буде здійснюватись у таких стратегічних напрямках: забезпечення ефективних процедур громадської участі у формуванні та реалізації державної політики на національному та регіональному рівнях, вирішенні питань місцевого значення; створення сприятливих умов для формування та інституційного розвитку інститутів громадянського суспільства; стимулювання участі інститутів громадянського суспільства в соціально-економічному розвитку України; створення сприятливих умов для міжсекторальної співпраці [4].

Отже, можна зробити висновок, що громадянське суспільство в Україні є надзвичайно перспективним і готовим до переходу на новий рівень свого розвитку - європейський, а не пострадянський, як було до того [2]. Адже воно проявляється в акціях протесту, які відбувались ще від здобуття Україною незалежності. Народ України і надалі буде розбудовувати та формувати громадянське суспільство за допомогою обдуманих дій: референдумів, мітингів, демонстрацій, керуючись європейськими стандартами [3].

Перелік використаних джерел:
1. Громадянське суспільство та його правові цінності в умовах демократичної трансформації: досвід України [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/43328
2. Формування громадянського суспільства в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/34836/1/196.pdf
3. Правові засади взаємодії громадянського суспільства та органів публічної влади в умовах становлення демократичної правової держави в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/52883
4. Указ Президента України №487/2021 «Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.president.gov.ua/documents/4872021-40193
5. Проблеми і перспективи становлення громадянського суспільства в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ir.lib.vntu.edu.ua//handle/123456789/24053

Петрівник Ю.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.істор.н., доцент Костишин Е.І.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

МІЖВІДОМЧА ВЗАЄМОДІЯ В СИСТЕМІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ СІМ'ЯМ, ЯКІ ВИХОВУЮТЬ ДІТЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ (НА ПРИКЛАДІ НАДАННЯ ПОСЛУГИ РАННЬОГО ВТРУЧАННЯ)

Розвиток сучасного демократичного суспільства в Україні вимагає перегляду пріоритетів державної політики у сфері охорони дитинства, впровадження успішних підходів зі світової практики захисту прав дітей, які спрямовуються на створення умов для виховання та розвитку дітей у сім'ї або середовищі, максимально наближеному до сімейного. Важливого значення набуває потреба у формуванні та розвитку вітчизняної системи інституційного догляду та виховання дітей, яка б більш повно захищала права дітей, забезпечувала умови для повноцінного виховання та розвитку дитини в сім'ї.

Міжнародний досвід демонструє, що найбільш ефективною формою організації допомоги дітям з інвалідністю раннього віку та попередження інституціоналізації дітей є система раннього втручання. За даними Центру

медичної статистики Міністерства охорони здоров'я України на кінець 2019 року кількість дітей з інвалідністю віком до 16 років становила 163,9 тис. осіб. Причому в лікувально-профілактичних закладах, будинках дитини, дитячих будинках всіх типів та спеціальних школах-інтернатах системи Міністерства охорони здоров'я обслуговувалось 162,2 тис. дітей (або 99%), в дитячих будинках-інтернатах системи Міністерства соціальної політики перебувало 1, 6 тис. осіб [1]. Статистичні дані щодо кількості дітей раннього віку, які з різних причин мають ризик отримати інвалідність і можуть потребувати послуги раннього втручання, наразі відсутні.

Послугу раннього втручання визначають як сімейно-центровану послугу, яка поєднує медичну, психологічну, соціальну і педагогічну допомогу, що надається міждисциплінарною командою фахівців та спрямована на забезпечення розвитку дітей віком від народження до 4 років з порушеннями розвитку або ризиком виникнення таких порушень, зростання та виховання їх у середовищі, звичному для дітей відповідного віку без порушень, або максимально наближеному до нього, також послуга передбачає підтримку батьків таких дітей. Нині система раннього втручання у сфері забезпечення прав дитини з інвалідністю в Україні ще перебуває на початковому етапі свого розвитку.

На основі проведеного аналізу наукових джерел визначено, що на сьогодні не існує єдиного визначення поняття «раннє втручання». Питаннями надання послуги раннього втручання в Україні займаються державні інституції, підпорядковані трьом міністерствам: Міністерству соціальної політики, Міністерству охорони здоров'я, Міністерству освіти і науки. Міністерство соціальної політики визначено національним координатором із впровадження послуги раннього втручання (розпорядженням Кабінету міністрів України від 16 січня 2019 року №12-р «Про визначення національного координатора»). Також до процесу впровадження послуги долучаються громадські об'єднання недержавного сектору, що утворюють різноманітні організації, благодійні фонди, соціальні спільноти, що у своїй практиці реалізують конкретні заходи й соціальні проєкти, спрямовані на підтримку сімей, які виховують дітей з інвалідністю або ризиком виникнення порушень.

У системі надання послуги раннього втручання доцільно розрізняти міжсекторальну та міжвідомчу взаємодію організацій /установ/ закладів. Міжсекторальна взаємодія пов'язана з узгодженням діяльності державних, недержавних та бізнес-структур у досягненні спільних цілей. При оцінці

форм взаємодії державного та недержавного сектору важливо враховувати специфіку останнього. Саме громадські та благодійні організації сьогодні демонструють здатність змінювати зміст, форми та методи діяльності, інноваційними підходами до вирішення проблем, готовністю експериментувати, досліджувати, впроваджувати нові технології, вивчати новий досвіду (у тому числі міжнародний), адаптувати його до реалій сьогодення та впроваджувати нові методики, реагувати на соціальні проблеми та зміну потреб членів громади.

Міжвідомча взаємодія носить більш формальний, регламентований характер, закріплений у нормативно-правових актах. Формами взаємодії виступають: укладення договорів про співпрацю, проведення спільних нарад та узгодження планів спільних дій; обмін інформацією; підготовка спільних висновків; проведення спільних інформаційних заходів; організація та проведення навчально-практичних семінарів; обмін методичною літературою та інформаційно-довідковими матеріалами тощо.

Міжвідомча взаємодія має вертикальну та горизонтальну структури. Вертикальна диференціація пов'язана з поділом робіт в системі за рівнями ієрархії і служить підставою для формування її вертикальної структури. Кожна вертикальна структура має чітко визначені канали реалізації владних повноважень і обміну інформацією.

Перший рівень – рівень області – представлений міжвідомчою регіональною консультативною радою, що включає представників зацікавлених відомств, а також представників неурядових недержавних організацій. Така консультативна рада може здійснювати свою діяльність під керівництвом голови облдержадміністрації або його заступника. Це керуюча і координуюча структура, яка реалізує принцип суспільно-державного управління – кооперацію зусиль всіх учасників процесу взаємодії, в тому числі батьків, спеціалістів різного профілю, державні та громадські організації на основі поєднання як централізованого управління, так і підтримки ініціативи в громаді. Даний рівень включає регіональні органи управління охороною здоров'я, соціального захисту населення, освітою та інші зацікавлені відомства.

Другий рівень – рівень району/територіальної громади. Цей рівень представлений місцевими органами управління охорони здоров'я, соціального захисту населення, освіти, а також недержавними організаціями, розташованими на території даного району/громади. На цьому рівні при місцевій державній адміністрації може бути організована

координаційна рада, що здійснює управління та координацію діяльності організацій, що входять в систему надання послуги раннього втручання.

Третій рівень – рівень конкретної установи/організації (у складі якої функціонує центр, кабінет, відділення раннього втручання).

У горизонтальній структурі розвиненої міжвідомчої взаємодії щодо надання послуги раннього втручання можна виділити п'ять підсистем з їх зв'язками і функціями.

Перша підсистема – це центр, кабінет, відділення раннього втручання. Вона займає центральне місце в системі міжвідомчої взаємодії. Її специфічним завданням є ініціювання взаємодії, вибудовування зв'язків кооперації і координації з організаціями охорони здоров'я, соціального захисту, установами освіти та недержавними організаціями для забезпечення своєчасного виявлення дітей, які потребують медико-соціальної та психолого-педагогічної допомоги, для організації додаткового медичного обстеження та/або забезпечення кваліфікованої профільної медичної допомоги, для забезпечення своєчасного входу сім'ї з дитиною в систему надання послуги раннього втручання, для задоволення реальних потреб сім'ї, яка виховує дитину з обмеженнями життєдіяльності з перших років життя, а також для визначення оптимальних шляхів подальшого дошкільної та шкільної освіти.

Друга підсистема – це організації системи охорони здоров'я. Система охорони здоров'я представлена регіональним органом управління охороною здоров'я, регіональними медичними організаціями та медичними організаціями місцевої підпорядкованості, включаючи пологові будинки, перинатальні центри, дитячі поліклініки, дитячі лікарні, спеціалізовані медичні центри, медикогенетичні консультації, сурдо-логопедичні центри тощо. Основні ресурси системи – це комплекс лікувально-профілактичних, реабілітаційних ресурсів і медичних послуг.

Третя підсистема – це організації системи соціального захисту населення. Система соціального захисту населення представлена регіональним органом управління, соціальними організаціями місцевого підпорядкування, включаючи реабілітаційні центри, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг) тощо.

Четверта підсистема представлена організаціями системи освіти, комплексом їх освітніх ресурсів і послуг. В якості компонентів системи освіти, важливих для міжвідомчої взаємодії, виділено наступні організації: регіональний орган управління освітою, психолого-педагогічні та медико-

соціальні центри освіти, методичні кабінети, що відносяться до місцевої системи освіти, освітні організації місцевого підпорядкування тощо. Загальна мета системи освіти щодо дітей з інвалідністю: створення адекватних умов для реалізації прав дитини в сфері освіти.

П'ята підсистема – це система недержавних організацій. Систему недержавних організацій можуть представляти різні організації з захисту прав осіб з інвалідністю, батьківськими асоціаціями, фондами підтримки сімей з особливими дітьми, громадськими організаціями, що надають соціальні послуги, тощо. Основні ресурси – це комплекс соціальних, юридичних, матеріальних, фінансових та інших ресурсів. Специфічна мета фахівців і неурядових організацій, що складають підсистему міжвідомчої взаємодії, – забезпечення варіативних та/або додаткових послуг в системі надання послуги раннього втручання дітям з інвалідністю; забезпечення переходу сім'ї, у якій виховується дитина з інвалідністю в систему дошкільної та загальної освіти.

Отже, послуга раннього втручання дозволить попередити інституціалізацію дитини шляхом надання фахової міждисциплінарної допомоги родині. Важливим етапом розвитку міжвідомчої взаємодії в процесі запровадження та розвитку системи надання послуги раннього втручання повинні стати: затвердження державного стандарту послуги раннього втручання; забезпечення розвитку кадрового потенціалу раннього втручання шляхом підготовки міждисциплінарних команд з раннього втручання і тренерів для підвищення кваліфікації спеціалістів і фахівців, які задіяні у системі надання цієї послуги; подальше вдосконалення нормативно-законодавчої бази для розвитку міжвідомчої взаємодії в процесі надання послуги раннього втручання. Співпраця з громадськими організаціями підсилить адресність надання послуги раннього втручання, зменшить протистояння інтересів громадян та влади, активізує соціальну активність населення. У цілому, надання соціальних послуг у громадах потребує залучення до цього процесу благодійних, громадських, релігійних організацій на засадах соціального партнерства.

Перелік використаних джерел:

1. Статистичні дані системи МОЗ за 2019 рік / Центр медичної статистики МОЗ України. // [Електронний ресурс]. Режим доступу : hhtp:medstat.gov.ua/ukr/statdan.html/.

Пилат М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Одним із пріоритетних завдань модернізації України є раціональна організація системи органів місцевого самоврядування. На даному етапі Україна розбудовується як демократична, соціальна та правова держава. Саме тому розвиток місцевого самоврядування є одним із пріоритетних напрямів державної політики. Проте сьогодні існуючу систему місцевого самоврядування не можна назвати досконалою. Найпоширенішими проблемами розвитку місцевого самоврядування в Україні є низький рівень децентралізації, суперечливість конституційно-правової регламентації, інертність населення та недосконалість адміністративно-територіального устрою.

Варто зазначити, що розвиток держави буде неможливим без розвитку окремих її регіонів. Регіональна влада повинна якомога більше забезпечувати надання соціальних послуг населенню. Це одна з найважливіших проблем на сучасному етапі.

Проблема модернізації сучасної системи місцевого самоврядування в Україні набуває нового змісту. Саме вирішення даної проблеми сприятиме вирішенню важливих для населення питань у межах регіону.

Місцеве самоврядування в Україні - це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст [1].

Необхідною умовою динамічного розвитку України є інституційне реформування органів влади на місцях. Термін «інституціоналізація місцевого самоврядування» у державному управлінні розглядають як:

1. певну організацію місцевого самоврядування як владного інституту на місцях, що має визначений правовий та організаційний статус;
2. встановлення й розвиток норм і правил життєдіяльності місцевих громад як організованих інституцій, певним чином формалізованих та впорядкованих на визначеній території;
3. процес перетворення місцевого самоврядування у часовому просторі, набуття ним нових якісних ознак [2].

Сучасна адміністративно-територіальна організація влади в Україні свідчить про те, що центр абсолютно домінує над регіонами. Відповідно виникає таке поняття як громада. Територіальна громада – це сукупність громадян України, котрі спільно проживають у міському чи сільському поселенні, мають колективні інтереси і визначений законом правовий статус. На відміну від простої територіальної одиниці, поселення, яке має статус територіальної громади, наділяється певними правами. У першу чергу, це право на самоврядування. Стаття 140 Основного Закону закріпила конституційну право-суб'єктність територіальної громади, визначивши, що саме їй належить право на здійснення місцевого самоврядування, і реалізується воно в самостійному вирішенні громадою питань місцевого значення в межах Конституції і законів України. Функції територіальних громад являють собою основні напрямки діяльності цих соціальних спільнот щодо реалізації місцевих інтересів шляхом вирішення в межах Конституції і законів України питань місцевого значення. Систему функцій громад становлять об'єктні — соціальна, політична, економічна, екологічна функції, та управлінські — установча, нормотворча, контрольна. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», члени територіальної громади мають право в порядку місцевої ініціативи ініціювати розгляд у раді будь-якого питання, віднесеного до відання місцевого самоврядування [3].

В Україні процес децентралізації розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (01.04.2014), законів України «Про співробітництво територіальних громад» (17.06.2014), «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (05.02.2015) та змін до Бюджетного і Податкового кодексів – щодо фінансової децентралізації.

Метою реформи децентралізації є формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, узгодження інтересів держави та територіальних громад.

Процес децентралізації дозволив формувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ).

За 6 років реформи утворено 1070 ОТГ, у які добровільно об'єдналися 4882 громад. З них у 936 ОТГ відбулись перші місцеві вибори. Урядом затверджено перспективні плани формування територій громад 24 областей, які 100% охоплюють територію областей. ОТГ мають прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом, для виконання делегованих державою повноважень їм надаються відповідні трансферти (дотації, освітня та медична субвенції, субвенція на розвиток інфраструктури громад тощо) (рис.1).

Рис. 1. Державна підтримка економічного і соціального розвитку територій в 2020році. Джерело: [4]

Реформа децентралізації передбачає добровільне об'єднання та укрупнення територіальних громад, фінансову децентралізацію, нові повноваження та можливості (здійснення зовнішніх запозичень, самостійне обрання установ з обслуговування коштів місцевих бюджетів відносно розвитку та власних надходжень бюджетних установ) [4].

Отже, сьогодні демократія є найзатребуванішою формою політичного суспільства. Саме тому важливим для України є питання децентралізації. Тривала відсутність політичної волі для повноцінної децентралізації у державному управлінні стала однією з причин посилення сепаратистських рухів на сході. Централізація спричиняє складну демографічну ситуацію, низький рівень довіри до влади, високий рівень корупції, деградацію сіл, слабкість громад, істотну залежність територій від центру. Ще станом на початок реформи у 2014 році лише 6 регіонів були самодостатніми. Це, в свою чергу, викликало регіональну диспропорцію, а також значно знизило рівень та якість життя населення.

Загалом система місцевого самоврядування є досить розгалуженою. Ключовим інструментом для розвитку системи місцевого самоврядування має бути проведення низки реформ. Поряд з досконалою нормативно-правовою основою система місцевого самоврядування повинна мати налагоджену організаційну структуру. Не менш потрібними є наявність власних ресурсів та матеріально-фінансової основи у вигляді місцевого бюджету та комунальної власності.

На жаль, сьогодні система місцевого самоврядування в Україні не є досконалою. Проте побудова ефективної системи місцевого самоврядування – пріоритетний напрям розвитку будь-якої держави. Саме тому, основним завданням нашої держави є сформувати ефективне місцеве самоврядування та оптимальну систему територіальної організації влади на новій територіальній основі для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, узгодження інтересів держави та територіальних громад.

Перелік використаних джерел:

1. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні". [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text

2. Копєйчиков В. В. Державна влада і питання формування громадянського суспільства в Україні / В. В. Копєйчиков // Правова держава. – К., 2015. – Вип. 6. – С. 29.

3. Поняття територіальної громади. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://terhromada.if.ua/site/checkmodule/117

4. Урядовий портал. Реформа децентралізації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizaciyi

Пиріжок Ю.Л., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Підлісна Т.В.
Хмельницький університет управління та
права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН У КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

В умовах глобалізації Україна зосереджена на орієнтацію до Європейського союзу, знаходить своє місце і співпрацює з країнами світового співтовариства на засадах партнерства та рівноправності. Але проблеми, які є в у суспільному житті нашої країни вони створюють додаткові перешкоди цьому процесу. Особливо в плані регіонального розвитку державного управління та нашої держави у цій сфері існує низка проблем, які є перешкодою на шляху до покращення показники соціального розвитку, створення ефективної системи управління регіональним розвитком.

Погіршення соціально-економічного статусу регіонів, зниження рівня життя та якості життя, відсутність ефективних державних дій щодо припинення нової рецесії та подолання її негативних наслідків призводять до подальшої дестабілізації ситуації в нашій державі. Це визначає ряд пріоритетів, які створюють необхідність дослідження поточної ситуації та проблем функціонування державної системи управління регіональним розвитком, розробки та впровадження обґрунтованих змін до системи регіонального управління з урахуванням сучасного досвіду промислово розвинених країн у цій сфері та пошук нових ефективних підходів до державного регулювання соціально-економічного розвитку.

Роль держави у забезпеченні розвитку регіонів у сучасному світі не обмежують лише регулюючі функції, такі як: стимулювання економічного зростання, використання робочої сили, забезпечення поступової зміни галузевої та територіальної систем, підтримування системи експорту продукції та послуг. Основним завданням державного управління є створити усі умови для економічної та соціальної стабільності, захистити

вітчизняних виробників на світових ринках, забезпечити гармонізацію власності, зміцнення існуючої системи, демократизація управління і ін.

Безсумнівно, що управління регіональним розвитком, яке відбуватиметься в умовах глибоких ринкових перетворень, є важливою ланкою в механізмі державного управління. Проте відсутність системного підходу, як одного із ключових механізмів реалізації якісної регіональної політики, невизначеність щодо стратегічних перспектив регіонального розвитку і призвело до таких результатів, як неефективне впровадження механізмів державного регулювання регіонального розвитку.

Слід зазначити, що сьогодні державна підтримка соціально-економічного розвитку регіонів реалізуються за основними напрямками: розробка та реалізація програм державної допомоги соціально-економічного розвитку окремих регіонів і територій; реалізація промислових програм, таких як виділення коштів на окремі території та соціальний захист їх населення; регулювання міждержавних відносин [4].

Враховуючи сучасний стан регіонального розвитку в нашій державі, теоретичні та практичні підходи для визначення основних завдань управління регіональним розвитком можна сказати, що на сьогоднішній день в державному управлінні соціально-економічного розвитку регіонів існує значна кількість проблем, вирішення яких має стати одним із стабілізуючих чинників ситуації в нашій країні та створити умови для подальшого розвитку регіонів і країни в цілому [1].

У цьому контексті зазначимо, що основні проблеми, які стосуються соціально-економічного розвитку слід класифікувати за такими критеріями, а саме:

- генезис (за ознаками виникнення або народження);
- місце виникнення або походження;
- тривалість життя до нейтралізації (короткострокова, довгострокова);
- кількість ресурсів, необхідних для їх нейтралізації або регулювання (низька вартість, висока вартість);
- важливі характеристики (соціально-політичні, соціально-економічні, організаційно-правові, екологічні тощо);
- дисбаланси, які вони створюють [3].

Звісно так класифікація умовна, оскільки саму проблему можна розглядати з різних сторін відповідно до атрибута розглянутої власності.

Враховуючи результати аналізу динаміки соціально-економічного розвитку регіонів, можна виокремити найважливіші питання, на які варто звернути увагу при розробці та реалізації нової регіональної державної політики.

По-перше, питання конкурентоспроможності, зокрема: знищення соціальних об'єктів, виробнича та дорожньо-транспортна інфраструктура; економічний розвиток відстає від сусідніх країн; економічна дезінтеграція українського ринку, ізольованість регіональних ринків, залежність регіонального ринку від експорту; обмежені ресурси для розвитку, одноорієнтована економіка найбільш розвинених регіонів; технологічна роздробленість регіональної економіки; висока енергоємність економіки; відсутність реальних інновацій в економіці регіону, нереформованість житлово-комунального господарства; недостатнє розвинуте бізнес-середовище; висока концентрація монополізації окремих регіональних товарних ринків, зменшення кількості працівників і якості Трудового потенціалу, посилення імміграційного процесу працездатного населення.

По-друге, питання територіального розвитку, а саме: збільшення кількості міграційних процесів; зростання рівня безробіття; Житло, соціальний захист та пенсії; регіональна асиметрія збільшення прогалин у формулюванні ключових показників регіональної асиметрії; відсутність достатніх фінансово-економічних ресурсів для саморозвитку органів місцевого самоврядування; відсутність регіонального розвитку в сфері інфраструктури, транспортного сполучення; технологічна відсталість економіки регіонів; погіршення екологічних умов у багатьох містах та інших агломераціях; при формуванні планів регіонального розвитку не враховуються потреби окремих міст та регіонів, використання потенціалу міжрегіонального та транскордонного співробітництва на низькому рівні, політика стимулювання розвитку МСП на місцевому рівні є неефективною, недостатні стимули до легалізації доходів і скорочення тіньової зайнятості; спад, старіння, низька економічна активність, неповна оцінка фактичної вартості робочої сили [2].

Отже, пріоритетами регіональної політики держави мають бути:

- створення ефективної системи органів влади в регіонах, здатних забезпечити сталий розвиток регіонів;
- розробка нових шляхів покращення матеріального, фінансового, інформаційного, кадрового та іншого забезпечення регіонального розвитку;

- сприяння міжрегіональній інтеграції, подолання міжрегіонального відчуження та створення регіональної інтеграції сфери знань і освіти в єдиному всеукраїнському просторі;
- формування ефективних механізмів представлення інтересів регіонів на республіканському та обласному рівнях;
- регіональна державна політика в галузі забезпечення самобутності регіонів та конкурентних переваг;
- оптимізація земель органів державної влади всередині країни зі стиранням кордонів;
- чіткий розподіл повноважень між місцевою владою, органами виконавчої та місцевої влади;
- зменшення відмінностей в людському індексі розвиток, створення поліцентричної системи освоєння державних земель; введення критеріїв визначення «проблемних» зон у регіонах та реалізація державних заходів в індивідуальному порядку;
- створення ефективних механізмів державної підтримки міжрегіональної інтеграції;
- впровадження міжрегіональних проєктів та програм ефективного використання місцевих ресурсів.

Державне регулювання регіонального розвитку в Україні має ряд перешкод для досягнення збалансованого розвитку на національній території, що створюють труднощі для динамічного зростання кожного регіону на основі унікальної комбінації внутрішніх факторів та умов.

Перелік використаних джерел:

1. Гнатенко А. Напрями вдосконалення механізму державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України. Управління розвитком. 2015. № 8. С. 103-104.
2. Громоздова Л. Удосконалення оцінки тенденцій регіонального економічного. Держава та економіка. 2014. № 1. С. 12-16.
3. Даций Н.В. Принципи дії соціальної держави щодо підтримання соціального статусу і життєвих потреб населення території. Вісник Академії митної служби України. Серія: «Державне управління». №1(8). 2013. С.7-13.
4. Єлінєвський В. Наукові засади управління сталим соціально-економічним розвитком регіонів. Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання. Дніпропетровськ, 2016. №12. С. 45-49.

Погодін С.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ КЛЮЧОВИМИ ПРОБЛЕМАМИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Виникнення кризи на стадіях циклу життєдіяльності системи державного управління зумовлено її своєрідними проявами: на стадії зародження через визначення базових суперечностей у визначенні параметрів системи та заходів щодо їх нейтралізації; на стадії зростання через неналежне виконання обов'язків учасниками процесу управління; відсутність ресурсів, їх невчасне надходження; на стадії стабільності через вичерпуванням ресурсів або втратою інтересу до участі в процесі, конфліктом його ініціаторів або учасників; "тупцювання" на місці; на стадії негативної динаміки через нарощуванням факторів спротиву; на стадії депресії через невизначеність ситуації з посилення позитивної динаміки або стримування негативних змін [1-3].

Антикризове управління – це управління, в якому встановлено певним чином передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів, заходів із зниження негативних наслідків кризи та використання її факторів для наступного розвитку.

Антикризове управління доцільно організовувати відповідно до таких принципів:

1) загальні для системи управління:

– економічної ефективності;

– соціальної відповідальності;

– розмежування функцій політичного, державного та господарського управління;

– орієнтації на споживача;

– системності;

2) специфічні для антикризового управління

–планування та розробки спеціальних програм стратегічного характеру;

– постійного моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища;

– безперервності;

– цілеспрямованість процесу управління;

– оперативності та достовірності вхідної інформації;

– достовірності прогнозів;

– відсутності універсальних антикризових рішень;

– кінцевої орієнтації на діяльність.

Антикризова стратегія має будуватися на підставі системного підходу, тобто з використанням таких принципів:

– якщо один елемент поновлюється, наповнюється чимось новим, його зміна обов'язково має відображатися в інших, викликати в них адекватні йому перетворення;

– здійснення перетворення в системі повинно базуватися лише на тих її компонентах, які придатні для вирішення відповідного управлінського завдання на конкретному етапі;

– здійснення будь-яких перетворень мають відбуватися в умовах проведення їх постійної оцінки та моніторингу на предмет раціональності та вчасності.

Стратегія формується і розробляється вищим керівництвом, але її реалізація передбачає участь усіх рівнів управління, вона повинна відповідати певним вимогам:

– спрямованість на "випереджуючий стан" державного управління, на перспективу;

– обґрунтованість широкими дослідженнями та фактичними даними;

– залучення до роботи фахівців;

– цілісність протягом тривалого періоду при забезпеченні певної гнучкості цілей окремих елементів системи.

Загальні вимоги до процесу формування антикризової стратегії:

– ситуаційна виправданість розробки, прийняття та реалізації стратегії, яка сприяє розв'язанню проблеми, запобігає її загостренню;

– існування чіткої уяви про механізм (алгоритм) реалізації, а саме мету дії, завдання, порядок їх виконання (організацію, мотивацію, контроль), можливості вчасно визначати необхідні організаційні зміни в системі, орієнтуючись при цьому на досягнення кінцевої мети;

– максимальне використання потенційних можливостей системи та оточуючого середовища в процесі реалізації стратегії;

– ресурсна забезпеченість усіх етапів підготовки та реалізації стратегії;

– можливість адекватного коригування стратегії при зміні ситуації;

– відкритість доступу виконавців до інформації.

Механізм розробки антикризової стратегії для органів державного управління має такі складові:

– опис історичного контексту організації в термінах зміни діяльності організації і її ідеалів;

– аналіз досвіду інших організацій;

– здійснення ситуаційної оцінки в термінах сьогоднішніх сильних і слабких сторін, майбутніх можливостей і загроз;

– визначення портфеля ключових проблем;

– проведення аналізу реципієнтів і ресурсів;

– визначення стратегічних дій для управління ключовими проблемами і змісту стратегії.

Відзначені складові пов'язані між собою таким чином, що зміст стратегії визначається типом зовнішнього середовища і стратегічних дій. Тип зовнішнього середовища ідентифікується під час ситуаційної оцінки поряд із сильними і слабкими сторонами, можливостями і загрозами для організації. Стратегічні дії спрямовані на розв'язання ключових проблем, визначний вплив на них справляють наявні в розпорядженні організації ресурси, ставлення до неї реципієнтів і досвід інших організацій. Варто також враховувати сильні і слабкі сторони організації, можливості і загрози, що існують у зовнішньому середовищі. Портфель ключових проблем формується виходячи з порівняння нинішньої ситуації із баченням і цілями організації, які остаточно формулюються завдяки опису історичного контексту [4-5].

На рівні територій виокремлюються три напрями антикризового управління: антикризове управління безпосередньо органом влади:

1. Антикризове управління об'єктами соціальної сфери і/або комунальними підприємствами (зазвичай у поєднанні з першим пунктом, оскільки кризовий стан підвідомчої мережі, як правило, викликаний кризою бюджету і навпаки).

2. Антикризове управління (регулювання) окремими комерційними підприємствами територіального утворення. У цьому напрямі є доцільним поділ, зокрема, крупних промислових підприємств на три групи: ефективно працюючі виробничі потужності; потенційно ефективні, але незадіяні виробничі потужності, відносно яких можливе ініціаціювання програми реструктуризації на основі пайової участі або створення техноцентрів; неефективно працюючі виробничі потужності, до яких слід застосовувати програми диверсифікації підприємства або його ліквідація.

3. Антикризове управління об'єктом управління в цілому, як єдиною системою, що дозволяє ефективніше долати кризові явища. Фактори, що впливають на формування антикризової стратегії в органах влади: фактори зовнішнього середовища (ринкові особливості, політичний вплив); фактори взаємодії ("примусовість" послуг, вплив на зовнішнє середовище, суспільна увага, правовласність); організаційні фактори (цілі, обмеженість повноважень, критерії ефективності, стимули).

Перелік використаних джерел:

1. Community Economic Development/ Ed. by Graham Haughton. — Printed in the United Kingdom for the Stationary Office by Albert Gait Ltd, Routledge, 2002. 276 p.
2. Community Economic Development: Building for Social Change / Ed. by Eric Shragge and Michael Toye. — Cape Breton University Press, 2006.
3. Entrepreneurship and Community Economic Development / Ed. by Monica C. Diochon. — McGill-Queen's University press, 2004. 288 p.
4. MacIntyre G., Lotz J. State of the Art: The Third Option / Community Economic Development: Building for Social Change (Ed. by Eric Shragge and Michael Toye). — Cape Breton University Press, 2006. P. 237—247.
5. Steiner G. Top Management Planning / G. Steiner. – New York : Macmillan, 2009. 326 p.

Радченко А.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Комарницька Г.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Поняття державно-приватного партнерства в Україні з’явилося не так давно і за короткий час стало популярним. На жаль, використання даного поняття, як правило, обмежується лише взаємодією держави та бізнесу. Хоча, накопичений світовий та вітчизняний досвід свідчить, що державно-приватне партнерство (ДПП) є одним із дієвих інструментів розширення ресурсної бази та мобілізації резервів для економічного розвитку країни, підвищення ефективності управління державною та муніципальною власністю. ДПП – як відносно нове явищем у світовому та вітчизняному господарстві відображає процеси розширення форм та удосконалення механізмів взаємодії держави та бізнесу.

На нашу думку, доцільним є аналізування підходів до визначення поняття сутності державно-приватного партнерства, а також узагальнення основних його ознак, розгляд нормативно-правового забезпечення, визначення проблем для розвитку державно-приватного співробітництва та шляхи їх вирішення. Співробітництво органів публічної влади та приватного сектору для вирішення суспільно значущих завдань має давню історію. Проте найбільш актуальним державно-приватне партнерство стало в останні десятиріччя. В умовах, коли відбувається становлення політичної, економічної, правової, соціальної позиції органів державної влади стосовно досягнення партнерської взаємодії щодо реалізації програм соціально-економічного розвитку, інвестиційних та інфраструктурних проектів, дослідження поняття державно-приватного партнерства, його ознак, правового забезпечення, виявлення проблем для його розвитку, є особливо важливим. Застосування позитивного досвіду реалізації проектів державно-приватного партнерства дає змогу органам державної і місцевої влади вирішити низку проблем в інфраструктурі господарчого комплексу, для підвищення якості послуг та ефективності їх надання.

Сутність державно-приватного партнерства визначається узгодженістю завдань, гармонізацією су спільних та приватних інтересів, як регулюючий засіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування для соціально-економічного розвитку територій. Державно-приватне партнерство є інструментом у сфері розвитку соціальної інфраструктури, виконання органів влади своїх обов'язків і завдань для суспільства, забезпечення добробуту та якісних послуг, конструктивної взаємодії на політичному рівні. [3]

Визначено, що основними напрямами впливу державно-приватного партнерства на розвиток соціальної та виробничої інфраструктури є:

- надання додаткових коштів для нових моделей фінансування громадських послуг та соціальної інфраструктури;
- забезпечення ефективності реалізації функцій місцевої влади і нових методів управління;
- визначення важливих соціальних потреб територіальної громади та оптимальне використання ресурсів.

Високий рівень ефективності ДПП доведено практичним досвідом багатьох країн світу, оскільки ДПП об’єднує матеріальні й нематеріальні ресурси суспільства й приватного сектору на довгостроковій та взаємовигідній основі для створення суспільних благ. За даними

Національного інституту стратегічних досліджень основними сферами застосування ДПП в інших країнах є:

- США – здебільшого реалізують проекти ДПП в галузі природоохоронної діяльності та життєзабезпечення сільських населених пунктів;
- Канада – в проектах ДПП акцентується увага на такі галузі, як енергетика, транспорт, захист навколишнього середовища, водні ресурси, водопостачання та водовідведення, рекреаційні об'єкти, інформаційні технології, значно менше в охороні здоров'я, освіті;
- Греція –переважають проекти ДПП в транспортній сфері, особливо стосовно автомобільних доріг та аеропортів;
- Австралія – встановила транспорт і системи життєзабезпечення міст як пріоритетні напрямки для ДПП;
- Ірландія – переважно визначила такі об'єкти ДПП, як автомобільні дороги, міські транспортні системи;
- Нідерланди – запроваджують ДПП в громадській житловій сфері та в системах життєзабезпечення міст;
- Іспанія – започаткувала проекти ДПП в галузі платних автомобільних доріг та системах життєзабезпечення міст;
- Польща – реалізуються проекти ДПП у таких сферах як спорт, муніципальна інфраструктура, водопостачання та водовідведення, охорона здоров'я, освіта;
- Великобританія розробила проекти ДПП щодо таких об'єктів як лікарні, школи, автомобільні дороги, оборонні об'єкти [4].

Отже, важливим завданням розвитку державно-приватного партнерства є: підготовка кадрів для управління, оцінки, підготовки проектів на регіональному і місцевому рівнях; проведення прозорих конкурсних процедур; впровадження механізму партнерської взаємодії приватного і державного секторів з організаціями громадянського суспільства; здійснення інформаційного забезпечення державно-приватного співробітництва; надання державної підтримки на розвиток та реалізацію проектів на поворотній основі; залучення новітніх технологій; створення єдиного реєстру проектів державно-приватного партнерства; здійснення громадського контролю за проведенням конкурсу; можливість вільного доступу до інформації.

Таким чином, Україна зробила досить суттєві кроки в реалізації державно-приватного партнерства. Але для того, щоб забезпечити активне

залучення інвестицій в інфраструктурні проекти на місцевому рівні, необхідно запровадити низку організаційних, економічних, інформаційних, фінансових, правових та інституційних зрушень [2].

На розвиток державно-приватного партнерства в Україні покладають великі надії, хоча впровадження державно-приватного партнерства в практичну діяльність відбувається дуже повільно. Проте, грамотне застосування ДПП є підґрунтям для швидкого покращення соціальної сфери в державі. Успішний розвиток державно-приватного партнерства як засобу залучення приватних інвестицій у соціальну сферу можливий, якщо буде забезпечено баланс інтересів держави і приватного інвестора. Саме тут виключно важливим є знайти партнерам власний інтерес, який необхідний для реалізації соціально значимих проектів.

Перелік використаних джерел:

1. Davis, Steve and Fairbrother, Peter/ Private Finance Initiative (PFI) and Public Partnerships (PPPs): Defi nitions and Sources // School of Social Science Cardiff Universitv. Working Paper Series. 2003. — Paper 39.
2. Комарницька, Г.О. 2019. Державно-приватне партнерство: інвестиційно-інноваційне забезпечення, митне обслуговування та економічна ефективність: монографія / Г.О. Комарницька, Львів: Галицька видавнича спілка. 211с.
3. DLA Piper (2009), "European PPP report", available at: https://www.minfin.bg/upload/8976/ European+PPP+Report+2009.pdf (Accessed 20 February 2020).
4. Zhytomyr Regional State Administration (2015), “Strategy of development of Zhytomyr region for the period up to 2020”, available at: http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2016/02/Strategiya-rozvitkuZHitomirskoyi-obl..pdf (Accessed 29 July 2019)

Римар Х.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Зеленко В.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МІЖУРЯДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЛАТВІЙСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Відносини між Україною та Латвійською Республікою мають давню історичну традицію та характеризуються високим рівнем довіри, співпраці та діалогу. Латвія завжди підтримувала суверенітет і територіальну цілісність

України, засуджувала збройну агресію Росії проти України, підтримувала інтеграцію Києва в Європу та курс на євроатлантику, активно просувала реформи України. Між двома країнами триває динамічний політичний діалог, у тому числі на найвищому та найвищому рівнях [1].

Однією з головних визначних пам'яток латвійського ринку є його зручне географічне розташування. Латвія розташована посередині трьох країн Балтії і межує з Росією та Білорусією на сході. Крім того, Балтійське море вже давно сприяє торговельним відносинам зі скандинавськими державами. Тому завдяки своєму розташуванню та добре розвиненій інфраструктурі Латвія пропонує найкращі позиції для компаній, що здійснюють операції в Європі, а також на Сході. Крім того, Латвія є членом ЄС з 2004 року, що забезпечило їй певний рівень безпеки та стабільності. У 2014 році Латвія також приєдналася до зони єдиної валюти, запровадивши євро. що, у свою чергу, спростило процес ведення бізнесу. У Латвії було створено п'ять спеціальних економічних зон, а саме Ризький вільний порт, Вільний порт Вентспілс, Спеціальна економічна зона Лієпая, Особлива економічна зона Резекне та Особлива економічна зона Латгалія. Усі вони пропонують стимули для бізнесу, наприклад, різні податкові пільги.

Інші переваги Латвії включають її висококваліфіковану робочу силу та велику кількість природних ресурсів. Латвія - це країна можливостей для підприємців. Однією з основних причин цього є стимули та можливості, надані урядом Латвії. Для підвищення конкурентоспроможності нових інвесторів уряд робить серйозне зниження ставок податків . Навіть можливо, що деякі податки будуть близькими до нуля, якщо виконуються певні умови.

Як відносно невелика країна, розвиток Латвії тісно пов'язаний з можливостями експорту. Тому економічне зростання буде йти паралельно з відновленням економіки своїх торговельних партнерів та загальними світовими подіями. Незважаючи на те, що недавня пандемія створила рівень невизначеності щодо майбутнього, швидка реакція уряду Латвії стабілізувала економіку. Крім того, вартість експортованих товарів з Латвії у 2020 році досягла 13,19 млрд євро, що є рекордно високим показником. Тому Латвія не тільки здатна подолати виклики, спричинені пандемією, але й відчує стрімке зростання своєї економіки у наступні роки. Основними товарами експорту Латвії були і є деревина, вироби з деревини та деревне вугілля; електричні машини та обладнання; машини та механічні прилади.

У 2020 році товари експортувалися з Латвії в 197 країн світу. П'ятьма найбільшими партнерами з експорту були Литва, Естонія, Росія, Німеччина та Швеція. Їх частка становила 49,7 % від загальної вартості експорту.

Минулого року основними товарами імпорту Латвії були електричні машини та обладнання; машини та механічні прилади; транспортні засоби, крім залізничного або трамвайного рухомого складу, та їх частини та аксесуари

У 2020 році товари були імпортовані до Латвії із 163 країн світу. П'ятьма найбільшими партнерами з імпорту були Литва, Німеччина, Польща, Естонія та Росія. Їх частка становила 53 % від загальної вартості імпорту [2].

Торговельно-економічне співробітництво між Україною та Латвією є одним із фундаментальних стовпів двосторонніх відносин. У 2019 році двостороння торгівля України з Латвією склала понад 564 млн доларів США.

За результатами експортно-імпортних операцій за певний період торговельно-економічні відносини між Україною та Латвією склалися зі швидкістю зростання понад 2%.

Серед основних галузей торговельно-економічних відносин між Україною та Латвією є сільське господарство, транспорт та інші сфери, що становлять взаємний інтерес.

На тлі пандемії COVID-19 торгівля товарами скоротилася на 18% до 53 млн. дол. США експорт скоротився на 8,1% до 36,6 млн. дол. сша, імпорт впав на 32,6% до 16,4 млн. дол. США. Станом на початок 2020 року обсяг прямих інвестицій з Латвії в Україну збільшився дещо вище до 44,2 млн. доларів США. Обсяг інвестицій України в Латвію збільшився до 73 млн. дол. США.

Станом на 2020 р. в Латвії було зареєстровано 1183 підприємства з українськими інвестиціями. Основний фокус інвестицій зосереджений на фінансовому бізнесі та бізнесі у сфері нерухомості.

В рамках міжурядового співробітництва, приділяється особлива увага розвитку економічної та торговельної співпраці України та Латвії попри негативний вплив пандемії COVID-19. Також за словами глави МЗС України: “Нам потрібно подвоїти зусилля задля підтримки бізнесів та експортерів, розвитку торгівлі між нашими країнами. Це допоможе подолати негативні наслідки пандемії для економік України та Латвії”,

Так, у 2020 року Посольство України в Латвії підтримало створення нової інтерактивної онлайн-платформи «Торговий дім УКРАЇНА» у Ризі. Така платформа призначена для обробки комерційних пропозицій українських експортерів з просуванням українських товарів для торгівлі на європейському ринку.

З 2014 року вона надає нашій державі гуманітарну допомогу. Так, по лінії Міністерства оборони Латвії надійшло 19 гуманітарних вантажів загальною вагою близько 400 тон, останній із яких був доставлений у Донецьку область 4 березня 2020 року.

Латвія також реалізує програми з реабілітації українських військовослужбовців, поранених в боях на сході України.

Латвія надає активну допомогу у відпочинку дітей з України. Зокрема, починаючи з 2015 р, у тому числі за підтримки органів місцевого самоврядування, на відпочинку в Латвії перебувало понад 350 дітей (зокрема, чиї батьки є діючими військовослужбовцями, загинули або постраждали внаслідок військових дій).

Перелік використаних джерел:

1. Політичні відносини між Україною та Латвією: URL: https://latvia.mfa.gov.ua/spivrobitnictvo/81-politichni-vidnosini-mizh-ukrajinoju-ta-latvijeju
2. Латвійська Республіка // Єдиний експортний веб-портал. - URL: https://export.gov.ua/country/93-latviia
3. Двосторонні латвійсько-українські відносини // Посольство Латвійської республіки в Україні. - URL: https://www2.mfa.gov.lv/ua/ukraine/dvostoronni-latviysko-ukrayinski-vidnosini.

Романишин Ю.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВИКЛИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ ТА КІБЕРБЕЗПЕКИ

У сучасному світі інформація стає вирішальним чинником у багатьох сферах життєдіяльності і окремої людини, і країни. Зростає потреба у засобах та способах накопичення, систематизації, зберігання, пошуку,

передачі інформації. Поняття інформаційної безпеки держави визначене та регулюється різними законодавчими документами. Наприклад, у Законі України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 рр. визначено, що: «Інформаційна безпека – стан захищеності життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави, за якого запобігається нанесення шкоди через: неповноту, невчасність і невірогідність інформації, що використовується…» (п. 13 Закону) [1]. «Захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки» як найважливіших функцій держави визначено у Конституції України [2].

Складна ситуація, в якій перебуває сьогодні наша держава, вимагає усвідомлення та вироблення шляхів боротьби з інформаційними маніпуляціями, інформаційними загрозами, які є складовими гібридної війни РФ проти України. Україна потребує створення дієвого захисту проти цих викликів та загроз. В Україні наразі діють спеціальні структури, завданням яких є протидія інформаційній війні. Одним із таких органів є Національний координаційний центр кібербезпеки при Раді національної безпеки і оборони України [3]. Серед основних завдань Центру: аналіз стану кібербезпеки; результатів проведення огляду національної системи кібербезпеки; стану готовності суб'єктів забезпечення кібербезпеки до виконання завдань з питань протидії кіберзагрозам; Центр прогнозує та виявляє потенційні та реальні загрози у сфері кібербезпеки України, узагальнює міжнародний досвід у сфері забезпечення кібербезпеки; оперативне, інформаційно-аналітичне забезпечення РНБО з питань кібербезпеки.

Президент України Володимир Зеленський своїм Указом № 447/2021 від 26 серпня 2021 року затвердив рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію кібербезпеки України» [4]. Ця Стратегія визначає пріоритети національних інтересів у сфері кібербезпеки, наявні та потенційно можливі кіберзагрози, цілі та завдання забезпечення кібербезпеки України. Україна також прагне посилювати державний контроль за національними сегментами мережі Інтернет, спираючись на існуючі практики інших держав. Згідно цієї концептції Україна залучить до розв’язання завдань у цій сфері широке коло учасників, у тому числі суб’єктів господарювання, громадські об’єднання та окремих громадян України. Ключову об’єднувальну та координаційну роль у

цьому процесі відіграватиме Національний координаційний центр кібербезпеки.

У цій Стратегії також зазначено ще одну комплексну загрозу у сфері інформації та безпеки в Інтернет середовищі, якої раніше не існувало, і з якою держави світу тільки вчяться боротися: вплив пандемії COVID-19 на економічну діяльність та соціальну поведінку, що спричинив стрімку трансформацію і організацію значного сегмента суспільних відносин у дистанційному режимі з широким використанням електронних сервісів та інформаційно-комунікаційних систем.

З урахуванням світових трендів у глобальному кіберсередовищі в грудні 2020 р. Європейська Комісія та Верховний представник Європейського Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки представили Стратегію кібербезпеки Євросоюзу на цифрове десятиліття (The EU's Cybersecurity Strategy, 2020) [5]. ЄС прагне підтримувати цю стратегію шляхом високого рівня інвестицій у цифровий перехід ЄС протягом наступних семи років, потенційно вчетверо збільшуючи попередні рівні інвестицій. Стратегія кібербезпеки Євросоюзу на цифрове десятиліття спрямована на зміцнення колективної стійкості Європи проти кіберзагроз та забезпечення всім громадянам та бізнесу Європейського Союзу повної вигоди від надійних послуг та цифрових інструментів. Ця Стратегія також повинна дати змогу Євросоюзу зміцнити лідерство в галузі міжнародних норм та стандартів у кіберпросторі. Серед нових стратегічних ініціатив Євросоюзу доцільно виділити такі: створення Європейського кіберщита (An EUwide Cyber Shield) через мережу Операційних центрів безпеки (Security Operations Centres, SOCs) з підтримкою штучного інтелекту, які можуть виявляти ознаки кібератаки та забезпечувати запобіжні дії до завдання збитків; створення Спільного кіберпідрозділу (A Joint Cyber Unit) – платформи, яка дасть змогу краще захистити Європейський Союз від найефективніших атак на кібербезпеку, особливо транскордонних, а також покращити координацію дій країн з виявлення кібератак і відповіді на них, тощо.

Особливого значення надано розвиткові ключових технологій: штучний інтелект, шифрування та квантові обчислення, 5G-мережі, розгортання безпечної інфраструктури квантових комунікацій (Quantum communication infrastructure, QCI), яка надає можливість органам публічної влади ЄС абсолютно новий спосіб передачі конфіденційної інформації за

допомогою надзахищеної форми шифрування для захисту від кібератак. Розбудова кіберпотенціалу ЄС буде зосереджуватися на Західних Балканах та в сусідніх з ЄС країнах, а також у країнах-партнерах, де відбувається швидкий цифровий розвиток. Зусиллями ЄС планується підтримувати розробку законодавства та політики країн-партнерів згідно з відповідною політикою та стандартами ЄС у галузі кібердипломатії [5].

Отже, у контексті євроінтеграції Україна повинна долучитися до стратегічних ініціатив Євросоюзу та впроваджувати їх у реалізації власної Стратегії кібербезпеки на 2021–2025 роки. А також підтримувати партнерські відносини з урядовими та неурядовими структурами ЄС, обмінюватися інформацією та брати регулярну участь у координації подій в кіберпросторі; здійснювати розроблення нормативних документів у сфері електронних комунікацій, захисту інформації, інформаційної та кібербезпеки відповідно до міжнародних стандартів, зокрема стандартів Євросоюзу та НАТО, що дасть змогу посилити безпеку національного сегменту мережі «Інтернет».

Перелік використаних джерел:

1. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 рр. : Закон України від 09 січня 2007 р. № 537-V. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16?find=1&text=%E1%E5%E7%E.].

2. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.

3. РНБО. URL: https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/4658.html

4. Указ Президента України №447/2021 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію кібербезпеки України" URL: https://www.president.gov.ua/documents/4472021-40013

5. New EU Cybersecurity Strategy and new rules to make physical and digital critical entities more resilient. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2391

Романишин Ю.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ ЗАСАД ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ)

Молодіжна політика в Україні визнана на державному рівні пріоритетним напрямом діяльності в інтересах молодої людини та суспільства. Мета, завдання, принципи, головні напрями й механізм її формування та реалізації були визначені відразу після проголошення незалежності України. Зміст державної молодіжної політики передбачає створення необхідних умов для зміцнення правових та матеріальних гарантій щодо здійснення прав і свобод молодих громадян, діяльності молодіжних організацій, залучення молоді до активної участі в економічному розвитку України, стартових можливостей для повноцінного соціального становлення та розвитку, захист інтелектуального потенціалу молоді.

Державна молодіжна політика також спрямована на забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту, створення умов для оволодіння духовними і культурними цінностями українського народу. Політика підтримки молоді органами державного та місцевого управління є прикладом партнерства і співпраці між державними інституціями та громадянським суспільством, результатом яких є формування у молоді почуття національної гордості та національної свідомості, активної суспільної позиції, патріотизму, готовності захищати суверенітет України.

Для ефективної реалізації цілей молодіжної політики в Україні органами державної влади та управління створюються відповідні департаменти, підрозділи, що займаються проблемами молоді, соціальні служби, які розробляють та реалізують місцеві та загальнодержавні цільові програми. З державного та місцевих бюджетів виділяються цільові кошти на фінансування державної молодіжної політики. Відбувається також залучення матеріальних і фінансових ресурсів підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян, зацікавлених у роботі з молоддю, створюються спеціальні фонди [3].

Іншим важливим аспектом реалізації молодіжної політики є оновлення та вдосконалення нормативно-правової бази та інтеграції українського законодавства у цій сфері до загальноєвропейського простору. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом здійснюється співробітництво та обмін досвідом у галузі молодіжної політики та неформальної освіти для молоді, що спрямовано на: сприяння інтеграції молоді в суспільство загалом, заохочуючи її активну громадську позицію та ініціативність; сприяння молоді в отриманні знань, навичок, та професійних умінь поза освітньою системою, зокрема волонтерство, та визнання цінності такого досвіду; активізацію співробітництва з європейськими країнами; розвиток співробітництва між молодіжними організаціями в Україні та в ЄС; просування здорового способу життя.

Відповідно до Меморандуму про співробітництво у молодіжній сфері між Міністерствами країн Вишеградської групи та Міністерствами країн-учасниць ініціативи ЄС «Східне партнерство», відповідальними за реалізацію державної політики у молодіжній сфері, укладаються плани дій, які містять конкретні заходи зі співробітництва між країнами Вишеградської групи та Східного партнерства. Здійснюється двостороння міжнародна співпраця з близько 40 країнами світу [2; 4].

27 квітня 2021 р. Верховна Рада України ухвалила закон «Про основні засади молодіжної політики» (№ 3718 від 23 липня 2020 р.), який набув чинності 22 травня 2021 р. Ця законодавча ініціатива спрямована на удосконалення системи функціонування вітчизняної молодіжної політики, методів та інструментів її реалізації, зміцнення інституційної спроможності молодіжних та дитячих громадських об'єднань, закріплення європейських підходів до молодіжної політики. Цей закон покликаний удосконалити процес формування та реалізації молодіжної політики шляхом включення до українського законодавства більшості положень Європейської хартії про участь молоді у суспільному житті на місцевому та регіональному рівні, кодифікації законодавства у сфері молодіжної політики, запровадження нових форм, методів та інструментів молодіжної роботи з урахуванням кращих закордонних та національних практик [1].

Уряд України схвалив Національну стратегію державної молодіжної політики до 2030 року. Стратегія забезпечить конкурентоспроможність української молоді, відкриє можливості участі у житті суспільства, адаптуватися до викликів сучасного світу, формувати компетентності для

безпечного та гідного життя, розвитку і самореалізації у швидкоплинному та малопередбачуваному світі, брати участь у житті суспільства, територіальних громад і спільнот, впливати на життєво важливі рішення. Стратегія передбачає на всіх етапах її реалізації спільну та скоординовану діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування у партнерстві з інститутами громадянського суспільства, установами та закладами, що працюють з молоддю, молодіжними центрами, фахівцями, що працюють з дітьми та молоддю, молодіжними працівниками, молодіжними консультативно-дорадчими органами, органами учнівського та студентського самоврядування, міжнародними організаціями, представниками роботодавців, бізнесу за безпосередньої участі молоді. Ключовим є тристороння взаємодія: місцевої влади, молодіжних рад та молодіжних просторів.

Львівською обласною радою затверджена обласна програма «Молодь Львівщини», яка напрацьована у відповідності до Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки. У рамках програми передбачено конкурс молодіжних проектів, активізація практик волонтерства серед молоді, залучення молоді до процесів ухвалення рішень, мобільність молоді, підготовка фахівців, які працюють з молоддю та ін. З метою пожвавлення молодіжної діяльності та ініціативності реалізуються:

проект «Участь молоді в місцевих громадах», яким передбачено розвиток молодіжних рад, які співпрацюватимуть з органами місцевого самоврядування. Процес створення молодіжної ради регіонального рівня при Львівській ОДА відбувається на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1198 «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи». Мета такого новоствореного органу полягає у консолідації молодіжного руху на Львівщині, сприянні участі молоді у процесі розроблення та прийнятті рішень Львівської обласної державної адміністрації щодо вирішення питань у молодіжній сфері, залученню молоді до вирішення питань соціально-економічного, політичного та культурного життя області;

проект розвитку молодіжної інфраструктури за методикою БУР-таборів, які мають показовий ефект по всій Україні. БУР - це волонтерський молодіжний рух, який діє з 2014 року. Учасники руху подорожують громадами України, допомагаючи створювати молодіжні простори,

відновлювати інфраструктуру в парках, занедбаних будинках культури та домівок для потребуючих сімей;

проект профільного навчання молодіжних працівників у новоутворених територіальних громадах, метою якого є формування новітніх орієнтири роботи з молоддю. Важливо, що навчання за цією програмою безкоштовне для учасників. Також додатково дії програма Британської Ради - «Активні громадяни», партнером якої є Львівський обласний молодіжний центр;

проект розвитку молодіжних центрів на території Львівської області, які є осередками практичної роботи з молоддю. На кінець 2020 року на Львівщині створено 27 молодіжних просторів.

Важливим пріоритетом у молодіжній політиці на Львівщині незмінно залишається національно-патріотичне виховання, до якого активно долучаються учасники бойових дій.

Отже, значимість молодіжної політики полягає у тому, що держава не може ефективно функціонувати та розвиватися без підтримки молоді, тоді як молодь не зможе якісно інтегруватися у громадянське суспільство без відповідних дій з боку держави.

Перелік використаних джерел:

1. Беззуб І. Оновлення державної молодіжної політики в Україні. Громадська думка про правотворення. 2021. № 9 (214). С. 15–24. URL: http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2021/9.pdf.
2. Інформаційна довідка про співробітництво між Україною та Радою Європи у сфері молодіжної політики URL:http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/53518
3. Співпраця органів влади та інститутів громадянського суспільства у сфері державної молодіжної політики в Україні : наук. розробка / авт. кол : Є. І. Бородін, І. В. Хохрякова, Т. М. Тарасенко та ін. та ін. - К. : НАДУ, 2012. - 56 с.
4. Стратегія молодіжного сектору Ради Європи до 2030 року URL:http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/54059

Синиця Т.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Слободянюк О.В.
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

Найважливішою властивістю природно-ресурсного потенціалу території є те, що це природний комплекс, у якому існує тісний взаємозв'язок та ієрархічна підпорядкованість усіх його складових компонентів. Зміни в одному з них викликають відповідні зміни в іншому, і навпаки. Природно-ресурсний потенціал території характеризується наявністю складових, функціональних, територіальних та організаційних структур. Структурна складова природно-ресурсного потенціалу - це внутрішні та міжвидові відносини природних ресурсів (ліс, земля, вода тощо).

Природно-ресурсний потенціал поділяють на мінеральні (паливно-енергетичні, рудні та нерудні), водні (поверхневий стік, ґрунтові води), земля (у тому числі сільськогосподарського призначення та характер ґрунтового покриву), ліс (щорічний приріст деревини), природні та рекреаційні ресурси (території, придатні для створення санітарно-курортних центрів, баз відпочинку, туристичних центрів тощо).

Функціональна структура природно-ресурсного потенціалу відображає класифікацію природних ресурсів залежно від їх здатності утворювати комплекси і участь у територіальному поділі праці (видобуток вугілля, лісове господарство тощо).

Територіальна структура природно-ресурсного потенціалу характеризується по-різному: як форми просторової організації комплексів природних ресурсів (вугілля та залізо руда - для виплавки металу тощо). Організаційна структура природно-ресурсного потенціалу вважається природним ресурсом з точки зору ефективності їх експлуатації, захисту, відтворення [1, с. 21].

За ознакою вичерпання природні ресурси поділяються на невичерпні, до яких включають сонячну радіацію, енергію води, вітру, надр Землі та вичерпні відновлювані джерела - ґрунт, водні ресурси, біологічні та

вичерпні невідновлювані - мінеральна сировина, природні будівельні матеріали.

В основі економічної класифікації природних ресурсів лежить їх поділ на ресурси виробничі та невиробничі, промислові та міжгалузеві, промислові та сільськогосподарські, одноцільові та багатоцільові. Усі природні ресурси оцінюються з різних точок зору, щоб з'ясувати можливості використання їх у виробничій діяльності людей. Таким чином, існують інженерно-технологічні, економіко-екологічні (еколого-економічні) оцінки природних ресурсів.

Інженерно-технологічна оцінка проводиться з метою пошуку засобів оптимального використання чи вилучення ресурсів та первинного визначення їх можливостей для застосування у виробництві. Економічна оцінка природних ресурсів забезпечує їх ефективне використання і включає три основні підходи:

1) метод оцінки зростання новоутворених цінностей за рахунок залучення компонентів природних ресурсів до економічного обороту економічного регіону, країни;

2) метод оцінки витрат та відтворення природних ресурсів;

3) метод оцінки ресурсів на основі диференціальної орендної плати та витрат на закриття виробництва.

При орендному підході природні ресурси можна оцінити двома способами: на основі відносного ефекту або прибутку від його використання на фермах, а також на додаткові витрати для компенсації втрати прибутку при виведенні певного ресурсу від використання природних ресурсів.

Всебічна оцінка використання природних ресурсів можлива лише за допомогою еколого-економічних методів для визначення екологічно обґрунтованих обмежень щодо розміщення виробництва відповідно до науково обґрунтованих критеріїв використання ресурсів.

Природно-ресурсний потенціал України має особливості просторового розподілу. Отже, мінеральні ресурси-це поєднання палива, руди та нерудних корисних копалин, які можна використовувати на сучасному рівні розробки.

Економічний розвиток території здійснено на 92%. Водночас освоєння сільськогосподарських угідь перевищує 70% і є найвищим у світі. Площа оранки України залишається високою - 57%. Частина ріллі в загальній площі сільськогосподарських угідь сягає 79%.

Структура сільськогосподарських угідь в Україні визначається природно-кліматичними умовами. Отже, якщо на Поліссі частка сільськогосподарських угідь становить 35% земельного фонду зони, потім на півдні Степу - 74%. В останні роки частка орних земель у структурі сільськогосподарських угідь зменшилася, тоді як зросла частка багаторічних насаджень, перелогів, скошування луків та пасовищ. Найнижчий рівень земельного забезпечення спостерігається в Донецьку, Закарпатті, Івано-Франківському регіонах, а найбільші - у Вінницькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Миколаївській, Чернігівській областях. Для потреб української промисловості в середньому на рік вилучається понад 4 тис. га сільськогосподарських угідь [2, с. 65].

Водні ресурси України є одним з основних видів природних ресурсів. Вони задовольняти потреби промислового та побутового водопостачання, енергії промисловості використовуються як шляхи водного транспорту. Тому вони відіграють величезну роль у розвитку всієї економіки та в житті населення країни. Рівень безпеки більшості водних ресурсів України є недостатніми. Загальна довжина річок становить 206,4 тис. Км, з яких 90% припадає на малі річки. Водосховища Дніпровського каскаду об'ємом 18,7 км. куб. забезпечують більше половини споживання води. На території Україні є 28 тисяч ставків, побудовано сім великих магістральних каналів загальною довжиною 1192 км, 10 великих водопроводів, кожен з яких щорічно подається понад 22 млрд м3 води. Прогнозується питна підземна вода 20,9 млрд куб. Для потреб населення було пробурено 110 тис. свердловин, які щорічно забезпечують майже 5 млрд м3 підземних вод. 25 великих поливних систем, понад 2000 км захисних дамб з дренажними системами та насосними станціями, що забезпечують захист площі близько 1 млн. га. Доступний для широкого використання та найбагатші запаси водних ресурсів України - це річки Дніпро, Десна, Дунай, Південний Буг, Дністер. Регіони Донбасу та Кривого Рогу, Автономної Республіки Крим найгірше забезпечені водними ресурсами, а найкраще - це північний та західний регіони країни [3, с. 234-237].

Лісові ресурси забезпечують сировиною деревообробну, целюлозно-паперову, деревохімічну промисловість, виконують водоохоронні, захисні, санітарно-гігієнічні та оздоровчі функції. Україна належить до лісодефіцитних країн світу. Площа його лісового фонду становить 10,8 млн га, тобто лісистість території становить 15,6%. Ліси в регіонах України

розподілені нерівномірно. Найвищий лісистий покрив спостерігається в Закарпатті (50,8%), Івано-Франківську (40,9), Житомирі (32,6), Львівська (28,5) області, а найнижча - у Миколаївській (3,7), Запорізькій (3,9), Херсонська (4,6), Дніпропетровська (5,2), Донецька (6,7%) області. Загальний запас деревини в лісах України становить 1736 млн. м. куб., у тому числі хвойних - 897 млн м. куб., твердолисті - 663 млн м. куб., м'яколистові - 173 млн м. куб.

Україна задовольняє попит на деревину з власних ресурсів лише на 25-30%. Решта покривається за рахунок імпорту.

Природні та рекреаційні ресурси забезпечують відновлення життєвих сил людини, витрачених у процесі трудової діяльності. Вони служать для відновлення здоров'я та підтримки працездатності населення. До рекреаційних ресурсів належать об'єкти природного походження, які використовуються для лікування, відновлення, відпочинку, туризму. Загальна їх площа займає 7,2% території України, у тому числі 2,2% природоохоронних земель. Рекреаційні ресурси включають бальнеологічні (мінеральні води, бруд), кліматичні, ландшафтні ресурси, пляжі, освітні природні об'єкти. Вони розташовані практично по всій території України, але найбільша їх концентрація спостерігається в прибережних регіонах України, в Автономній Республіці Крим та Карпатському регіоні. Великі запаси мінеральних вод є у Вінниці (Хмільнику), Житомирі, Львові (Трускавецька, Моршинська, Східницька, Великий Лебен, Немировська), Полтавська (Миргородська) області, лікувальні грязі - в Івано-Франківській, Запорізькій, Одеській областях та в АР Крим [4, с. 59-65].

Нас також цікавить інноваційний та інвестиційний потенціал, адже, з перерахованого нами вище, за ним стоїть майбутнє як країни в цілому, так і її окремих регіонів.

Складний період ринкових трансформацій в економіці України та глибока економічна криза, що вибухнула внаслідок затяжного періоду структурних реформ у економічному комплексі, значні негативні наслідки цієї кризи і реальна загроза його переростання у потужний фактор розпаду розвитку регіонів України - все це закономірно ставить питання про шляхи подолання кризових проявів у соціальній та економічній сферах.

Отже, ми бачимо, що ресурсне забезпечення економічного розвитку України та її регіонів базується на гарній основі та складових, які забезпечують розвиток держави та її окремих регіонів.

Перелік використаних джерел:

1. Гуменюк А.М. Безпека структурно-інституціональної трансформації економіки регіону: теоретичні основи та прикладні аспекти: монографія. А.М. Гуменюк. К. НІСД, 2014. с. 21
2. Методика розрахунку рівня економічної безпеки України. Затверджена Наказом Міністерства економіки від 02.03.2007 р. № 60. с. 65
3. Раціональне використання та охорона водних ресурсів : [Навч. посіб. для студ. напряму «Водні ресурси» вищ. навч. закл.] / О.А.Василенко, Л.Л.Литвиненко, О.М.Квартенко Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт., Нац. ун-т водного госп-ва та природокористування. – Рівне, 2007. с. 234-237
4. Черчик Л. Інституційні зміни в умовах становлення ринку рекреаційних ресурсів //Економіка України. — 2006. — № 4. с. 59-65

Синчук Б. М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Михайлишин Р.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЩОДО ПИТАННЯ СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДУ

Україна набула статусу члена МВФ 3 вересня 1992 р., а першу програму співпраці було укладено у жовтні 1994р [1]. З тих пір наша держава взаємодіє з МВФ, послуговуючись його фінансовими та іншими ресурсами задля забезпечення макроекономічної стабілізації та проведення економічних реформ.

Фінансове співробітництво України та МВФ здійснювалось здебільшого в рамках реалізації 8 спільних програм – STF (системна трансформаційна позика), «Stand-By» (стабілізаційна позика), Механізм розширеного фінансування (позика на підтримку розвитку), попереджувальний «Stand-By» [2].

Згідно з офіційним повідомленням, поширеним МВФ 18 листопада 2021 року МВФ і уряд України уклали попередню угоду на рівні персоналу щодо продовження програми кредитування і виділення Україні траншу в розмірі близько 700 млн доларів. 22 листопада МВФ розгляне питання співпраці з Україною. [3]. Домовленість між МВФ і Україною у Фонді назвали

оновленим набором економічної, фінансової та структурної політики задля подолання кризи, спричиненої пандемією Ковід-19.

Співпраця МВФ і України супроводжується практичними проблемами та різними оцінними аргументами науковців.

Серед проблем назвемо той факт, що причинами припинення співпраці МВФ з Україною доволі часто були невиконання урядом України положень Меморандуму. Тому важливо, не лише підписувати Меморандум, а й імплементувати його зміст у національному законодавстві через врегулювання чітких механізмів виконання уповноваженими суб'єктами покладених на них повноважень в рамках виконання нашою державою своїх кредитних зобов'язань. Важливим фактором є те, що, хоча меморандум МВФ та України часто піддається критиці опозиції та правлячої більшості, потрібно пам'ятати що меморандум МВФ може містити лише ті заходи, які були передбачені економічною програмою уряду або ті, які відповідають монетарній політиці центрального банку країни. Меморандуми використовуються штаб квартирою МВФ лише тому, що національний уряд може додавати певні заходи, які не були передбачені в фінансуванні МВФ і можуть загрожувати успіху всіх заходів. У випадку з Україною можна навести приклад тарифів на комунальні послуги або проведення пенсійної та аграрної реформи, природа яких не була чітко визначена програмами уряду та не була прийнята Верховною Радою України.

Важливим також є запровадження прозорості процедури переговорів з МВФ, а також змісту зобов'язань України перед МВФ. Окрім того, до тепер не зрозумілими є зміст персональної відповідальності за формування програми використання коштів.

Значною є проблема неефективного використання коштів та непрозорість їх розподілу. В літературі неодноразово наголошують на так званому проїданні кредитних коштів [4, с. 67].

Неефективність використання коштів призвела до того, що заборгованість України перед МВФ лише зростає. На даний час Україна повинна виплатити МВФ 11,69 млрд доларів. Зобов'язання по виплаті державного боргу розділені між НБУ та Міністерством фінансів. У 2021 Україна повинна виплатити 1,67 млрд доларів.

Станом на 2021 дефіцит державного бюджету України складає 50 млн грн. [5] За даними Міністерства фінансів України, на кінець 2022 року очікується рівень державного і гарантованого державою боргу на рівні 57,6% ВВП (у т.ч. 50,8% ВВП - державний борг і 7,8% ВВП- гарантований державою борг). На кінець 2021 року в уряді прогнозують рівень державного і гарантованого державою боргу на рівні 64,7% ВВП (у т.ч. 56,9% ВВП - державний борг і 7,8% - гарантований державою борг) [5].

Рахункова Палата України констатувала порушення в Україні положень ч. 2 ст. 18 Бюджетного кодексу України щодо дотримання граничного обсягу державного та гарантованого державою боргу та щодо подання для схвалення плану заходів із приведення загального обсягу державного боргу та гарантованого державою боргу до встановлених вимог та невиконання Урядом України положень постанови Кабінету Міністрів України [6] “Про забезпечення фінансової стабілізації в Україні в рамках виконання програми Міжнародного валютного фонду “Механізм розширеного фінансування” [7]. План заходів потрібно оновити з урахуванням нових реалій, а також виконувати відповідно до передбачених термінів. Чітке дотримання законодавчої та фінансової дисципліни сприятиме покращенню ситуації в Україні та перспективі співпраці МВФ.

За даними Національного банку України, за підсумками березня 2021 року, платіжний баланс України пішов у невеликий мінус – дефіцит становить 75 млн доларів, надходжень не вистачає для покриття платежів [8]. Дефіцит поточного рахунку у березні становив 763 млн доларів. В НБУ визнають, що цей дефіцит пов’язаний, насамперед, із “плановими виплатами з обслуговування державного боргу” [8].

Уряду України сьогодні варто чітко прораховувати та обґрунтовувати, які кошти необхідно позичати у МВФ, напрями їх використання з попередньо прорахованими витратами, а також з обов’язковим зазначенням джерел, за рахунок яких планується повертати кошти кредиту та відсотки за ним.

З метою посилення національної безпеки України та розвитку важливих для економіки сфер, потрібно реорганізувати механізми витрачання коштів, виданих МВФ. Важливим пунктом є використання їх частини для розвитку важливих галузей економіки таких як: виробництво, аграрна промисловість та технологічна сфера. Підтримка державою таких

сфер може привести до посилення економіки та зменшення торгівельного дисбалансу.

Зважаючи на світовий досвід, за ефективної реалізації кредитних коштів МВФ можна оновити механізми державного управління та створити передумови до економічного зростання.

Серед рекомендацій, висловлених експертами відділу зовнішньоекономічної політики Національного інституту стратегічних досліджень в Україні з питань удосконалення співпраці України та МВФ, підтримуємо необхідність: 1) залучати інститути громадянського суспільства (громадські об'єднання, наукові установи, експертні центри тощо) до участі в обговорені програм економічних реформ та конкретних інвестиційних проектів, які планується фінансувати за рахунок коштів міжнародних фінансових організацій; 2) переглянути підходи до призначення представників України в МФО за квотами України (практика інших держав свідчить, що на ці посади бажано призначати досвідчених високопосадовців (на рівні не нижче заступників міністрів), потенціал та досвід яких дозволяють їм активно проводити «українську лінію» в політиці щодо співпраці з МФО, на професійному рівні брати участь в обговоренні усіх питань діяльності МФО, налагоджувати ефективні стосунки з представниками інших країн та відповідальними співробітниками апарату МФО – а по завершенні місії працювати на більш високих посадах в державних установах України; 3) провести відкритий конкурс на розробку методики комплексної оцінки ефективності проектів, які фінансуються з використанням коштів МВФ; 4) запровадити прозорий порядок відбору проектів, які фінансуються з використанням коштів МФО – в основі якого повинен бути покладений принцип визначення пріоритетності проектів на основі комплексної оцінки їхньої ефективності з тим, щоб статус «національних проектів» отримували найбільш важливі та ефективні з них і саме вони, у першу чергу, претендували на фінансування з боку МФО [9].

Перелік використаних джерел:

1. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/uk/mvf)

2. Співробітництво України з міжнародними фінансовими інституціями. Місія України при НАТО. URL: https://nato.mfa.gov.ua/pro-

ukrayinu/ekonomichne-spivrobitnictvo/spivrobitnictvo-ukrayini-z-mizhnarodnimi-finansovimi-instituciyami
3. URL: https://suspilne.media/182046-grivna-pripinila-padinna-kurs-valut-na-patnicu/
4. Оспіщев В. І. Міжнародні фінанси : навч. посібник / В. І. Оспіщев, О. П. Близнюк, В. В. Кривошей. К. : Знання, 2006. – 335 с.
5. Мінфін: виплати за держборгом у 2022 році зменшаться на 8.3 % - до 575 млрд грн. URL: https://finbalance.com.ua/news/minfin-viplati-za-derzhborhom-u-2022-rotsi-zmenshatsya-na-83---do-575-mlrd-hrn
6. Про забезпечення фінансової стабілізації в Україні в рамках виконання програми Міжнародного валютного фонду "Механізм розширеного фінансування" : постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2015. №703-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703-19#Text
7. Звіт про результати аналізу звітності щодо державного та гарантованого державою боргу: затверджено Рішенням Рахункової палати України від 08.08.2017 р. №16-3 URL: http://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2017/16-3_2017/Zvit_16-3_2017.pdf
8. Борги України і МВФ: позичити, щоб розплатитися. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/features-44009673
9. Щодо вдосконалення роботи України з МВФ-МБРР: Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/schodo-vdoskonalennya-roboti-ukraini-z-mvf-mbrr-analitichna-zapiska

Скляр В. І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – викладач Міщенко Н.А.
Чернігівський інститут інформації бізнесу і права
ЗВО МНТУ імені академіка Ю. Бугая,
м. Чернігів, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

В Україні, як і в переважній більшості країн сучасного світу, відбуваються кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя, зумовлені, зокрема, процесами глобальних соціально-економічних та цивілізаційних трансформацій. Ці зміни суттєво впливають на діяльність усіх урядових та неурядових політичних інституцій, які забезпечують спрямованість

суспільного розвитку, визначають можливість протистояти внутрішнім та зовнішнім викликам. Такі глобальні виклики актуалізують необхідність проведення системних реформ, спрямованих на модернізацію українського суспільства та держави, забезпечення збалансованого поступу країни як високорозвиненої, правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя населення, соціальною стабільністю, сталою демократичною традицією.

Публічне управління як поширена у демократичних країнах інтегрована модель соціального управління є необхідним організаційно-правовим та інституціональним середовищем для упровадження децентралізації влади. Традиційна модель державного управління припускає можливість вертикальної деконцентрації влади, що у сучасному світі вважається лише першим кроком на шляху децентралізації. Перехідна модель державного управління, яка формується зараз в Україні, визнає необхідність деволюції влади у напрямі передачі владних повноважень і ресурсів органів державного управління на якісно інший рівень здійснення влади у державі, тобто органам місцевого самоврядування.

Послідовна децентралізація як якісне перетворення чинної в Україні системи державного управління можлива лише за умови цілеспрямованого переходу до однієї з поширених у розвинених демократичних країнах світу моделей публічного управління. Узагальнюючи пропозиції українських та зарубіжних авторів щодо напрямів упровадження публічного управління, виокремимо такі з них:

– поступова трансформація органів державного управління та органів місцевого самоврядування на засадах упровадження єдиної, якісно однорідної системи публічного управління згори донизу;

– розмежування політичних повноважень (цілепокладання) органів публічного управління від суто виконавчих функцій (здійснення встановлених цілей);

– забезпечення ефективності та підзвітності локальних органів публічної влади; перехід від системи відповідальності, заснованої на виконанні внутрішньосистемних правил, до звітності, що ґрунтується на соціально вагомих результатах діяльності;

– конституційне гарантування незалежності органів локального самоврядування у виконанні покладених на них адміністративних

функцій у межах загального політичного контролю у встановлених законом формах;

– реформування системи публічної служби в напрямі її подальшої деполітизації, раціоналізації та персоніфікації, підконтрольності вповноваженим законом органам громадянського суспільства;

– поширення нового етосу (моральних правил та зобов'язань) публічної служби відповідно до нової суспільної ролі органів публічного управління, тобто відмова від їхньої фактичної монополії у процесі вироблення та здійснення державно-управлінських рішень до суто виконавського статусу поряд із громадськими та підприємницькими організаціями, також наділеними за законом публічними функціями.

Першим кроком на шляху упровадження сучасних засад публічного управління має стати формування політичних, економічних та інституційних умов модернізації, обов'язково пов'язаних із суб'єктивною готовністю населення до болісних змін, а вже потім, як наступний логічний крок, перехід від традиційної вітчизняної системи державного управління до класичної моделі публічного управління європейського зразка, що виступає як *ідеальний тип* (належна організаційно-правова форма) трансформаційного процесу. До характерних рис останнього належить остаточне розмежування публічних та приватних інтересів в управлінському середовищі й відповідно політичних та виконавчих функцій органів публічного управління. Центральним припущенням класичної моделі публічного управління дослідники вважають ієрархічну побудову директивних органів та безпосередню підлеглість публічних службовців керівним інстанціям [1].

В умовах демократичного транзиту для України разом із країнами Центральної та Східної Європи більш корисними є не приписи Нового публічного менеджменту й побудованого на його засадах належного управління, а більш консервативна модель «Нової веберівської держави» (Neo-Weberian State, NWS), концепцію якої було вперше запропоновано у 2004 р. Крістофером Поллітом і Геертом Букертом для опису європейської практики модернізації публічного управління, на відміну від англосаксонської моделі «маркетизації» держави.

Із *концептуальної точки зору* нормативною у вітчизняному контексті може стати модель «Нової веберівської держави», звичайно із суттєвими зауваженнями стосовно особливостей її генези, сучасного розвитку та

найближчих перспектив. Серед *нормативно-правових умов*, що забезпечують модернізацію чинної в Україні системи державного управління у напрямі імплементації засад публічного управління виокремимо найголовніші [2-3]:

1. Перегляд конституційних засад здійснення влади на місцевому рівні, встановлення *якісно* єдиної адміністративно-територіальної системи організації влади, заснованої на принципах Європейської хартії місцевого самоврядування.

2. Для того слід відмовитися від зрозумілого за часів утворення незалежної України, але неефективного сьогодні поділу місцевої влади на державну (місцеві органи державного управління) та самоврядну (органи місцевого самоврядування). На регіональному та локальному рівні необхідно створити *єдину систему органів місцевого самоуправління*, які обираються населенням відповідної адміністративно-територіальної одиниці та за законом або спеціальним договором одержують від центральних органів державного управління необхідні ресурси та владні повноваження.

3. Центральні органи державного управління (передусім, органи виконавчої влади) мають бути законодавчо позбавлені права одноосібно встановлювати перелік таких повноважень, їхній обсяг та обсяги необхідних ресурсів. Такі рішення мають прийматися на підставі окремого закону за попередньою консультацією з певним органом місцевого самоуправління.

4. Необхідно законодавчо передбачити введення принципу пріоритетності законних вимог органів місцевого самоуправління стосовно переліку та обсягу переданих повноважень та ресурсів.

5. Центральні органи державного управління перетворюються на вищий рівень органів у системі публічного управління, а не окремий директивний владний інститут, що зберігає фактичну монополію на розроблення, ухвалення та виконання владних рішень з подальшим контролем якості та своєчасності їхнього виконання.

6. Тільки за таких умов можливим є створення ефективної системи взаємодії центральних органів державного управління (вищих органів у системі публічного управління) з регіональними та локальними органами публічного управління.

7. Введення інституту державних наглядачів (префектів), що за законом здійснюють контроль за діяльністю органів місцевого

самоуправління, є логічним та обґрунтованим у межах перехідного періоду, а не як постійна наглядова інстанція. Такий же перехідний статус повинні мати й інші зовнішні адміністративні обмеження діяльності органів місцевого самоврядування, оскільки наявність таких обмежень протирічить вимогам Європейської хартії місцевого самоврядування, іншим міжнародним документам, ратифікованим Україною.

Аналізуючи практичні напрями упровадження засад публічного управління, сформульовані у попередньому підрозділі, спробуємо узагальнити наші висновки про те, що децентралізація є серцевинним елементом кожного з них. На першому етапі в межах традиційної моделі державного управління здійснюється *деконцентрація* владних повноважень та ресурсів, їхня законодавчо обґрунтована передача від центральних органів державного управління до регіональних та місцевих органів державного управління, тобто в межах єдиної вертикалі виконавчої гілки державної влади. Деконцентрація здатна наблизити владні інституції до населення та його реальних проблем, проте вона за визначенням не здатна послабити їхній директивний вплив на вирішення суспільно вагомих проблем. Тому деконцентрація є лише *першим підготовчим етапом*. Це чинний етап державного розвитку України.

На *другому етапі* владні повноваження та ресурси переспрямовуються від центральних та місцевих органів державного управління до органів місцевого самоврядування на засадах *деволюції* влади. Оскільки влада і ресурси передаються органам місцевого самоврядування, що якісно відрізняються від органів державного управління, такі дії призводять до значного переформування системи владних відносин в цілому, хоча й зберігають засадничі принципи традиційної моделі державного управління. До такого етапу ми можемо перейти тільки після затвердження необхідних змін до Конституції України.

Лише на *третьому перспективному етапі* владні повноваження та ресурси розподіляються між традиційними органами публічної влади (державними й самоврядними) та ринковими і громадськими структурами задля забезпечення більшої суспільної ефективності та результативності їхнього використання. Саме на цьому етапі на засадах функціональної децентралізації або *дивестиції* здійснюється якісна трансформація традиційної моделі державного управління у сучасну модель публічної влади. Остання виступає у своїй перехідній формі, в межах якої держава

зберігає відносно великий владний вплив, а ринкові та громадські інституції лише набирають публічну вагу й суспільний вплив.

На *четвертому етапі*, що для теперішньої України є хронологічно достатньо віддаленим, за умов формування спроможного бізнесового середовища та розвиненого громадянського суспільства, відкриваються можливості для запровадження новітніх моделей публічного управління, побудованих на засадах парадигми Нового публічного менеджменту, тобто епохи *децентрованої* або «бездержавної» (stateless state) держави.

Перелік використаних джерел:

1. Katsamunska P. Classical and Modern Approaches to Public Administration. Economic Alternatives. 2012. №1. P. 74-81.
2. Данилишин Б. М., Пилипівв В.В. Децентралізація у країнах ЄС: уроки для України. Регіональна економіка. 2016. № 1. С. 5-11.
3. Бакуменко В.Д., Попов С.А. Парадигма інноваційного розвитку суспільства: сучасні концепції реформування публічного управління. Ефективність державного управління. 2015. Вип. 43. С. 21-28.

Стеблик Н.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ З ІНСТИТУТАМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Проблема взаємодії інститутів громадянського суспільства і влади є дуже важливою, а її вирішення має не тільки теоретичне, але й практичне значення. Розробка ефективних механізмів співпраці між державою та інститутами громадянського суспільства є надзвичайно складним завданням.

Значні успіхи економічно розвинутих країн в побудові держави багато в чому пов'язані з ефективною взаємодією, співпрацею органів влади та інститутів громадянського суспільства. У сучасному світі ефективну взаємодію органів влади та інститутів громадянського суспільства активно

використовують як країни з високорозвиненою економікою (Великобританія, Німеччина, Канада, США, Фінляндія, Франція, Швейцарія та ін.), так і низка країн, що швидко розвиваються (Південна Корея, Сінгапур, Нова Зеландія).

Взаємодія інститутів громадянського суспільства з владою пов'язана з пошуком шляхів політичної та громадянської гармонії, подоланням кризи у відносинах між державою та суспільством, необхідністю більш ефективного механізму відносин між законодавством та виконавчою владою, розвитком державних та громадських принципів управління.

Громадянське суспільство зміцнює соціально-економічні передумови правової держави, у той час як правова держава створює широкі можливості для розвитку громадянського суспільства. Отже, громадянське суспільство та правова держава – взаємообумовлені та взаємозалежні соціальні системи.

Вимоги демократичної трансформації суспільного та державного ладу України з перших днів її незалежності передбачали, зокрема, посилення взаємодії держави й суспільства задля служіння публічним інтересам українського народу [1, с. 196], оскільки рівновага між інститутами громадянського суспільства та органами публічної влади є важливим чинником стабільного демократичного розвитку. Становлення ефективної вітчизняної моделі демократичної консолідації влади, політичної еліти та громадськості можливе лише за умови функціонування дієвого громадянського суспільства [2, с. 361].

Останнє функціонує ефективніше у сприятливих умовах, які значною мірою створює саме суспільство, через державу і всупереч їй. Через державу – підготовкою та формуванням необхідних законів, демократичних структур, суворим дотриманням державою загальноприйнятих норм і процедур; всупереч державі – створенням у межах Конституції противаги державі у формі незалежних громадських організацій, масових демократичних суспільних рухів, засобів масової інформації тощо. Це сприяє встановленню юридичної рівності всіх членів суспільства, законодавчому регулюванню відносин суспільства і держави [3, с. 153].

Розвинене громадянське суспільство не може існувати без демократичної держави, яка створює та підтримує, передусім, юридичні, економічні, духовно-ідеологічні й інші засади його функціонування. У цих умовах громадянське суспільство є основою стабільності держави, а

держава – чинником ефективного функціонування і розвитку громадянського суспільства.

Останніми роками говорити про розбудову громадянського суспільства в Україні стало настільки ж модно, як і про боротьбу зі СНІДом та євроінтеграцію. Численні міжнародні фонди тривалий час інвестують мільйони доларів в підтримку українських громадських організацій і заходів. Держава демонструє лояльність до громадянського суспільства, створивши численні громадські ради ледь не при кожному органі державної влади. Питанням громадянського суспільства присвячуються незліченні круглі столи, симпозіуми, дискусії і конгреси [4].

В Україні багато чого зроблено задля налагодження роботи органів влади з інститутами громадянського суспільства. Зокрема, прийнято низку нормативно-правових актів, які регулюють питання участі громадськості у виробленні державної політики. Втім, задля запровадження стандартів та ефективних процедур участі громадськості у виробленні й реалізації публічної політики, необхідним є прийняття ще низки законів.

Тому можна виділити такі шляхи удосконалення роботи органів влади у роботі із інститутами громадянського суспільства в Україні:

- доопрацювати законодавство, що регулює сферу взаємодії органів влади та інститутів громадянського суспільства шляхом прийняття низки законів;

- напрацювати механізм постійного проведення оцінки взаємодії органів влади із інститутами громадянського суспільства, яка ґрунтуватиметься на таких основних чотирьох критерії: визначення якості інформування громадськості, здійснення консультацій з громадськістю, залучення громадськості до процесу вироблення політики, партнерство органу влади і громадськості;

- на регулярній основі проводити всеукраїнські та міжнародні науково-практичні конференції і круглі столи щодо ролі громадських рад, інших консультативно-дорадчих органів та загалом громадськості у формуванні та реалізації державної політики;

- розвивати електронні форми взаємодії влади та інститутів громадянського суспільства, зокрема через залучення соціальних мереж як інтерактивного каналу взаємодії, покращення роботи веб-сайтів органів влади тощо.

Підсумовуючи, необхідно зауважити, що проблема взаємодії органів публічної влади з інститутами громадянського суспільства має багатоаспектний характер. Взаємодія вказаних суб'єктів на основі партнерства необхідна для розвитку України як правової, демократичної, соціальної держави. Досвід демократичних держав світу свідчить, що саме взаємодія дозволяє досягти більшої ефективності у багатьох сферах суспільного життя. Цей процес має суттєве значення для забезпечення стабільності основоположних засад державного ладу та суспільного ладу України.

Сьогодні у нашій країні назріла потреба у виробленні системи заходів і механізмів ефективного й рівноправного партнерства органів публічної влади та інститутів громадянського суспільства, оскільки органи публічної влади, що співпрацюють з інститутами громадянського суспільства, істотно підвищують результативність своєї діяльності.

Перелік використаних джерел:

1. Мінченко Р. М. Проблеми взаємодії державної влади і громадянського суспільства / Р. М. Мінченко // Актуальні проблеми держави і права. – 2006. – Вип. 29. – С. 195- 202.

2. Грабовський В. А. Шляхи удосконалення взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства / В. А. Грабовський, О. О. Міщан // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – № 1. – С. 361-365.

3. Дементьєв В. Е. Умови функціонування громадянського суспільства і його взаємодія з державою / В. Є. Дементьєв // Вісник Московського державного обласного університету. Серія: Історія і політичні науки. - 2009. - № 4. - С. 152-158.

4. Толкачов О. Громадянське суспільство в Україні: фікція чи провідник змін? URL: https://zz.detector.media/withoutsection/texts/46806/2009-07-14-gromadyanske-suspilstvo-v-ukraini-fiktsiya-chy-providnyk-zmin/ .

Тараненко Г.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

Сучасні національні економіки оточені постійними змінами, під впливом різних внутрішніх та зовнішніх факторів. Це вимагає від держави, суспільства в цілому, пошуку шляхів відповіді на ці чинники, а також вироблення системи економічної безпеки як цілісної складової національної безпеки.

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, затверджених Міністерством економічного розвитку і торгівлі у 2013 році, економічна безпека – це стан національної економіки, який дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх та зовнішніх загроз, забезпечувати високу конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі і характеризує здатність національної економіки до сталого та збалансованого зростання [1].

Загальний стан економічної безпеки є інтегрованим макроекономічним показником соціально-економічного розвитку країни, виступає основою для розробки та реалізації стратегічної політики, а також становить вагому умову узгодження всієї системи економічних інтересів країни [3].

Таким чином, складовими економічної безпеки є виробнича, демографічна, енергетична, зовнішньоекономічна, інвестиційно-інноваційна, макроекономічна, продовольча, соціальна та фінансова безпеки. При цьому кожна складова економічної безпеки держави може бути, в свою чергу, розглянута як більш-менш самостійна система [3].

Виробнича безпека – це стан виробничої сфери країни, за якого забезпечується максимально ефективне використання наявних виробничих потужностей у країні, їх модернізація та розширене відтворення, зростання рівня інноваційності виробництва та підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки [1].

Її характеризують всього 16 індикаторів, такі як: середнє співвідношення обсягів валової доданої вартості (далі - ВДВ) промисловості України та ВДВ промисловості окремих країн Європи (у відсотках); різниця

індексу ВДВ промисловості України та Китаю, а також України та Росії; ступінь зносу основних засобів різних сфер виробництва; рентабельність операційної діяльності підприємств у цих сферах; урожайність основних зернових та зернобобових культур; середній річний удій молока від однієї корови; співвідношення імпортної ціни на газ в Україні та Європі [1].

До прикладу, ступінь зносу основних засобів у цій сфері становив 66% у 2019, показник знаходиться на задовільному рівні. Тоді як рентабельність операційної діяльності промислових підприємств у 2020 році становила 3,3 – небезпечно низький показник [DS].

Демографічною безпекою називають стан захищеності держави, суспільства та ринку праці від демографічних загроз, за якого забезпечується розвиток України з урахуванням сукупності збалансованих демографічних інтересів держави, суспільства й особистості відповідно до конституційних прав громадян України [1].

Її індикаторами є: чисельність наявного населення у співвідношення до 1990 року; очікувана тривалість життя; коефіцієнт дитячої смертності; коефіцієнт природного приросту; частка населення похилого віку; демографічне навантаження непрацездатного населення на працездатне; загальний коефіцієнт міграційного приросту [1].

Середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні становить трохи більше 75 років (показник задовільний). Але при цьому можемо спостерігати критично високий міграційний приріст – більше 5,1 на 10 тис. осіб; та критично низький природний приріст населення, що в 2020 році становив -8,1 на 1 тис. осіб [2].

Стан економіки, що сприяє ефективному використанню енергетичних ресурсів країни, наявності на енергетичному ринку достатньої кількості виробників та постачальників енергії, а також доступності, диференційованості та екологічності енергетичних ресурсів, називається енергетичною безпекою [1].

Усього енергетичну безпеку описують 10 різних індикаторів. Серед них, наприклад, частка втрат при транспортуванні та розподіленні енергії; запаси кам'яного вугілля та природного газу (вимірюються у місяцях споживання); енергоємність валового внутрішнього продукту (далі – ВВП) [1].

Зовнішньоекономічна безпека держави – це стан відповідності зовнішньоекономічної діяльності національним економічним інтересам, що

забезпечує мінімізацію збитків держави від дії негативних зовнішніх економічних чинників та створення сприятливих умов для розвитку економіки завдяки її активній участі у світовому розподілі праці [1].

Її забезпечення є особливо актуальним під час розгортання процесу глобалізації, що передбачає створення ряду нових можливостей для економічного розвитку та, одночасно з цим, спонукає загострення старих та створення нових суперечностей у світовій економіці [2].

Залежить зовнішньоекономічна безпека всього від одинадцяти індикаторів. Таких як, насамперед, відкритість економіки; ціновий індекс умов торгівлі, коефіцієнт покриття експортом імпорту, питома вага провідної країни-партнера в загальному обсязі експорту та імпорту товарів та інші [1].

За даними 2020 року, коефіцієнт покриття експортом імпорту та індекс умов торгівлі є задовільними: 0,962 та 105,0 відповідно [2].

Інвестиційно-інноваційна безпека держави – це стан економічного середовища, що стимулює вітчизняних та іноземних інвесторів вкладати кошти в розширення виробництва в країні, сприяє розвитку високотехнологічного виробництва, інтеграції науково-дослідної та виробничої сфери з метою зростання ефективності, поглиблення спеціалізації національної економіки на створенні продукції з високою часткою доданої вартості. Серед її індикаторів розмір економіки України у співвідношення зі світовим ВВП; відношення чистого приросту прямих іноземних інвестицій до ВВП; інтегральний індекс інвестиційної сприятливості бізнес-середовища; валове нагромадження основного капіталу [1].

Такий важливий індикатор інвестиційно-інноваційної безпеки як валове нагромадження основного капіталу в країні зараз складає 14% нараз та знаходиться на критично низькому рівні (дані за 2 квартал 2021 року) [2].

Макроекономічною безпекою називають такий стан економіки, за якого досягається збалансованість макроекономічних відтворювальних пропорцій. Її визначають, зокрема, рівень “тінізації економіки”, сальдо поточного рахунку платіжного балансу України, рівень безробіття, індекс споживчих цін, схильність населення до заощаджень, відношення наявного доходу населення до ВВП і ще шість інших показників [1].

На 1 квартал 2021 року, за даними Державної служби статистики, рівень тінізації економіки України ставив 30% від ВВП, тоді як рівень

безробіття складав 10,4%. Обидва ці показники наразі є критично високими. Індекс споживчих цін, ще один важливий макроекономічний індикатор, у серпні 2021 року складав 6,4 до цін грудня попереднього року – незадовільний показник [2].

Продовольча безпека описує стан виробництва продуктів харчування в країні, що здатний повною мірою забезпечити потреби кожного члена суспільства в продовольстві належної якості за умови його збалансованості та доступності для кожного члена суспільства. Тут важливими є показники виробництва зерна на одну людину, добова калорійність харчування людини, співвідношення обсягів виробництва та споживання різних продовольчих товарів на одну людину [1]. До прикладу, добова калорійність харчування людини дорівнювала 2961 тис. ккал. на кінець 2019 року [2].

Стан розвитку держави, за якого держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни становить соціальну безпеку. Це визначають, наприклад, рівень злочинності, рівень зайнятості населення, обсяги видатків зведеного бюджету на освіту та охорону здоров'я [1].

Фінансова безпека – це стан фінансової системи країни, за якого створюються необхідні фінансові умови для стабільного соціально-економічного розвитку країни, забезпечується її стійкість до фінансових шоків та дисбалансів, створюються умови для збереження цілісності та єдності фінансової системи країни. Фінансова безпека, у свою чергу, має такі складові: бюджетна, боргова, валютна, грошово-кредитна, банківська безпеки, а також безпеки небанківського фінансового сектору. Відповідно, кожна зі складових має власні індикатори, які в підсумку характеризують фінансову безпеку [1].

До прикладу, такий індикатор грошово-кредитної безпеки, як середньозважена дохідність облігацій внутрішніх державних позик на первинному ринку зараз знаходиться на критично низькому рівні і дорівнює 11,33%. На такому ж рівні й рентабельність активів банків, яка характеризує банківську безпеку, і становить 3,67% [2].

Отже, результатом процесу визначення рівня економічної безпеки держави є інтегральний індекс економічної безпеки, що включає в себе окремо визначені схожі інтегральні показники стосовно кожної сфери

національної економіки. Кожна сфера, відповідно, має вагові коефіцієнти, які описують міру впливу того чи іншого індикатора кінцевий загальний індекс. Забезпечення належного рівня індикаторів економічної безпеки є особливо важливим через процеси глобалізації та інтеграції, через які проходить держава [4].

Перелік використаних джерел:

1. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України від 29.10.2013 № 1277 – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13#n136
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
3. Система економічної безпеки (екосестейт): сутність, структура / О. Ю. Чубукова, Т. Є. Воронкова. // Ефективна економіка. - 2014. - № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_2_82
4. Фінанси для фінансистів: підручник. / О.А. Шеремет, І. В. Дем`яненко, К. В. Багацька [та ін.] за заг. ред. Т. А. Говорушко. - К.: «Центр учбової літератури», 2013.- 612с

Тиховська М.П., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О. А.
Львівський національний університет ім. Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СПІВПРАЦІ ВЛАДИ ТА ГРОМАДИ В ПРОЦЕСІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Держава - це не тільки апарат адміністрування публічними справами, це не тільки система офіційних установ і закладів, що перебувають у певному підпорядкуванні, субординації, а й контрагент громадянського суспільства. Характер взаємодії держави та громадянського суспільства значною мірою визначає стан держави-суспільства, впливає на засади авторитетності й легітимності державної влади. Джерелом, суб'єктом конституційності має бути не держава, як бюрократична система, а її контрагент - народ – громадянське суспільство. Передумовами суб'єктності

громадян є не тільки ринкова економіка (багатоманітність форм власності, відкрита конкуренція тощо), а й вільна особистість із розвиненим почуттям власної гідності, а також структурованість суспільства, значна кількість незалежних громадсько-політичних об'єднань, незалежна громадська думка. Саме громадянська спільнота легітимізує державну владу. Отже, за демократичного врядування, державна влада зацікавлена у налагодженні співпраці з громадою.

На думку Ю. Габермаса саме громадськість за допомогою публічного обговорення контролює й легітимує систему влади, а також саме вона здатна розв'язувати конфліктні ситуації. Цьому відповідає ідея творення громадянського суспільства діяльними індивідами. Тому сьогодні ми говоримо про активного громадянина якого характеризує його громадянська позиція. Ця позиція полягає в узгодженні власних і суспільних інтересів, що особисті інтереси індивіда виводить на інший щабель і потребує від нього громадянськості.

Громадянськість – активна свідома діяльність громадян в інтересах всього суспільства, його певної групи та себе самих. Знання та вміння використовувати адекватні інструменти взаємодії влади і громади та відповідальність за спільно ухвалені рішення.

Механізмом реалізації громадянськості виступає громадська участь населення, через яку проявляється його здатність до самоорганізації і суспільного самоврядування. Існування громадянського суспільства стає можливим за наявності вільних рівноправних особистостей, які мають право вільного асоціювання і добровільно здійснюють відповідні політичні установки. Громадська праця людей проводиться у різних формах, залежно від специфіки їх діяльності. Це і громадські організації, і політичні партії, а також громадські рухи тощо.

Громадські організації – це масові об'єднання громадян, що виникають за їх ініціативою для реалізації довгострокових цілей, мають свій статут і характеризуються більш-менш чіткою структурою.

Найбільш поширеними різновидами громадських організацій у сучасному світі є: профспілки та інші добровільні товариства, творчі спілки, різноманітні земляцтва, фонди, асоціації тощо. Разом з організаційно оформленою публічною громадською діяльністю досить поширеною є ситуативне відстоювання і просування своїх інтересів групами інтересів, діяльність яких не завжди є публічною. Насправді демократичні

перетворення потребують консолідованого зусилля всіх типів громадських об’єднань.

В Україні нормативними документами передбачена достатня кількість різноманітних форм участі громадян у формуванні державної політики. Законами України «Про об'єднання громадян», «Про соціальний діалог в Україні», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про інформацію», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», «Про благодійництво та благодійні організації», «Про волонтерську діяльність», «Про свободу совісті та релігійні організації», «Про соціальні послуги», «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності». Закони України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», «Про доступ до публічної інформації», «Про безоплатну правову допомогу», «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» нормуються такі форми взаємодії влади і громади, як: громадські ради, громадські слухання, громадські ініціативи, консультації, круглі столи, опитування громадської думки, організація громади, соціальний моніторинг, створення коаліцій, тощо [1].

Разом з правовим унормуванням методів взаємодії з громадськістю, влада намагається формалізувати їх використання. Так, до практики громадських слухань як механізму залучення до обговорення суспільних проблем широкого кола громадськості звертаються, як правило, або формально, або у випадках, коли питання, що розглядається, викликає широкий резонанс. Такий стан справ є наслідком недосконалості технологічного процесу ухвалення рішень за допомогою проведення громадських слухань. Зокрема, більшість статутів територіальних громад, або положень про проведення слухань не мають чіткого визначення механізму впровадження в життя результатів громадських слухань. Досить часто перешкодами для проведення громадських слухань є низька матеріально-технічна база або недостатній рівень поінформованості населення. Ключовою проблемою є низька громадянська активність, неспроможність проконтролювати виконання ухвалених рішень.

Окремо варто згадати використання громадських слухань у політичних цілях. Зазвичай партійні організації вдаються до цього напередодні місцевих виборів для дискредитації конкурентів або власного

позиціонування на тлі проблеми, яку виборці вважають важливою й актуальною. Громадські слухання - це досить ефективна технологія електоральної мобілізації, але її непродумане й безвідповідальне застосування може дати зворотний ефект: виборці розчаровуються у власних можливостях впливу на владу і перестають вірити політикам і владі в цілому. Поширеними формами участі громадян у виробленні та реалізації рішень на місцевому рівні є збори громадян, місцеві ініціативи, діяльність органів самоорганізації населення. Незважаючи на свій начебто невеликий масштаб, вони можуть ефективно використовуватись у політичних кампаніях різного рівня, навіть національного, коли певна знакова тема артикулюється локальними громадами у різних регіонах країни для досягнення відповідного партійного інтересу.

Ефективним інструментом впливу громадськості на ухвалення управлінських рішень є спеціальні дорадчі органи громадського контролю при органах виконавчої влади (громадські ради). Створення громадських рад в Україні було передбачене постановою Кабінету Міністрів "Про додаткові заходи щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики" від 26.11.2009 р. № 1302, Загальне положення про громадські ради при органах виконавчої влади [2].

Отже, невід'ємною складовою будь-якого демократичного суспільства є різноманітні об'єднання громадян. Соціально-політичне призначення громадських об'єднань полягає в тому, що вони допомагають людям у розв'язанні проблем повсякденного життя, відкривають широкі можливості для виявлення суспільно-політичної ініціативи, здійснення функцій самоврядування. Позитивна динаміка збільшення кількості громадських організацій, розширення сфер та видів їх діяльності, спроможності до організаційного розвитку є важливими показниками в розвитку громадянського суспільства в Україні. Але про достатній рівень спроможності цих організацій впливати на формування державної політики говорити важко. Як громадяни, так і державні службовці поки що не сприймають громадсько-політичні об'єднання як рівноправних партнерів, дієвий інструмент представництва та захисту прав громадян, недостатньо уявляють можливості їх реального застосування. Отже, проблема інституціоналізації громадсько-політичних об'єднань у процесі формування державної політики залишається важливим напрямом досліджень [1].

Перелік використаних джерел:

1. Гонюкова Л. В. Основні напрями співпраці вдали та громади і необхідні для цього умови. Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток». URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=819
2. Постанова Кабінету Міністрів «Про додаткові заходи щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 26.11.2009 р. № 1302 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1302-2009-%D0%BF

Тітарєва А.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., проф. Слободянюк О.В.
Національний університет «Одеська юридична академія» імені С.В. Ківалова,
м. Одеса, Україна

АНАЛІЗ ВИГІД І ВИТРАТ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ

Значення державного регулювання регіонального розвитку в умовах трансформації українського суспільства невпинно зростає. Його розвиток і функціонування зумовлюють соціально-економічні та історико-культурні особливості територій нашої держави, загальноєвропейські тенденції регіонального розвитку, полярні тенденції щодо інтеграції та дезінтеграції, загальносвітові процеси. Від того, за допомогою яких механізмів та інструментів здійснюватиметься державне регулювання регіонального розвитку, залежить якість і швидкість здійснення реформ як у регіонах, так і у країні в цілому

Сталий розвиток будь-якої держави вимагає створення єдиного господарського комплексу з ефективним використанням місцевих ресурсів, переваг територіального поділу праці та запобігання ускладненням на політичному, економічному, міжетнічному ґрунті.

Регіон є цілісною системою зі своїми структурою, функціями, зв'язками із зовнішнім середовищем, історією, культурою, умовами життя населення , а регіональний фактор відчутно впливає на розвиток держави в цілому. Проте на сучасному етапі до найважливіших проблем, з якими стикнулася Україна, належать питання загострення диференціації соціального та економічного розвитку територій нашої держави

Забезпечення рівних умов функціонування соціально-економічних комплексів регіонів України вимагає цілеспрямованих дій з боку держави шляхом регулювання розвитку регіонів та сприяння окремим регіонам, використання особливостей їх природного, виробничого і ресурсного потенціалу. Сьогодні в жодному питанні внутрішньої політики немає таких глибинних розбіжностей між суттю проблеми й методами її вирішення, між теорією і практикою, як у питанні формування та реалізації регіональної політики держави.

Для вирішення цих проблем виникає необхідність створення умов для оптимальної економічної самостійності регіонів, впровадження організаційних, правових та економічних заходів для забезпечення ефективного державного регулювання процесів регіонального розвитку країни та координації міжрегіональних зв'язків.

Державне регулювання регіонального розвитку передбачає організовані системні дії щодо забезпечення сталого і збалансованого функціонування регіональних систем, що мають на меті покращання якості та підвищення рівня життя населення.

Державне регулювання регіонального розвитку поширюється на ті сфери діяльності, які віднесено до компетенції державного рівня управління. До них належать: політика природокористування, соціальна політика, цінова та кредитна політика, розробка правових норм розвитку економіки, визначення податкової політики та її диференціація з урахуванням стимулювання процесу становлення ринкових відносин у регіоні, визначення режиму зовнішньоекономічної діяльності регіону тощо.

Метою державного регулювання територіального розвитку має бути стимулювання розвитку територій, нездатних функціонувати в режимі саморозвитку, та підтримка й активізація соціальної мобільності населення окремих регіонів.

Регулювання територіального розвитку повинно здійснюватися системою спеціально організованих заходів політичного, правового, соціального, фінансового, економічного характеру, покликаних:

• стимулювати розвиток тих територій, які з об'єктивних причин не можуть функціонувати в режимі саморозвитку;

• створювати умови для виникнення і функціонування національно значимих потенційних "точок зростання" (вільних економічних зон, технопарків тощо);

•забезпечувати виконання окремими територіями загальнодержавних функцій (утримання на території об'єктів державного значення)

Ефективним державне регулювання розвитку територій може бути лише за умови виконання його основних принципів, до яких належать: обґрунтоване та ефективне поєднання державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від ступеня адаптації до них регіонів та рівня їх депресивності й обґрунтування та реалізація механізмів державного регулювання регіонального розвитку в режимі "особливої відповідальності"

В Україні, за сучасних умов трансформації суспільства та поступового переходу до ринкових відносин, державне регулювання регіонального розвитку може здійснюватися у формі:

трансфертів, спрямованих до місцевих бюджетів з державного бюджету, для вирівнювання фінансового забезпечення регіону;

додаткової фінансової підтримки депресивних регіонів;

державних цільових програм, спрямованих на вирішення територіальних проблем (досягнення прискореного зростання пріоритетних галузей регіонального господарства, зростання експортного потенціалу регіону);

бюджетних інвестицій і конкретних інвестиційних проектів (так званий бюджет розвитку) тощо.

Принагідно слід зазначити, що здійснення державного регулювання територіального розвитку в Україні стикається з багатьма труднощами. Перепонами державного регулювання розвитку територій є відсутність єдиної нормативно встановленої процедури "відбору" регіональних проблем для прийняття рішень на державному рівні.

До головних перешкод на шляху забезпечення ефективного державного регулювання регіонального розвитку в Україні можна віднести: відсутність системного підходу до регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку; недостатнє використання існуючих інструментів державного регулювання, спрямованих на стимулювання розвитку регіонів, у тому числі депресивних територій; низьку інституційну та фінансову спроможність місцевих органів влади щодо вирішення питань місцевого значення; відсутність дієвих та ефективних механізмів формування місцевих бюджетів на основі

гарантованих державою соціальних стандартів надання послуг населенню незалежно від місця проживання; незавершеність формування та недосконалість моделі управління на регіональному рівні

Державне регулювання розвитку регіонів, як і будь-яка інша діяльність держави, потребує також належного нормативно-правового забезпечення. Назріла нагальна потреба у прийнятті низки законів та підзаконних актів, які б нормативно закріпили довгострокову концепцію регіонального розвитку, базові засади державного регулювання розвитку регіонів, визначили його предмет, коло суб'єктів, форми і методи такого регулювання. Відсутність системного підходу до реалізації регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку, тобто не сприйняття протягом тривалого часу органами влади поняття "планування регіонального розвитку", призвели до неефективного застосування механізмів регулювання регіонального розвитку

На основі аналізу зазначених та багатьох інших проблем можна запропонувати основні заходи з удосконалення державного регулювання територіального розвитку:

1. Впровадити та постійно застосовувати в управлінській практиці інструменти стратегічного планування розвитку території, яке б сприяло точному визначенню пріоритетів регіонального розвитку.

2. Удосконалити механізми державної підтримки розвитку депресивних регіонів.

3. Розробити систему заходів з розбудови інфраструктури регіону, маючи на меті покращання умов використання інноваційних технологій, підвищення інвестиційної привабливості регіонів, розширення залучення вітчизняних та іноземних інвестицій для регіонального розвитку тощо.

4. Адаптувати національне законодавство з питань регіональної політики до міжнародних норм та стандартів.

5. Удосконалити систему моніторингу та контролю регіонального розвитку тощо.

Перелік використаних джерел:

1. Бандур С. І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, І. В. Терон. - К. : РВПС України НАН України, 2002. - 250 с.

2. Бєлєнький П. Регіональна політика збалансованого соціально-економічного розвитку / П. Бєлєнький, О. Другов // Регіон. економіка. - 2005. - № 1. - С. 96-106.
3. Герасимчук З. В. Регіональна політика сталого розвитку: методологія формування, механізми реалізації / З. В. Герасимчук. - Луцьк : Надстир'я, 2001. - 528 с.
4. Данилишин Б. Науково-інноваційне забезпечення сталого економічного розвитку України // Економіка України. - 2004. - № 3. - С. 4.
5. Долішній М. І. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М. І. Долішній, П. Ю. Бєлєнький, В. Я. Бідак та ін. - Львів, 2001. - 719 с.

Томенко Д.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.держ.упр., професор Лозинська Т.М.
Полтавський державний аграрний університет,
м. Полтава, Україна

АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНИХ НАСТРОЇВ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Молодіжна політика України, як і будь-яка інша потребує якісного залучення кадрів для свого розвитку. Кількість мігруючої молоді з кожним роком зростає і це торкається майже усіх країн. Світова пандемія на початку 2020 року тимчасово стала на заваді міграційним потокам, призупинивши їх (через наявні обмеження щодо внутрішніх та зовнішніх переміщень), але не викорінила цю проблему зовсім. Наразі, з введенням нових заходів безпеки, на кшталт вакцинації, ПЛР-тестів тощо, показник продовжує зростати.

На прикладі міста Полтава, з уст молоді часто можна почути фрази “В моєму місті нудно”, “Тут немає що робити”, або “Я не знаю чим можу бути корисним/-ою своєму місту”. Відповідно до чого молоді люди обирають найпростіший варіант - мігрувати в пошуках “кращого” життя, але так і не визначившись з власними пріоритетами.

Станом на сьогодні, ми вже маємо покоління молоді, чиї батьки вже були заробітчанами та виїхали з України з метою тимчасового та

перманентного працевлаштування. Значна частина з яких зі статусу “тимчасових” перейшла в “постійних”.

Говорячи про українських студентів за кордоном, то їх кількість теж невпинно зростає, що має свій ряд переваг, як, наприклад, одержання зарубіжного досвіду, освоєння нових знань, які в подальшому можуть стати трампліном для розвитку України. Але має і недоліки, серед яких бажання надалі залишатися проживати в місці одержання освіти, відповідно до чого спостерігається відтік кадрів з нашої держави.

Мовне питання не стоїть настільки гостро, як, скажімо, 10 років тому. І причин на те декілька: (1)сьогодні існує значна кількість організацій, які пропонують послуги з працевлаштування/ навчання без знання іноземної мови, натомість пропонуючи гірші умови роботи, або контрактні місця, та (2)доступність ресурсів з оволодіння (включаючи найоперативніші) необхідними мовами.

За результатами дослідження “Молодь України 2019” (в 2020р. зріз не проводився”) в середньому 36,8% опитаних (людей віком від 14 до 34 років в 4 групах) повідомили, що бажають виїхати з їх населеного пункту (первинного місця проживання). Серед осіб, відповідь яких була заперечна, або невизначена - молодь, що так чи інакше вже влаштувалася у своєму населеному пункті та вже має сім’ю.

21,5% опитаних прагне покинути Україну, інші - переміщуватись всередині. Найбільші міграційні настрої, з метою навчання за кордоном, спостерігаються серед молоді віком від 20 до 24 років (10,6 %). Серед основних причин міграції, вказаних опитуваними:

- через воєнні дії на Сході України (47,5 %);
- через недорозвиненість соціальної сфери: брак відповідних програм (38,7%);
- щоб заробити грошей / заради матеріального добробуту (24,1%);
- для навчання, через відсутність в Україні можливостей освіти, що відповідає рівню, що надається за кордоном (57,4 %);
- 48,0 % молоді близька інша країна і до вподоби її культура;
- близькі живуть в іншій країні (43,8%);
- ознайомлення з іншими культурами – 42,6 %;
- для удосконалення мовних навичок - 44,3 %;
- для уникнення призову до Збройних сил України - 46,1%.
- працевлаштування за кордоном - 21,2%.

Серед іншого похідні причини від бажання відвідати та пожити в іншій країні, відсутність відчуття приналежності до України та просто не бачення перспектив проживання в рідному місті.

Але не лише бажання молоді та ситуація в країні впливають на причину їх від'їзду. Серед основного також терміни розповсюдження інформації в світі, розвиток модернових засобів зв'язку між людьми та установами х різних держав, поява нових шляхів для пасажирських перевезень тощо.

Відтік молоді - цілком негативне явище з боку економіки. Зі зменшенням кількості населення не росте й економіка, через відсутність розвитку виробничого процесу, не появу нових технологій та, відповідно, робочих місць. З боку інвестиційної привабливості України це теж недолік. І як ще один результат - нація старіє, через зменшення народжуваності.

Держава повинна бути зацікавлена в поверненні мігрантів, створивши необхідні для цього умови в контексті розвитку молодіжної політики. Але станом на сьогодні наявність робочих місць та зарплат, щоб молодь не поїхала - вже не працює. Адже багато що пізнається в порівнянні, тож порівнюючи заробітні плати нашої держави, та, щодо прикладу, Німеччини, значна кількість все одно намагатиметься мігрувати. Молодь не від'їжджатиме та повертатиметься, коли бачитиме в країні перспективи для розвитку, коли усвідомлюватиме, що на Батьківщині наявні можливості для самореалізації.

Перелік використаних джерел:

1. Соціологічне дослідження "Молодь України - 2019". [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Ключ доступу: https://mms.gov.ua/molodizhna- politika/baza-doslidzhen/sociologichni-doslidzhennya. Дата звернення 22.11.2021р.
2. Cedos - Європейська статистика міжнародної міграції: що потрібно зробити Україні.: [Веб-сайт]. – URL: https://cedos.org.ua/researches/yevropeiska-statystyka-mizhnarodnoi-mihratsii-shcho-potribno-zrobyty-ukraini/. Дата звернення 23.11.2021р.
3. Мобільність та міграційні настрої української молоді. Профспілка працівників освіти і науки України.– URL: https://pon.org.ua/novyny/7240-moblnst-ta-mgracyn-nastroyi- ukrayinskoyi-molod.html

Форман П.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Приймак С.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ В БІЗНЕСІ

Для ефективної роботи підприємства потрібно правильно організовувати контроль за грошовими коштами, що в подальшому призведе до отримання позитивних фінансових результатів.

Дослідженням проблем аудиту грошових коштів займались такі вчені як: Бутинець Ф. Ф., Власюк Г. В., Волик Н. Г., Кот О. С., Шевчук В., та ін. Але на даний час проблеми проведення аудиту грошових коштів до цього часу залишаються спірними та потребують подальшого вивчення та дослідження.

На даному етапі недостатнє вирішення проблеми управління грошовими потоками призводять до того, що аналіз руху коштів практично не береться до уваги. Це зумовлює ігнорування найбільш важливої – динамічної частини бізнесу і породжує низку серйозних проблем, пов'язаних з необґрунтованістю та хаотичністю управління і загостренням загальної проблеми не платежів.

Контроль можна здійснювати через систему внутрішнього аудиту. Він здійснюється за допомогою різноманітних контролюючих відділів підприємства. Також через систему зовнішнього контролю, через запрошення різноманітних зовнішніх незалежних експертів. Одними із таких незалежних перевіряючих суб'єктів є аудиторські фірми або аудитори, які проводять аудит, відповідно на замовлення власника.

Переважною формою розрахунків юридичних осіб та індивідуальних підприємців з іншими юридичними особами та індивідуальними підприємцями є безготівкові розрахунки, які контролюються в банківській системі, [4] а з фізичними особами, які придбавають товари, результати виконаних робіт та послуги для особистих побутових потреб - розрахунки із застосуванням контрольно-касової техніки, які контролюються податковими органами.

Електронні платіжні засоби мають певні позитивні сторони в порівнянні з готівкою, але, як і будь-які засоби платежу, вони мають свої

недоліки. Так, одним з них є електронний обман розрахункових документів, який поступово поширюється на розрахунку між організаціями, який, у свою чергу, може бути піддано контролю і ревізії. Також існують ризики по крадіжці та підробці електронних грошових коштів. Разом з цим виникає ряд проблем, пов'язаних з відсутністю надійного захисту персональних даних. Теоретично, зловмисники можуть намагатися відстежувати персональні дані платників і обіг електронних грошей поза банківською системою, а також можливі розкрадання електронних грошей за допомогою інноваційних методів з використанням недостатньо зрілої технології захисту. Таким чином, збільшення кількості операцій з використанням корпоративних електронно-платіжних засобів обумовлює необхідність розробки методичного забезпечення контролю таких операцій.

Внутрішній аудит операцій з грошовими коштами повинен бути спрямований на розробку рекомендацій стосовно збалансованості грошових виплат та надходжень, а також на підтвердження правильності організації та методики ведення бухгалтерського обліку грошових коштів вимогам чинного законодавства з метою надання рекомендацій, спрямованих на вдосконалення системи обліку та підвищення ефективності використання грошових коштів [1].

Під час проведення внутрішнього аудиту необхідно вирішити наступні завдання:

– визначити оптимальний залишок коштів на поточних рахунках та в касі підприємства;

– перевірити правильність відображення в обліку надходжень, наявності та вибуття готівкових та безготівкових коштів та їх еквівалентів;

– встановлення перевірки дотримання вимог щодо документального оформлення операцій з грошовими коштами;

– контроль за дотриманням вимог касової та розрахункової дисципліни;

– контроль за лімітом грошових коштів у касі;

– перевірити правильність розкриття інформації у облікових регістрах та формах фінансової звітності інформації стосовно операцій з грошовими коштами та їх еквівалентами;

– розробити рекомендації стосовно підвищення ефективності використання тимчасово вільних коштів; проведення аналізу грошових коштів та ін.

Спочатку внутрішній аудитор проводить інвентаризацію грошових коштів у касі. Він перевіряє своєчасність і повноту проведення інвентаризації грошових коштів у касі та порівнює результати актів інвентаризації із даними бухгалтерського обліку.

Внутрішній аудитор проводить інвентаризацію безготівкових грошових коштів. Аудитор порівнює дані банку щодо безготівкових грошових коштів із даними бухгалтерського обліку. При наявності безготівкових грошових коштів у іноземній валюті внутрішній аудитор зіставляє як суми у іноземній валюті, так і суми в перерахунку у національну валюту України.

Далі внутрішній аудитор перевіряє дотримання ліміту каси, перевіряє чи не перевищує по касі розмір готівки ліміту каси. Вибірка повинна охоплювати декілька дат кожного місяця періоду, що підлягає перевірці.

Джерелом інформації для усіх вищеперерахованих аудиторських процедур є дані бухгалтерського обліку, зокрема, 1С Бухгалтерії підприємства та дані актів інвентаризації грошових коштів.

Далі аудитор перевіряє наявність документів, що підтверджують операції надходження грошових коштів у касу. Внутрішній аудитор здійснює суцільну перевірку документів, що підтверджують операції надходження грошових коштів у касу, за будь який місяць періоду, що перевіряється.

Крім того, перевіряється дотримання необхідних вимог при веденні касової документації. Внутрішній аудитор перевіряє наявність і заповнення усіх реквізитів касової документації, правильність оформлення касових операцій із приймання і видачі грошових коштів [2].

Дані аналізу дозволяють внутрішньому аудитору визначити фактори, які впливають на ефективність здійснення операцій з грошовими коштами.

Заключним етапом роботи внутрішнього аудитора є складання звітного документа. Структура, зміст, строки формування і порядок складання повинні регламентуватися внутрішніми стандартами і положеннями про підрозділ внутрішнього аудиту. Звітний документ внутрішнього аудиту може мати різні документальні форми [3].

Зовнішній аудитор має провести аналіз системи внутрішнього контролю підприємства. При проведенні аналізу внутрішнього контролю, аудитор має у своєму розпорядженні звіт попереднього аудиту, він має право на спілкування з попереднім аудитором, спілкування з персоналом підприємства, ознайомленням з обліковими документами. Аналіз

внутрішнього аудиту проходить три етапи: аудитор ознайомлюється з загальною специфікою організації контролю на підприємстві; аудитор оцінює можливість цілком, частково чи взагалі не покладатись на результати перевірок проведених внутрішніми службами контролю (низька, середня та висока надійність СВК); підтвердження достовірності та оцінки СВК, який полягає у коригуванні отриманих даних у відповідності з нормативами.

Заключним етапом роботи зовнішнього аудитора при проведенні аудиту грошових коштів є формування узагальнюючого звіту про висловлення думки аудитора і переліку виявлених недоліків. Джерелом інформації яких є усі попередні аудиторські робочі записи щодо операцій із грошовими коштами. Внутрішній аудитор узагальнює і аналізує усі виявлені недоліки, вказує їх вплив на дані фінансової звітності підприємства та визначає свої рекомендації щодо проблемних ситуацій.

Отже, можемо зробити висновок, що якщо підприємство використовуючи узагальнені напрями організації та методики аудиторського контролю грошових коштів то, це дасть можливість покращання формування інформації для підвищення ефективності її використання системою управління підприємницької діяльності.

Також в ході дослідження розроблено механізм контролю і проведення ревізії операцій, що здійснюються з використанням електронних платіжних засобів і електронних грошових коштів, що містить наступні напрямки дій (рис. 1).

Рис. 1. Механізм контролю і проведення ревізії операцій

Висловлюючи свою думку, хочеться відзначити, що готівкові гроші та безготівкові електронні гроші повинні існувати для вирішення різних завдань з урахуванням розуміння оперативності, доцільності, пріоритетів в контролі з боку контрольно-наглядових органів та інших особливостей, оскільки вони мають свої переваги та недоліки, а правильне їх поєднання дозволить досягти максимуму ефективності в розрахунках.

Перелік використаних джерел:

1. Прохорчук Н. О. Економічна сутність внутрішнього контролю бюджетних установ [Електронний ресурс] / Н. О. Прохорчук, К. І. Чичерська. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/57-2.pdf.
2. Фоміна Т. В. Місце та роль внутрішньогосподарського контролю в системі управління підприємством [Електронний ресурс] / Т. В. Фоміна. – 2018. – URL: https://core.ac.uk/download/pdf/55296179.pdf.
3. Пінчук К. С. Організація бухгалтерського обліку та контролю на будівельних підприємствах. Бізнес Інформ. 2019. №12.
4. Бунда О. М., Єлісеєва С. Ю. Організаційні та методичні аспекти аудиту грошових коштів на підприємстві. Економіка та управління підприємствами. Серія: «Економічні науки». 4(89). 2015.

Федоришина О.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Підлісна Т.В.,
Хмельницький університет управління
та права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

СТРАТЕГІЯ БРЕНДИНГУ ТЕРИТОРІЙ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Для досягнення цілей регіонального стратегічного розвитку необхідно мати чітке уявлення про фактори, що формують конкурентні географічні переваги, та вміння ефективно керувати цими перевагами. Якщо всі матеріальні чинники регіонального розвитку будуть більш-менш зрозумілі, то нематеріальні складові регіонального економічного потенціалу стануть новими інструментами, що ведуть до соціально-економічного

благополуччя окремих територій і країн. За останні 30 років впровадження стратегії брендингу територій широко розвивалися за кордоном як інструмент стратегічного розвитку

Регіональний бренд є процесом інтегрування локальних брендів підприємств і організацій. Таке інтегрування проходить на основі взаємної тісної співпраці місцевих органів влади і орендованими компаніями. З боку місцевої влади – PR-підтримка, координація інформаційної політики за будь якої відсутності втручання у маркетингову політику компаній [1]. В сучасних умовах децентралізації саме брендинг територій виступає інструментом длі створення потенційного територіального розвитку. Ефективна стратегія брендингу допоможе визначити основні стратегічні напрямки розвитку, що позитивно буде впливати на процес регіонального розвитку. Для створення ефективної стратегії брендингу територій потрібно вести активну інформаційну діяльність в соціальних мережах, а також в різноманітних презентаційних заходах, конференціях, фестивалях та рекламних турах. Головними структурними елементами регіонального брендингу являються [2, с. 71]:

- можливість підтримувати зв'язок з цільовою аудиторією; здатність впливати на стейкхолдерів за допомогою інструментів брендингу;
- формування впізнаваного бренду регіону;
- можливість видозмінювати трансформування бренду в залежності від змін потреб стейкхолдерів;
- інформативність бренду і інформованість про нього;
- формування лояльності до бренду;
- визначення поточної чисельності асоціацій, пов'язаних з відповідним брендом;
- доступність для розуміння бренду широкому загалу споживачів;
- відповідність очікувань споживачів заявленому набору характеристик бренду регіону.

Територіальний брендинг не формується природним шляхом, оскільки є продуктом контрольованого, усвідомленого мислення, організованої суспільної рефлексії та дизайну, передбачає управління процесом створення та просування регіонального бренду, доступність клієнтів, команду розробників, інформаційні та фінансові ресурси, чітко визначені обов’язки, плани створення та розвитку бренду, моніторинг його

ефективності, визначення механізмів його підтримки та розвитку – все це входить до концепції побудови бренду чи бренд-менеджменту. Потрібно розуміти, шо стратегія брендингу територій повинна включати в себе унікальний образ тієї території про яку йде мова. Унікальний образ повинен базуватись на природних, історичних чи соціальних особливостей, які можуть зацікавити інвесторів та жителів інших територій. При цьому варто залучати громадське суспільство до активної участі в формуванні стратегії та в її реалізації, тому що саме жителі території можуть найкраще показати всі основні конкурентні переваги. Необхідність розроблення бренду території зумовлена такими обставинами [3, с. 111]:

- зростання глобальної конкуренції між геопродуктами (територіями) на і інвестиційному ринку; бренд створює маркетинговий потенціал, що робить її привабливішою за інші конкурентні території;
- зростання конкуренції між географічними та туристичними продуктами на міжнародному туристичному ринку.
- посилення реалізації стратегій брендингу територій протягом останніх 10-15 років, в окремих містах і країнах, не тільки за кордоном, а й в Україні.

Отже, формування стратегії брендингу території однозначно тісно пов’язане з поняттям територіального розвитку, оскільки в умовах постійних змін та глобалізаційних процесів територіальні громади та регіони повинні вміти швидко реагувати на зміни.

Перелік використаних джерел:

1. Файфура В. Територіальний брендинг у стратегії регіонального розвитку. 2012. URL: http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/2/2

2. Двовічена О. Г., Шупрудько Н. П. Розвиток регіональних брендів (практика областей України). Економічна наука. 2020. С. 69-74

3. Корчагина О., Куцевська О. Особливості побудови брендингу країни: сучасні теорії. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2017. С. 106-112.

Христенко В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СПІВПРАЦЯ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ У СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

Виклики сьогодення зумовлюють залучення громадськості до вироблення та прийняття державно-управлінських рішень, зокрема у сфері державної молодіжної політики. Одним із основоположних документів у цьому напрямі виступає Національна стратегія розвитку громадянського суспільства на 2021-2026 роки. Національна стратегія розвитку громадянського суспільства на 2021 -2026 роки (далі - Стратегія) спрямована на визначення комплексу взаємопов'язаних стратегічних завдань діяльності держави у сфері сприяння розвитку громадянського суспільства до 2026 року.

В основі діяльності держави у сфері сприяння розвитку громадянського суспільства є повага до його автономії. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, уникаючи втручання у формування та діяльність інститутів громадянського суспільства, повинні створювати сприятливі умови для розвитку громадських ініціатив, використовувати прозорі механізми підтримки діяльності інститутів громадянського суспільства та впроваджувати інструменти громадської участі у прийнятті та реалізації владних рішень [1].

Діяльність громадських організацій, підвищення їх політичної суб'єктності є суттєвою складовою поглиблення демократизму, розширення "недержавного сектору" й розбудови державності в Україні. Налагодження співпраці та ефективної взаємодії органів влади з інститутами громадянського суспільства на сучасному етапі набуває своєї актуальності в різних напрямах реалізації державної політики, особливо у сфері соціального становлення та розвитку молоді [3].

Головними напрямами державної молодіжної політики в Україні визначено:

- розвиток і захист інтелектуального потенціалу молоді, поліпшення умов і створення гарантій для здобуття молоддю освіти

- забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства;
- створення умов для оволодіння духовними і культурними цінностями українського народу;
- формування у молоді почуття національної гордості, патріотизму, готовності захищати суверенітет України;
- охорону здоров'я молоді [2, с. 6-7].

Які ж обов’язки передбачає молодіжна політика?

- прийняття законодавчих актів, рішень державних органів, спрямованих на реалізацію державної молодіжної політики;
- проведення у Верховній Раді України щорічних слухань про становище молоді та підготовки доповіді з цього питання Верховній Раді України, Президенту України;
- діяльності в органах державної влади та управління всіх рівнів структурних підрозділів, що займаються проблемами молоді;
- створення соціальних служб для молоді та підготовки соціальних працівників;
- розробки та реалізації державних цільових програм з питань молодіжної політики;
- виділення у державному та місцевих бюджетах цільових коштів на фінансування державної молодіжної політики, залучення матеріальних і фінансових ресурсів підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян, заінтересованих у роботі з молоддю;
- утворення спеціальних фондів [2, с. 7].

Значним досягненням 2020 року було прийняття законопроєкту “Про основні засади державної молодіжної політики” (№ 3718) в першому читанні. Над законопроєктом спільно працювали представники державного сектору та громадськості. Ключовими нововведеннями стали:

- зменшення віку молоді з 35 до 29
- введення до законодавчого поля понять: молодіжна робота, молодіжний працівник, молодіжний центр [4].

Станом на сьогодні більше 6000 осіб пройшли навчання за програмою базового тренінгу “Молодіжний працівник”. Також станом на 2021 рік в Україні функціонує 111 молодіжних рад. Вступити в ГО або в

Молодіжну раду може кожен. Відповідно це відкрита можливість для підлітків спробувати себе в чомусь новому [5, с. 15].

Відтак, успішними проектами, що реалізовані молодіжною радою у співпраці з органами влади, є (дані взято з результатів конкурсу кращих практик молодіжної роботи 2020 року) [5, с. 37]:

- "Повір у себе бо надія є" - перетворення закинутого підліткового клубу у відкритий простір для молоді (Молодіжна рада, міська рада м. Острог, Рівненська область)
- "Помічник патрульного". Завдання патрульних допомогти учням підвищити знання з правової освіти, налагодити співпрацю з школою та підвищити довіру молоді до поліції. У нас буде не тільки навчання, а й загальношкільні заходи спільно з обласною бібліотекою для юнацтва у формі квестів та тренінгів на теми особистої безпеки (Волинська обласна бібліотека для юнацтва, Управління національної поліції у Волинській області, Молодіжний центр Волині, Волинська область)
- Екочелендж "Полювання на пластик"(МЦ "КУБ", Чернігівська область)
- Експедиція молодіжними центрами України (Асоціація молодіжних центрів України)
- Програма національних обмінів "Плацкарт" (Ініціативна група ВНЗ України) [5, 37].

Отже, доходимо висновку, що співпраця молодіжної політики з органами влади станом на зараз на хорошому і стрімкому етапі розвитку. Молодіжні ради створюються, ГО стає все більше та ставлення працівників Верховної Ради України змінюється до такої важливої спільноти як молодь. Перспектива цього руху полягає у досягненні синергії молоді та влади для досягнення кращих результатів щодо побудови громадянського суспільства в Україні.

Перелік використаних джерел:

1. Указ Президента України №487/2021 Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки. URL: https://www.president.gov.ua/documents/4872021-40193

2. Наукова розробка Національної академії державного управління при Президентові України "Співпраця органів влади та інститутів громадянського суспільства у сфері державної молодіжної політики в

Україні” URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/79bb339b-8671-40ee-96b2-ff7d6d132767.pdf
3. Публікація Організації з безпеки та співробітництва в Європі “Існуючі механізми співпраці органів державної влади з організаціями громадянського суспільства в контексті реалізації національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні 2016-2020” https://www.osce.org/files/f/documents/e/d/303331.pdf
4. Інтернет публікація управління молоді та спорту. URL: http://molod.sm.gov.ua/index.php/uk/1609-verkhovnoyu-radoyu-ukrajini-u-pershomu-chitanni-ukhvaleno-zakonoproekt-3718-pro-osnovni-zasadi-molodizhnoji-politiki
5. Каталог кращих практик молодіжної роботи 2020 від Міністерства Молоді та Спорту, UNDP, Ministry of foreign affairs of Denmark, Державний інститут сімейної та молодіжної політики

Чень А.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ

Пріоритетним завданням державного управління і одним із ключових питань у процесі становлення нової моделі соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, є регулювання соціально-економічного розвитку регіонів, що забезпечує територіальну цілісність та стабільність в державі. Тому необхідний пошук розвитку і впровадження в практику нових механізмів державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів, застосування нових методів управління регіональним розвитком регіонів [1].

Необхідність модернізації економіки України сьогодні потребує пошуку нових форм регіонального соціально-економічного розвитку, з врахуванням економічної, соціальної, культурної, екологічної специфіки

окремих регіонів, й забезпечення економічного зростання з покращенням якості життя людей.

Модернізація територіальної організації влади – це реалізація сукупності заходів, що базуються на використанні сучасних теорій, концепцій, підходів, принципів, технологій та інструментів публічного управління і спрямовані на зміну функціональних відносин між різними рівнями публічного управління для забезпечення територіального соціально-економічного розвитку, у тому числі, регіонального [3]. Рушійні сили модернізації включають інновації, конкуренцію, адаптацію, обмін, національні інтереси та ринковий попит тощо. Основним джерелом модернізації є інновації; конкуренція стимулює модернізацію; адаптація є саморегулюючим механізмом модернізації; обмін сприяє модернізації; національні інтереси ведуть міжнародну конкуренцію; ринковий попит стимулює інновації продукту [4].

Відповідні трансформаційні процеси вимагають наукового переосмислення форми і сутності державного управління, вироблення інноваційних підходів до державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України.

Відповідно до сучасних реалій соціально-економічного розвитку регіонів науковці пропонують сконцентрувати увагу на таких пріоритетах:

– на створенні таких оптимальних умов, які б надавали регіонам можливість розкрити свій потенціал і ефективно скористатися конкурентними перевагами регіональної економіки;

– має містити завдання і заходи, спрямовані на недопущення поглиблення регіональних диспропорцій і створення інфраструктури задля співпраці різних регіонів України в рамках конкретних проектів;

– на необхідності створення бази для реалізації ефективної регіональної політики - механізмів та інструментів державного управління регіональним розвитком, які б відповідали вимогам часу [2, с. 64].

По-перше щоб запобігти зростанню диспропорцій, котрі гальмують соціально-економічний розвиток регіонів, необхідно забезпечити виконання наступних завдань:

– підвищення узгодженості політики стимулювання розвитку "точок зростання" і підтримки економічно менш розвинутих та депресивних територій регіонів: надання державної підтримки суб'єктам господарювання, що створюють "точки зростання" (індустріальні парки) та

ареали розвитку, розв'язують проблему зайнятості населення, формують дієві стимули для активізації економічної ініціативи, розвитку підприємництва на місцевому рівні;

– запровадження і використання різноманітних механізмів стимулювання місцевого економічного розвитку кластерів, національних проектів, механізмів державно-приватного партнерства тощо, утворення нових підприємств, що орієнтуються на місцеві джерела сировини, забезпечують потреби внутрішнього ринку; розширення сфери дії фінансових інструментів стимулювання місцевого економічного розвитку інвестиційних субвенцій, бюджету розвитку в складі місцевого бюджету, філій банків;

– надання цільової фінансової підтримки розвитку малих міст шляхом передбачення в державному бюджеті субвенції з державного бюджету безпосередньо міським бюджетам малих міст;

– розроблення та реалізація спеціальних державних програм відновлення економічного зростання на депресивних територіях [2, с. 65].

По-друге, створення умов для продуктивної праці населення, що передбачає: створення сприятливої кон'юнктури на регіональних ринках праці, пом'якшення регіональної диференціації у сфері зайнятості населення, досягнення зростання зайнятості населення та зниження безробіття населення; підвищення обізнаності населення з питань організації та проведення підприємницької діяльності; запровадження програм навчання і профорієнтації спрямованих на вироблення гнучких та загально(необхідних навичок, які створюють базу для перепрофілювання та переорієнтації трудових кадрів залежно від змін на ринку праці певного регіону.

Таким чином, головними державними механізмами регулювання соціально-економічного розвитку регіонів мають стати: реалізація програмно–стратегічних документів розвитку регіонів; удосконалення міжбюджетних відносин з регіонами; посилення інвестиційної політики і її диференціації між регіонами; розвиток транскордонного і прикордонного співробітництва. Послідовна підтримка функціонування цих механізмів дасть змогу зменшити поглиблення соціально-економічних регіональних диспропорцій і поетапно розв'язати складні міжрегіональні соціально(економічні проблеми розвитку суспільства в цілому.

Стратегічно визначеним вектором сучасної державної політики

України слугує децентралізація влади, яка виступає однією із складових майже всіх галузевих реформ і є передумовою модернізаційних перетворень системи державного управління соціально-економічним розвитком регіонів та місцевого самоврядування. За роки Незалежності в Україні зроблені перші кроки для демократичної децентралізації у плані створення правової основи для процесу децентралізації.

Перелік використаних джерел:

1. Васьківська К. В., Пелехатий А.О., Лозінська Л.Д., Галімук Ю.О. Співробітництво територіальних громад в умовах децентралізації. URL: http://www.econom.nauka.com.ua/?op=1&z=7209 (дата звернення: 28.10.2021).
2. Куйбіда В. С. Принципи і методи діяльності органів місцевого самоврядування. моногр. / за ред. Ю. П. Лебединського. К. : МАУП, 2004. 432 с.
3. Реформа публічного управління в Україні : виклики, стратегії, майбутнє: Монографія / НАДУ при Президентові України; відп. ред. І. А. Грицяк. К. : "К.І.С.", 2009. 240 с.
4. Слава С. Інституційне забезпечення інвестиційно-інноваційного розвитку територій: зарубіжний та український досвід. Проект партнерства Канада – Україна "Регіон, врядув. та розв.". К. : К.І.С., 2008. 108 с.

Шоп'як М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ КРАЇНИ

Ряд науковців розглядають громадянське суспільство як присутність людей поза приватною сферою, що означає їх дім і входження до спільноти та її функцій.

Дехто вважає, що сукупність громадянського суспільства включає активну присутність людей у різних спільнотах у суспільстві, які так чи інакше впливають на суспільство.

Також, громадянське суспільство розглядається як громадські інститути та організації, профспілки тощо.

Інше визначення громадянського суспільства – це люди, які створюють групи та об’єднання на основі власної волі та на вибір і незалежно від уряду, а метою створення таких груп є покращення уподобань та інтересів членів.

Вісімнадцяте століття можна вважати важливим періодом у розвитку демократичних урядів і громадянського суспільства. У цей період була представлена універсальність прав людини, яка перейшла в сферу цивілізованості одночасно з Французькою революцією і особливо важливою була концепція громадянства (пов'язаних з ним прав і обов'язків).

У другій половині вісімнадцятого століття в громадянському суспільстві та державному владі з'явилося, що було звичайним у той час, і громадянське суспільство було введено як незалежна від влади сфера і вибухнула в «Томі Пієні» - «Адамі Сміті» (1723 -1790) і «Адам Фергюссон» – «Джон Лок» (1635-1704) і нову концепцію громадянського суспільства в деталях описав: Гегель (1770-1831). Концепцію громадянського суспільства відродив: «Антоніо Грамші» на початку двадцятого століття, тоді як у другій половині дев’ятнадцятого століття її витіснили, а в 70-х і 80-х роках, а також розвиток Центральної та Східної Європи вдихнули нове життя. концепція громадянського суспільства, і вона виникла як реакція проти «тоталітаризму», особливо соціалістичних тоталітарних режимів. Серед інших експертів, які коментували соціальне суспільство, можна відзначити «Томаса Гоббса» (1588-1679) і «Карла Маркса (1818-1883).

Щодо громадянського суспільства в західних думках можна розділити на дві групи: до модерності та після модерності.

Перша група «До модерності» не тільки не визнається протилежністю до влади, а й послідовність громадянського суспільства ґрунтувалася на державі, а держава була його невідворотною частиною. Цей зміст очевидний у дослідженнях «Замок», «Руссо» та «Іммануїл Кант» (1724-1804).

На думку Гегеля, громадянське суспільство проти держав і включає всі сфери, які нагадують після визначення та аналізу території держави. Громадянське суспільство, на відміну від держави, відноситься до сфер суспільних відносин, які вільні від втручання політичних сил і включають

групу інституцій та організацій, а також групи тиску з урахуванням приватного та громадянського (неприватного) аспектів.

Громадянське суспільство – це сфера соціальних відносин, а влада – сфера політичних відносин [2].

Громадянське суспільство в цій концепції має на меті довести корисність сфери, свободи прав особистості та деяких обмежень для влади (визначення, на яке посилається автор дослідження). Уряд намагається контролювати або обмежувати процес або політичні дії, розкреслюючи політичні кордони, але громадянське суспільство прагне відповідального уряду, який поважає права громадян. Не обмежуйте свободу, і в суспільстві панує закон. Виходячи з цього, громадянське суспільство є однією з характеристик демократичних суспільств. Громадянське суспільство дотримується таких цінностей, як політична участь, підзвітність уряду та політичне узагальнення, без підтримки прав на свободу вираження поглядів, які визнаються та підлягають виконанню, свобода зібрань, свобода ідей та думки, громадські думки громадянського суспільства поступово зникнуть [3, 4].

Негромадянський статус залежить не тільки від політики уряду, але й від людей, які ще не поширюються на громадян, сприймають це та терплять.

Оскільки масова культура може бути здоровою чи нездоровою, політична культура також може ґрунтуватися на політичній, взаємній повазі та довірі, участі та раціональному ставленні до інших політичних поглядів та вражень у цій ситуації, її можна назвати здоровою політичною культурою чи нетерпимістю, неповагою. іншим політичним поглядам і тенденціям, інтимним і деструктивним зіткненням у політичних сферах або, іншими словами, це називається нездоровою політичною культурою.

Як пропонується в розробці, раніше розвиток вважався одновимірним з поглядом на економіку, політику та культуру, але сьогодні він розглядається як всебічна річ [5].

Тісний зв’язок і близькість між країнами та культурами та рух у бік глобалізації, вплив нерозвиненості країни стає більш очевидним і помітнішим для інших країн. Якщо розвиток розглядати з припущенням зростання економіки, що включає збільшення доходів на душу населення та ВВП, і проводити такі політики, як: плюралізм, толерантність, свобода вираження поглядів, культура розвитку та закріплення культурних

принципів та відкриття культурної атмосфери в кіно, музиці , написавши, поставивши це питання, що: чи можна повторити практичні шляхи країн, які досягли цих припущень? Відповідь – ні, але більшість із цих способів застосовні в будь-якій країні за умови, що деякі зміни будуть внесені відповідно до культурних, соціальних, економічних та політичних умов цих країн. Коли розвиток громадянського суспільства в будь-якій країні залежить від закону та конституції цієї країни, то допуск (залучення) громадянського суспільства та звернення до оптимізації виконавчих процедур і планування при цьому потребує стабілізації та розвитку громадянського суспільства [6, 7]. Виходячи з цього передумови, припускаючи, що умови є підготовленими для діяльності громадянського суспільства. Яким є вплив цього припущення на розвиток як результат опори на громадську думку та зречення влади тим, хто є символом держави – судової влади, від імені суспільства прийнятний двосторонній підхід, тобто, з одного боку, суспільство дає достатньо повноважень виконавчим органам влади для того, щоб виконувати закони, які законодавчо прийняті відповідно до суспільних запитів, сприяння розвитку країни та всебічного розвитку, а з іншого боку, виконавча влада, яка спирається на громадянське суспільство, оцінює його відхилення та результативність. конфлікт із суспільним попитом і реформування його на користь суспільного попиту. На цьому етапі громадянське суспільство відіграє свою дуже важливу роль і не допускає відхилення та заперечення інтересів суспільства і ставить його на вантажівку. Громадянське суспільство є сприйнятливим представником своєї нації громадськістю і коректує шляхом бічних і багатосторонніх переговорів і вирішує проблеми раціональним шляхом і усуваючи перешкоди розвитку у кожній сфері.

Отже, динаміка розвитку громадянського суспільства в країнах, які мають таке суспільство і правову підтримку і дозволяють країнам та владі брати на себе адміністрування, закони та виконавчі процедури і робити що-небудь в інтересах суспільства чи країни. Своєчасне реагування громадянського суспільства включає партії та пресу, щоб запобігти зростанню корупції та покращити рух країни до всебічного розвитку. Якщо розвиток не ґрунтується на національних інтересах або його тенденція ставить під загрозу національні інтереси, незалежне громадянське суспільство перешкоджатиме цьому, вживаючи відповідні заходи.

Перелік використаних джерел:
1. Мохаммад Т. Держава і демократія в епоху глобалізації/ Мохаммад Т. – К. : Taylor & Francis, Ltd. 2002. - 739-762с.
2. Бошрує Х. Соціологія/ Бошрує Х. – К. : Nasr. 2000 – 452с.
3. Азгаді А. Вступ до соціології/ Азгаді А. – К. : Ghos. 2013- 256с.
4. Чандерк Н. Громадянське суспільство та влада/ Чандерк Н. – К. : Національно-культурне видання. 2002 – 135с.
5. Бахмані Дж. Держава в сучасну епоху/ Бахмані Дж . – К. : Соханваран. 2015. – 244с.
6. Малій В. Виклики політичного розвитку Афганістану: масові, елітарні та інституційні виміри/ Малій В. – К. : Cambrige University Press. 2011. – 61-83с.
7. Афшин К. Теорії історії громадянського суспільства та порівняння/ Афшин К. – К. : Національно-культурне видання. 2013 - 89с.

Шутко А.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Дубик В.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПОНЯТТЯ ТА ФОРМИ РЕГІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ

Сьогодні однією з вимог стабільного функціонування економіки є ефективне функціонування різних ланок державного управління економікою, особливо на регіональному рівні. У зв'язку з спадом виробництва, посиленням фінансової нестабільності, пандемії коронавірусу, військових дій на сході країни та інших кризових умов, необхідно розширити повноваження та переглянути правовий статус органів регіональної влади та місцевого самоврядування в контексті реалізації принципу регіоналізації як процесу підвищення незалежності регіону у вирішенні актуальних проблем задля соціально-економічного розквіту держави.

Процеси самоідентифікації регіонів як самостійних одиниць у ланці державного управління на сьогодні відбуваються через призму європейських категорій «регіоналізації» та «регіоналізму» [1].

У сучасному економічному середовищі не існує єдиного погляду щодо трактування сутності терміну «регіоналізація».

На думку Горло Н., регіоналізація – це перегляд сфер компетенції кожного рівня влади і передача певного об'єму повноважень між рівнями влади під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників в умовах динамічного політичного процесу [2].

Баварський В. вважає, що регіоналізація — одна з найбільш відчутних тенденцій розвитку сучасної Європи. Існують різні трактування даного явища: точка зору про поступове відмирання національних держав через їх неадекватність сучасним реаліям і формуванню єдиної Європи двох рівнів — наднаціонального і регіонального; думка про інтенсифікацію міжрегіонального економічного співробітництва, тобто про «зрощення» Європи на базі тісної кооперації і взаємодії регіонів у єдиному економічному просторі; уявлення про «триступінчасту» Європу, національні держави, регіони [3].

В. Устименко звертає увагу на те, що регіоналізація передбачає собою утворення нового рівня управління разом зі створенням регіональних інституцій та переданням певних владних повноважень на регіональний рівень [1].

Інший підхід у трактуванні використовує Сидоров В., зазначаючи, що процес регіоналізації може розглядатися як інструмент збереження регіональної ідентичності в умовах глобалізації [4].

Малолітнева В. пропонує наступне бачення регіоналізації. Регіоналізація є реальним процесом перерозподілу повноважень від центру до регіонів з урахуванням усіх особливостей і потреб регіону, має на меті прискорення економічного розвитку й створення збалансованого розподілу ресурсів між центральним та регіональним рівнями [5].

Яценко С., стверджує, що регіоналізація державного управління економікою – системне та послідовне запровадження Урядом таких умов, що узгоджуються із вимогами національної безпеки та з інтересами визначеного регіону, який сприймається як окреме єдине економічно ціле самостійне адміністративно-територіальне утворення, за яких господарюючі суб'єкти здійснюють господарську діяльність на засадах переваги власних, місцевих інтересів над інтересами інших регіонів та здійснюється з підстав вчинення спротиву викликам глобалізації [6].

Дослідивши різні підходи до трактування сутності поняття «регіоналізація», ми поділяємо думку науковців, що регіоналізація – це процес формування регіонів, органів влади з відповідними повноваженнями в цих регіонах, а також збільшення та розширення прав та можливостей регіональних установ у існуючих регіонах, беручи до уваги специфічні умови регіонального розвитку.

До речі, у економічній літературі варто розглядати регіоналізацію поряд з децентралізацією, оскільки результативність децентралізації залежить від розвитку регіоналізації. Водночас ефективність децентралізації та регіоналізації економічного державного управління значною мірою залежить від обраної форми взаємодії центральної і регіональної влади (рис.1).

Рис. 1. Форми регіоналізації (складено на основі: [1])

Зокрема, В. Усименко у своїй праці описує наступні правові форми регіоналізації:

- регіоналізація через федеральні утворення (цей процес полягає в переході від повної державної єдності (унітаризму) або повної державної самостійності до федеративного територіального устрою та його дальшого розвитку);

- регіональна автономія (автономія, з одного боку, є формою децентралізації державної влади, а з іншого – формою інституціалізації регіональної влади)
- адміністративна регіоналізація – утворюється немовби «регіональний клон» – відокремлюється в територіальній структурі країни велика територія для виконання функцій державної влади. Самоврядні права такій території не надаються або імітуються через можливості створення в межах адміністративних регіонів представницьких органів без власної адміністрації;
- регіональна децентралізація – це процес надання права на самоврядування територіальним одиницям верхнього рівня. Проте, на відміну від інституту автономії, загально національні інтереси на регіональному рівні реалізуються через відокремлену від самоврядування систему органів державної влади та/або через делегування відповідних повноважень органам самоврядування;
- регіоналізація через наявні місцеві органи влади. Цей процес полягає у створенні органами місцевого самоврядування на договірних засадах цільових регіональних установ, які породжують так званий ефект «управлінського синергізму» – отриманий за об'єднаних зусиль окремих органів місцевого самоврядування результат є значно більшим за їх номінальну суму. При цьому територіальна основа зазначених утворень, як правило, не збігається з адміністративно-територіальними одиницями, хоча згодом на їх основі виникає регіональний поділ країни [1].

Отже, аналізуючи наведену інформацію, варто зазначити, що іноземні країни часто поєднують в собі кілька цих форм. Зокрема, вітчизняний досвід регіоналізації показав кілька варіантів взаємодії між рівнями центральної і регіональної влади. Оскільки Україна є унітарною країною, то для неї характерною формою буде адміністративна регіоналізація, включаючи прояви регіоналізації через наявні місцеві органи влади. Тому що відбувається розширення повноважень регіонального уряду під контролем центрального уряду. На нашу думку, багато унітарних країн використовують типову модель, згідно з якою місцева влада уповноважена контролювати економічний розвиток регіону.

Перелік використаних джерел:
1. Правове забезпечення регіоналізації державного управління економікою: теорія і практика: монографія / під заг. ред. В.А. Устименка / НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Чернігів: Десна Поліграф, 2016. – 248 с. Режим доступу: http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2017/04/region_A5_248str_70ekz.pdf
2. Горло Наталя Особливості політичної регіоналізації України в контексті впливу глобалізаційних процесів. Політичний менеджмент № 1-2, 2012. Режим доступу: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/gorlo_osoblyvosti.pdf
3. Барський В.Р. Організаційно-правові засоби регіоналізації в країнах-членах ЄС / В.Р. Барський // Актуальні проблеми держави і права. 2005. Вип. 26. С. 196–202. – Режим доступу : http://apdp.in.ua/v26/36.pdf
4. Сидоров В.И. Влияние глобализации на синхронность протекания экономических процессов в рамках мировой экономики. Бізнес Інформ. 2017. № 3. С. 16–20.
5. Малолітнева Веста Регіоналізм і регіоналізація: співвідношення понять. Національний юридичний журнал: теорія і практика. 2016. Режим доступу: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2016/2/part_2/25.pdf
6. Яценко С.С. Поняття регіоналізації державного управління економікою у вимірі науки господарського права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 4. Том 1. 2015. Режим доступу: http://surl.li/awyzl

Юсковець І.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Сьогодні економічний розвиток регіонів України знаходиться на невисокому рівні. Причино цього є їх повільний розвиток, а також досить мала інвестиційна активність. Держава в цьому питанні є малокомпетентною, тому залежить він певних факторів. Інноваційно-інвестиційна діяльність є одним із головних факторів економічного та

суспільного розвитку країни. Від неї залежить економічний розвиток, результативність та ефективність, стабільність.

Для отримання цієї стабільності, результативності потрібна розробка ефективної інвестиційної політики, яка покращить стійкий економічний розвиток регіонів та допоможе наблизити соціально- економічні показники до європейських стандартів. Жвава інвестиційна політика держави збільшить обсяги як внутрішніх так і зовнішніх інвестицій в економіку регіонів України, що допоможе регіонам стати фінансово самодостатніми суб'єктами. Наприклад: надання фінансової підтримки у вигляді субвенцій, дотацій, субсидій, бюджетних позик на розвиток окремих регіонів, галузей, виробництв; державних норм і стандартів; заходів щодо розвитку та захисту економічної конкуренції; роздержавлення і приватизації власності; регулювання питань користування землею, водою та іншими природними ресурсами; політики ціноутворення.

Державне регулювання інвестиційної діяльності забезпечує управління державними інвестиціями, регулювання умов інвестиційної діяльності і контроль за її здійсненням усіма інвесторами та учасниками. Управління державними інвестиціями, яке передбачає планування, визначення умов і виконання конкретних дій щодо інвестування бюджетних і позабюджетних коштів, здійснюють центральні й місцеві органи державної влади та управління.

Інвестиційна політика є основою створення механізмів захисту інтересів учасників інвестиційного процесу, забезпечення умов використання інвестиційних ресурсів. Саме завдяки їй визначаються напрямки та структура інвестицій, здійснюються раціональні та ефективні заходи для виконання регіональних та місцевих соціально-економічних програм. Головним фактором державної інвестиційної політики є розробка та впровадження інвестиційних програм, які спрямовані на фінансову незалежність регіону [2].

Визначальним завданням державної інвестиційної політики на сьогоднішній день є створення рівних умов для ведення бізнесу та інвестування економіки України підприємств різної форми власності, інвестування на прозорих засадах, поліпшення структури джерел інвестування. Взаємодію всіх учасників інвестиційних процесів регламентують такі принципи формування і реалізації інвестиційної політики [1]:

1. Мінімальне втручання органів державної влади в господарську діяльність інвесторів.

2. Забезпечення сприятливого і стабільного законодавчого режиму інвестиційної діяльності з метою підвищення інвестиційної активності.

3. Прозорість і доступність для всіх інвесторів інформації, необхідної для здійснення інвестиційної діяльності.

4. Узгодження інтересів всіх учасників інвестиційного процесу.

5. Забезпечення соціально-економічної ефективності інвестиційної політики.

Саме ці чинники дуже впливають на кількісну та якісну складову залучених інвестицій в регіони. До прикладу, фінансування Закарпатської області за рахунок державного та місцевого бюджетів у січні-червні 2021р. (див. табл. 1). Аналізуючи попередні дані (2013-2017 рр.) інвестування у 2014 році з державного бюджету різко скоротилося в порівнянні з 2013, що зумовлено подіями на політичній арені, які потягли за собою важкі економічні наслідки для країни. В наступні роки інвестування з державного бюджету стабілізувалося, хоч і не дає бажаного результату для регіону. Саме завдяки цим показникам і можна визначити важливість державної політики у сфері інвестицій, та її впливу на регіони, зокрема і на Закарпатську область [4].

Таблиця 1

Капітальні інвестиції за джерелами фінансування (січень-червень 2021р, тис. грн) [1]

Джерела фінансування капітальних інвестицій	***Обсяг капітальних інвестицій, тис. грн***	***Обсяг капітальних інвестицій у % до загального обсягу***
Кошти державного бюджету	463703	12,6
Кошти місцевих бюджетів	303389	8,3

Інвестування з місцевих бюджетів є набагато більшим, в порівнянні з державними інвестиціями, що зумовлено високими економічними показниками області. Закарпаття має можливості інвестувати у власні проекти кошти з місцевих бюджетів .

Отже, інвестиційні процесів в Україні свідчать, що економічний розвиток регіону залежить від ефективності державної інвестиційної політики. Впровадження державних інвестиційних програм на підставі залучення інвестицій з державного та місцевого бюджетів створює умови для підвищення конкурентоспроможності і соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

Перелік використаних джерел:

1. Клітинський Ю.С. Вплив інвестиційної політики держави на фінансову самодостатність стійкого розвитку регіону // Ю.С. Клітинський. – Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – №8 (215), 2014. – С. 56-60.
2. Крупка М.І. Формування фінансового потенціалу інвестиційної діяльності в економіці України: монографія / М.І. Крупка, Д.В. Ванькович, Н.Б. Демчишак, М.І. Кульчичький. – Львів: ЛНУ ім.Івана Франка, 2011. – 404с.
3. Гришаєва Ю. Г. Напрями вдосконалення управлінського механізму регулювання інвестиційної діяльності на інституційних засадах / Ю. Г. Гришаєва // Бізнес Інформ. – 2013. – №3. – С. 111–116.
4. Державна служба статистики України. Головне управління статистики у Закарпатській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uz.ukrstat.gov.ua/statinfo/invest/2018/cap_invest_fin_2010-2017.pdf

Яковець І.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Старух А.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Використання інформаційних технологій сприяє розвитку системи регіонального управління, скорочує управлінські витрати, розширює доступ населення до інформаційних джерел, змінює систему взаємовідносин у процесі прийняття управлінських рішень. Суттєво змінюються можливості поширення, зберігання та отримання інформації, покращується результативність прийняття управлінських рішень. [1, с. 30]

Залежно від поставлених управлінських завдань можуть застосовуватися такі види інформаційно-управлінських технологій:

- зберігаючі - економлять витрати, матеріали й фінансові ресурси, але не впливають суттєво на зміну стану й рівня функціонування підприємства — передають інформацію від відправника до адресата, не відповідаючи за суть інформації, що передається, та її використання адресатом;
- раціоналізуючи - відповідають за використання інформації;
- творчі - "виробляють" нові знання, їх передають, використовують для вдосконалення ланки управління. Вимога до спеціалістів, що готують інформацію для керівників: фундаментальна підготовка з теорії і практики управління, розуміння суті функціонального навантаження відповідних керівників, знання механізму прийняття управлінських рішень;
- професійні - мають навички з підготовки інформації.

На сьогодні відомі такі проблеми впровадження інформаційних технологій (ІТ) у практику вітчизняних підприємств:

- безперервне збільшення обсягу технологічних пропозицій, що потребують великих інвестицій, і, відповідно, — посилення залежності від зовнішніх послуг (наприклад постачальників програмного забезпечення);
- зміна ролі ІТ у господарській діяльності багатьох підприємств; під час виконання внутрішньофірмових процесів функція ІТ перестала бути допоміжною, а перетворилась у важливу складову продукту чи виробничих потужностей;
- зростання витрат у сфері ІТ [2].

До основних переваг використання інформаційних технологій в управлінні підприємством можна віднести:

- підвищується керованість;
- знижується вплив людського фактора;
- скорочується паперова робота;
- підвищується оперативність і достовірність інформації, важливої для прийняття ключових рішень
- знижуються витрати.

Інформаційні технології на підприємствах існують у вигляді різноманітних інформаційних систем і інформаційних комплексів та використовуються в різних сегментах управлінської системи [3].

Встановлено, що на нинішньому етапі сучасні інформаційні технології генерують не тільки нові можливості в розв'язанні різноманітних проблем, але і створюють принципово нові види інформації, надають унікальні можливості у сфері пересування таких елементів, як капітали, товари і послуги. Такі можливості інформаційних технологій потребують не лише нових методологічних підходів до процесів державної підтримки управлінських рішень, але й державного регулювання на засадах розвитку конкурентоспроможних економічних суб'єктів, створення новітніх сучасних методів управління, що, у свою чергу, змінює систему державного регулювання цих процесів, зумовлює необхідність їхньої державної підтримки.

Економічна діяльність і процес управління будь-якої організації пов'язані з реалізацією основних функцій. У процесі реалізації цих функцій формується інформація про хід роботи підприємства, зіставляються фактичні показники з запланованими, формуються глобальні та локальні напрями діяльності, розробляються пропозиції щодо встановлення причин відхилень і коригуванню результатів. Передача інформації та використання інформаційних технологій в управлінні є неодмінним і першорядним фактором нормального функціонування організації, при цьому особливого значення набуває оперативність і достовірність інформації [4].

Отже, використання сучасних програмних продуктів — шлях до ефективної діяльності підприємства та підвищення його конкурентоспроможності. У сучасних умовах процедура розробки управлінського рішення передбачає автоматизацію достатньо великого обсягу аналітичної роботи менеджерів, яка дозволяє не тільки істотно скоротити обсяг витрат на підготовку рішення, але й одержати більш якісну і точну інформацію для своєчасного і грамотного прийняття управлінського рішення.

Перелік використаних джерел:

1. Теорія та практика державного управління. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Tpdu_2015_3_8

2. Роль інформаційних технологій в управлінні підприємством. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/15940328/menedzhment/rol_informatsiynih_tehnologiy_upravlinni_pidpriyemstvom
3. Інформаційні технології і підприємство. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/92359
4. Поняття, види та роль інформаційних технологій в управлінні. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://studopedia.com.ua/1_386703_ponyattya-vidi-ta-rol-informatsiynih-tehnologiy-v-upravlinni.html

ІІ. Стратегія розвитку місцевого самоврядування в умовах глобальної інтеграції

II. Strategy for the development of local self-government in the context of global integration

Ewa Andrzejuk, student
Promotor - prof. dr hab. Kateryna Vaskivska
Instytut Matematyki, Informatyki i Architektury Krajobrazu
Wydział Nauk Ścisłych i Nauk o Zdrowiu
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Lublin, Polska

ROLA SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO WE WDRAZANIU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Celem zrównoważonego rozwoju jest zapewnienie poprawy jakości życia współczesnych jak i przyszłych pokoleń dzięki tworzeniu właściwych proporcji miedzy kapitałem ludzkim, ekonomicznym i przyrodniczym. Najważniejszą istotą zrównoważonego rozwoju jest stworzenie stosunkowo równo rozdzielonego dobrobytu indywidualnego i społecznego, który zależy między innymi od zużycia dóbr i usług, ale również od ekonomicznych warunków życia. Główną ideą zrównoważonego rozwoju stało się stwierdzenie : „myśleć globalnie – działać lokalnie". Region jak i jednostki lokalne uważa się za najbardziej odpowiednie dla poziomu organizacji przestrzennej ponieważ tu najbardziej możemy uwzględnić jednocześnie problemy rozwoju społecznego, ekologicznego i społecznego. Zrównoważony rozwój na na poziomie lokalnym to nic innego jak gospodarowanie lokalnymi zasobami w ten sposób, aby podnieść poziom życia lokalnej społeczności i jednocześnie nie zaszkodzić przyszłym pokoleniom (Dobrzańska 2007). Lokalne władze i społeczność uznaję się za najważniejszych realizatorów strategii rozwoju, które rozwiązują problemy społeczne, gospodarcze i ekologiczne (Lorek, Sobol 2004).

Wprowadzanie zrównoważonego rozwoju powinno odbywać się w układach administracyjnych, albowiem nie jest on tylko koncepcją ochrony środowiska, ale kompleksową strategią rozwoju społeczno gospodarczego. Zajmuje się decyzjami i działaniami gospodarczymi i społecznymi, które to właśnie zarządzanie odbywa się w układzie administracyjnym.

Ogólnie rzecz biorąc uważa się, że rozwój zrównoważony to tworzenie właściwych proporcji pomiędzy rozwojem gospodarczym i społecznym a warunkami przyrodniczymi. Okazuje się że rozwój lokalny jest ściśle powiązany z pojęciem polityki władzy samorządowej, ponieważ ma na celu nie tylko zapewnienie mieszkańcom mieszkań, wyżywienia, komunikacji, możliwości kształcenia, ale także rozwój obszaru, który pod nią podlega. Samorząd,

ponieważ jest formą organizacyjną może podejmować działania pro-rozwojowe, może wpływać na obszar o jednoznacznie wyznaczonych granicach oraz charakterystycznych właściwościach środowiska społeczno - ekonomicznego i przyrodniczego. Zadaniem samorządu terytorialnego jest wspieranie i ożywianie rozwoju wsi i każdego małego miasta oraz przyczyniać się do szybkiego rozwoju gospodarczego aby wyrównać różnice w poziomie gospodarczym poszczególnych obszarów kraju. W Polsce gmina jest podstawową formą organizacyjną samorządu terytorialnego, która poprzez swoje działanie ma za zadanie pobudzić rozwój społeczno- gospodarczy. Samorząd gminy przede wszystkim odpowiada za ogół spraw związanych z potrzebami społeczności lokalnej, dlatego jego obowiązkiem jest organizowanie całego procesu rozwoju, ustalanie priorytetów rozwoju, budowanie systemów współpracy oraz przygotowanie kierunków, tendencji i programów rozwoju.

Koncepcja zrównoważonego rozwoju opierała się na dwóch zasadach. Pierwszą zasadą do osiągnięcia równowagi, były filary, które określały jakich reguł powinniśmy przestrzegać, aby osiągnąć zrównoważony rozwój. Zrównoważony rozwój pojawia się najczęściej w dwóch kontekstach. Pierwszy ti dyskusja o celach rozwoju oraz narzędziach prowadzących do jego uzyskania. Jest to zatem nazwanie pewnego rodzaju typu rozwoju społeczno-gospodarczego, który jest uznawany za jeden z najbardziej pożądanych, co wynika z jego krytyki aktualnych mechanizmów rozwoju. Druga sytuacja, o znacznie szerszym znaczeniu, to rozumienie „zrównoważonego rozwoju" jako zupełnie nowej koncepcji relacji pomiędzy środowiskiem a człowiekiem, które muszą ukształtować się na zupełnie nowych zasadach (Trzepacz, 2012).

Zrównoważony rozwój i jego koncepcja pojawiły się jako odpowiedź na wzrost zaniepokojenia możliwościami ziemskiego ekosystemu oraz presją wywołaną poprzez działalność człowieka. Celem stało się wyeliminowanie, lub przynajmniej ograniczenie, nierównowagi pomiędzy wzrostem gospodarczym a rozwojem społecznym oraz pomiędzy rozwojem społeczno-gospodarczym a środowiskiem przyrodniczym. Działalność człowieka i to, że człowiek zbyt długo nie brał odpowiedzialności za swoje działania, co doprowadziło do znacznego obniżenia jakości życia ludzi oraz innych istot żywych, czego przykładem są np. choroby które wynikają z degradacji środowiska lub różnego rodzaju zanieczyszczeń czy wreszcie ograniczonej przestrzeni do życia. Problemy te w dużym stopni wynikały z faktu, iż do tej pory rozwój niejako w naturalny sposób brał się z zwiększenia presji na środowisko. Poprzez zagospodarowanie nowych

terenów czy powiększanie eksploatacji dostępnych jeszcze zasobów otrzymywano zwiększenie dochodów. Niestety, najczęściej ignorowano aspekt ekologiczny oraz społeczny wymiar kosztów tak rozumianego rozwoju. Aby koncepcja rozwoju zrównoważonego miała możliwość zaistnieć, ludzkość musiała dostrzec potrzebę zmian. (Piotr Trzepacz, 2012).

S. Kozłowski wyróżnił trzy etapy poszczególnego stosunku społeczeństwa do przyrody:

- okres technokratyzmu przyrodniczego, był to okres najbardziej agresywny wobec zasobów;

- minimum ekologiczne, był to okres nieznacznego wyhamowania niszczących procesów;

- trzeci, aktualny etap, to okres ekorozwoju, charakteryzuje się on powiązaniem sił przyrody z rozwojem społeczno-gospodarczym.

Wzrost świadomości odpowiedzialności za globalną skale zmian środowiska przez człowieka sprawił, że zaczęto poszukiwać modelu rozwoju, który zapewni realizacje potrzeb człowieka a zarazem ograniczy szkody wyrządzanie środowisku. Rozwój zrównoważony stał się odpowiedzią na potrzeby człowieka i gospodarki. Nowe podejście powinno zawierać następujące cechy rozwoju:

- immaterlizacja - wzrost jakości, zwiększenie produkcji niematerialnej w produkcji globalnej (wzrost znaczenia sektora usługowego);

- dematerlizacja - podział zależności między szkodami środowiska a produkcją materialną;

- dekarbonizacja - podział zależności pomiędzy wzrostem gospodarczym a wzrostem produkcji CO2;

- decoupling - podział zależności pomiędzy wzrostem gospodarczym a wzrostem potrzeb transportowych.

Zrównoważony rozwój jest jedną z najpopularniejszych koncepcji rozwojowych. Koncepcja ta została zaakceptowana praktycznie na całym świecie.

Lista wykorzystanych źródeł

1. Bożena M. Dobrzańska, Planowanie strategiczne zrównoważonego rozwoju obszarów przyrodniczo cennych, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2007, s. 160

2. Lorek, E., Sobol, A. 2004. Ocena wdrażania zrównoważonego rozwoju w gminach śląskich w procesie integracji europejskiej. w: Kozłowski, S. (red.) Regionalne strategie rozwoju zrównoważonego, Białystok; Wyd. Ekonomia i Środowisko.
3. Trzepacz P. (red.), 2012, Zrównoważony rozwój - wyzwania globalne. Podręcznik dla uczestników studiów doktoranckich, IGiGP UJ, Kraków.

Sylwia Ginał, student
Promotor – mgr., asystent Marek Solski
Instytut Matematyki, Informatyki i Architektury Krajobrazu
Wydział Nauk Ścisłych i Nauk o Zdrowiu
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Lublin, Polska

ZINTEGROWANA KONCEPCJA ROZWOJU MIASTA ZAMOŚĆ

Rozwój ekonomiczny oznacza proces pozytywnych zmian w gospodarowaniu, a więc w działalności wytwórczej i redystrybucyjnej dóbr i usług, ich wymianie i ostatecznym wykorzystaniu na cele konsumpcyjne, oraz zwiększanie potencjału ekonomicznego. Wzrost gospodarczy jest ilościowym rozwojem gospodarczym, a rozwój gospodarczy jest jakościowym wzrostem gospodarczym.

Dochód ogółem na 1 mieszkańca miasta Zamość w analizowanych latach ulegał zmianą. Dominującą cechą jest wzrost ogólnego dochodu. W przeciągu siedmiu lat od 2005 do 2012 wzrósł prawie dwukrotnie. W roku 2013 nastąpił spadek o 759,3 zł. w stosunku do ubiegłego roku. W ostatnich trzech analizowanych latach nastąpił kolejny wzrost, gdzie 2018 roku wyniósł aż 6251,6 zł., jest to najwyższy zanotowany dochód ogółem na 1 mieszkańca w mieście.

Dochody ogólne w Zamościu w 2018 roku wyniosły 400,7mln zł. Do dochodów ogólnych wliczamy: dotacje (99,4 mln zł), subwencje ogólne (140,4 mln zł), dochody własne (161 mln zł). Ze struktury dochodów, która podzielona jest według działów i można odczytać jaki procentowy dochód dla miasta z nich wynosił. Najwięcej w 2018 roku dochodów miasto miało z kategorii: różne rozliczenia- 35,1%, następnie z: dochodów od osób prawnych, od osób

fizycznych i od innych jednostek nieposiadających osobowości prawnej- ponad 28%.

Kolejnym działem w strukturze jest: rodzina- prawie 15% a potem 5,5%- gospodarka mieszkaniowa. 2,7% dochodu przyniosły dla budżetu miasta: bezpieczeństwo publiczne i ochrona przeciwpożarowa oraz pozostałe, o jedną dziesiątą mniej przyniosła gospodarka komunalna i ochrona środowiska- 2,6%. transport i łączność, oświata i wychowanie, pozostałe zadania w zakresie polityki społecznej wyniosły ponad 1,5%. Najmniejszy (mniej niż 1%) wyniósł z administracji publicznej, kultury fizycznej, edukacyjnej opieki wychowawczej oraz zerowy z rolnictwa i łowiectwo, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego. Wydatki w mieście Zamość składają się z: wydatków ogólnych, wydatków majątkowych, wydatki majątkowo-inwestycyjne, wydatki bieżące, wydatki na wynagrodzenia oraz wydatki zapewniające prawidłowe funkcjonowanie jednostek budżetowych. Struktura wydatków jest również poszeregowana według działów i pokazuje jaki procentowy udział z nich wynika. W 2018 roku najwięcej z budżetu miasta zostało przeznaczone na oświatę i wychowanie prawie 40%, następnie wydatki na rodzinę wynosiła 14,8% oraz 10% na transport i łączność.

Największą wizytówką miasta jest Rynek Wielki, który jest miejscem gromadzenia się mieszkańców miasta oraz jednym z celów zwiedzających. W kamienicach otaczających rynek mieści się wiele obiektów związanych z kulturą, m.in. Muzeum Zamojskie, Muzeum Techniki Drogowej i Mostowej Okręgu Lubelskiego, Biuro Wystaw Artystycznych – Galeria Zamojska, Galeria Fotografii "Ratusz", niewielkie sklepiki z pamiątkami, księgarnie oraz restauracje, które latem rozkładają tymczasowe ogródki z parasolami. Analiza ukazuje wzrost turystów korzystających z noclegów na 1000 ludności w całym powiecie Zamojskim. Od 2005 do 2010 roku zauważalny jest wzrost osób korzystających z noclegów o 210,34 na 1000 ludności. Spadek nastąpił w 2012 roku, natomiast w ostatnich pięciu latach odnotowano najwyższy poziom turystów korzystających z usług noclegowych, a w ostatnim analizowanym roku wzrósł prawie dwukrotnie.

Zamość jest nie tylko celem podróży ale i również stanowi doskonałą bazę wpadową na Roztocze, które rozciąga się od Kraśnika aż do Lwowa na Ukrainie. Polska część Roztocza ma długość 110 km, 70 km znajduję się poza granicami kraju. Roztocze dzielimy na trzy części: Środkowe (Tomaszowskie) od Zwierzyńca do Narola, Wschodnie (Południowe) od Narola do Horyńca-Zdrój, które w

większości znajduje się na Ukrainie i Roztocze Zachodnie, sięgające od Kraśnika do Zwierzyńca. (Przewodnik po Roztoczu 2018)

W Zamościu głównymi miejscami pracy są niewielkie i średnie przedsiębiorstwa są też również zakłady przemysłu zajmujące się obróbką metalu i drewna oraz przemysłu spożywczego m.in. Stalprodukt, Fabryka Black Red White, Zamojskie Zakłady Zbożowe, przetwórstwo pasz „Agri Plus", chłodnia „Mors", SipMot, Zakłady okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej Krasnystaw, Spomasz Zamość SA. Występuje również usługi : Zamojska Korporacja Energetyczna SA oraz PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o. o.

Istota koncepcji zintegrowanego rozwoju miasta, w której dobro wspólne opiera się na dobrobycie człowieka i osiągnięciu pełnej samorealizacji, przejawia się w tworzeniu warunków do harmonizacji celów rozwojowych w oparciu o wartości właściwe wszystkim aspektom życia ludzkiego - wartości wzajemnie powiązane, których należy przestrzegać poprzez konsekwencje. które mogą wystąpić między różnymi obszarami.

W centrum zintegrowanego rozwoju miasta jest człowiek, który funkcjonowanie jest widoczne w następujących obszarach: rozwój fizyczny; rozwój duchowny; edukacja i nauka; konsumpcja; ekonomia; innowacja technologiczna; infrastruktura; polityka; informacji i komunikacji; ochrona środowiska. Dlatego zintegrowany rozwój obszarów miejskich może być postrzegany jako zharmonizowana poprawa jakości sensownego życia we wszystkich sferach ludzkiej egzystencji. Czasami określa się to mianem powiązania społeczno-gospodarczego. Integracja procesów rozwojowych w UE jest realizowana na poziomie społecznym i transnarodowym i ogranicza się do sfery społecznej, gospodarczej i środowiskowej w strukturze społecznej gospodarki rynkowej.

Lista wykorzystanych źródeł

1. Przewodnikn_po_Roztoczu_2018.pdf: http://roztoczewita.pl/wp-content/uploads/2018/07/Przewodnikn_po_Roztoczu_2018.pdf

Khrystenko V.V., student
Supervisor – Ph.D. in Public Administration,
associate professor Reshota O. A.
Lviv national university of Ivan Franko,
Lviv, Ukraine

CREATION OF UKRAINE'S DEVELOPMENT STRATEGY AND ITS RESULTS

Sustainable development is the development that meets the needs of society without compromising the ability of future generations to meet their own needs. That is, the basis of human rights to life and full development [1, p. 3] In our country, as well as in other countries of the world, the strategic approach to planning of sustainable development of self-government is actively developed and introduced. Today, the role of planning in the local government system is changing significantly. It is gradually becoming a tool to increase the competitiveness of territories and regions, a means of uniting various local development around new values and long-term priorities.

That is why the main task in the strategic planning of sustainable development is to adhere to the following basic principles: focus on the needs and interests of people; consensus on the long-term goal of the territory's development, etc.

The system of local self-government includes: territorial community; village, settlement, city council; village, settlement, city mayor; executive bodies of village, settlement, city council; youth councils. In April 2014, the Government approved the main conceptual document - the Concept of Reforming Local Self-Government and Territorial Organization of Power. After that, the Action Plan for its implementation was approved, which launched the decentralization reform [2].

Therefore, from November 27 to 29, 2020, Active Group conducted a poll "All-Ukrainian Omnibus" on the level of confidence of Ukrainians in central and local government and the results of local elections. Citizens of Ukraine estimated the level of their trust in local authorities at 53%. However, the level of trust in the Verkhovna Rada of Ukraine is much lower - 24% [3]. This study was conducted after the introduction of decentralization reform, so we can analyze that the level of trust in local authorities is higher. Accordingly, expectations from local governments are also higher and sometimes more difficult to meet

the needs of city residents. Therefore, decentralization should be considered as a reform of local self-government, because without the growth of public participation in the management of the region, the main thing will not happen - the development of this region. The empowerment of affluent communities can be seen in different ways, both as new responsibilities for those who do not have the skills and ability to do so, and as new opportunities that will open the way to real work.

The Verkhovna Rada of Ukraine recently signed the Ukraine-2030 Development Strategy. The basis for the development of the Strategy were 17 global Sustainable Development Goals for the period up to 2030, the Sustainable Development Strategy "Ukraine - 2020" and the Updated EU Sustainable Development Strategy. The strategy is also based on SWOT-analysis and analysis of policy gaps, legislation, programs and plans in eight areas of activity: economics, social policy, nature management and environmental protection, agriculture [5, p. 4].

The radical changes associated with the Revolution of Dignity and the course of European integration make it possible to build a new Ukraine on the principles of sustainable development, rule of law, protection of human rights, democracy, solidarity, and good governance. In 2030, Ukraine is seen as a country that has healed the wounds caused by hostilities in eastern Ukraine, and which is developing on the principles of sustainable development.

Ukraine's Sustainable Development Strategy until 2030 is focused on the vectors defined in the Ukraine 2020 Sustainable Development Strategy: vector of development ensuring sustainable development of the country, carrying out structural reforms, ensuring economic growth in an environmentally friendly way, creating favorable conditions for economic activity; security vector - ensuring the security of the state, business and citizens, security of investments and private property, ensuring peace and protection of borders, fair and impartial justice; vector of responsibility - providing guarantees to every citizen, regardless of race, color, political, religious and other beliefs, gender, ethnic and social origin, property status, place of residence, language or other characteristics, have access to high quality education, health care system and other services in the public and private sectors; vector of pride - ensuring mutual respect and tolerance in society, pride in their own country, its history, culture, science, sports [5, p. 5-6].

Systemic activities will provide an opportunity to form a holistic mutually agreed system of local development planning. The local strategy should become the main document, which organizes the work on the development and adjustment of sectoral, socio-economic, financial programs, the Master Plan, and then the rules of land use and development. The strategy identifies the main priorities of local development and the most important projects for the implementation of the stated ideas. The strategy should be both reactive, to help local governments to adapt the development of the territory to external changes, and proactive, so, to direct action in the right direction [6, p. 13-14]. The presence of strategic management in the strategy makes it a mandatory tool of municipal management in today's environment, when change is extremely fast, and traditional territorial competitive advantages often lose their importance as decisive factors in development.

Sustainable development is focused primarily on people and improving the quality of their lives in a favorable socio-economic environment and environmentally friendly, healthy, diverse natural environment. A high intellectual level of human potential should ensure the country's competitiveness in the future.

The implementation of the Strategy is aimed at overcoming poverty through effective employment, high labor costs, accumulation of human and social capital, development of entrepreneurial activity, strengthening the middle class, raising social standards and guarantees, and providing the necessary social support to vulnerable groups. The priority of sustainable development policy is to ensure decent living and working conditions in one's own country. The strategy aims to build a just and democratic society, which will ensure the support of human rights, the development of national culture, gender equality and the growth of social capital.

It is necessary for the implementation of the Strategy to adhere to the principles of the rule of law, democracy, good governance at all levels, the creation of effective, efficient, inclusive and accountable institutions. Only institutional reforms in public administration can lead to systemic change. The strategy is aimed at fulfilling Ukraine’s international obligations and creating real preconditions for Ukraine’s full membership in the European Union, in particular the implementation of the “Association Agreement between Ukraine and the EU” [5, p. 7].

Thus, we conclude that the development strategy has already been created and is even being implemented at the level of local self-government. Of course, this process is not easy and fast, but the beginning has been made and now is the time to actively participate in improving the standard of living in their communities and to assist the authorities in this way.

List of sources used:

1. Derun TD, Kocherga OP Goals of sustainable development in the system of strategic planning for the development of territorial communities. Public administration: improvement and development. 2021. № 4. - URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2021/36.pdf
2. Decentralization provides opportunities. URL: https://decentralization.gov.ua/about
3. Ukrainians trust local authorities more than central ones - Active Group study. URL: https://auc.org.ua/novyna/ukrayinci-doviryayut-misceviy-vladi-bilshe-nizh-centralniy-doslidzhennya-active-group
4. Official web portal of the Ministry of Youth and Sports of Ukraine "Youth Policy in Decentralization". URL: https://sport.gov.ua/molodizhna-politika/napryami-molodizhnoyi-politiki/molodizhna-politika-v-umovah-decentralizaciyi
5. Law of Ukraine "On the Strategy of Sustainable Development of Ukraine until 2030" URL: https: //ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A? An = 366
6. Berdanova O., Vakulenko V. Strategic planning of local development. Practical guide / Swiss-Ukrainian project "Support to decentralization in Ukraine - DESPRO. - K .: Sofia-A LLC. - URL: https://despro.org.ua/media/articles/04_book_berdanova_vakulenko_ctrateg_chne_planuvann.pdf

Баляс Я.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Сьогодні становлення громадянського суспільства здійснюється через децентралізацію влади, самоорганізацію населення, посилення мотивації

локальних спільнот до саморозвитку на основі самоврядування, використання місцевих ресурсів і власних можливостей. Вміння людини організувати свою діяльність для найповнішої реалізації власного творчого потенціалу шляхом самоактуалізації, самовиховання, самонавчання і самоконтролю є проявом її самоорганізації. Для адміністративно-територіальної реформи самоорганізація населення набуває значення чинника розвитку об'єднаних територіальних громад.

Самоорганізація співвідносна з процесом формування інституційного середовища місцевого життя та взаємовідносин у соціумі на основі вільного вибору правил і процедур для підтримання стійких міжособистісних стосунків. Вона базується на прагненні, готовності й діях місцевих жителів, які поділяють спільний життєвий простір, до поліпшення його економічного, соціального й екологічного становища [1-3].

Сьогодні особливо важливим завданням для України є стимулювання самоорганізації населення у зв'язку з двома основними причинами. По-перше, з розвитком інформаційних технологій та глобалізацією усіх сфер суспільного життя змінюються та ускладнюються проблеми життєдіяльності територіальних громад, тому виникає нагальна потреба в розробці підходів до забезпечення їх сталого розвитку, які у тому числі сприятимуть зменшенню негативних зовнішніх впливів і пов'язаних із ними кризових явищ, а також забезпечуватимуть швидкі й адекватні реакції на них з боку територіальних громад. По-друге, самоорганізація населення забезпечує посилення суб'єктних позицій громадян та їх об'єднань, що є необхідним для формування громадянського суспільства в державі.

Самоорганізація - це ознака діяльності місцевої територіальної громади як соціальної спільноти, тому самоорганізаційний процес визначається як суспільний та такий, що характеризує місцеве самоврядування як сферу функціонування громадянського суспільства. А самоврядування - це ознака функціонування територіальної громади як політичної спільноти, тому самоврядний процес визначається як політичний та такий, що характеризує місцеве самоврядування як політичний інститут [4].

Самоорганізація населення має конкретні організаційно-правові форми, на відміну від самоорганізації загалом. Це одна з форм участі членів територіальних громад у вирішенні окремих питань місцевого значення. В Україні вона найчастіше пов'язується з відповідними інституціями -

органами самоорганізації населення. Згідно із Законом України "Про органи самоорганізації населення" це представницькі органи, що створюються жителями, які на законних підставах проживають на території села, селища, міста або їх частин, для вирішення завдань, передбачених цим Законом [2].

Коли ж говоримо про самоорганізацію населення в широкому розумінні, то сюди слід віднести всі об'єднання громадян за інтересами, у тому числі неформалізовані об'єднання, які виникають спонтанно, для розв'язання певної актуальної проблеми.

Активний діалог між органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та підприємницькими структурами дозволить:

- точно діагностувати те, що найбільше хвилює населення, а також гармонізувати інтереси всіх суб’єктів місцевого розвитку та консолідувати територіальну громаду для вирішення життєво важливих для неї проблем;

- підвищити авторитет органів місцевого самоврядування, зробити передбачуваними і зрозумілими їх дії для всіх мешканців;

- пробудити в територіальній громаді почуття своєї причетності до рішень, які зорієнтовані на ефективний розвиток території;

- визначити на основі консенсусу пріоритетні завдання соціально-економічного розвитку території, заходи щодо їх реалізації та відповідальних за них, джерела фінансування [5].

Залучення різних суб’єктів місцевого розвитку до процесу управління структурує і організовує територіальну громаду [6]. У процесі спільного обговорення загальних проблем і роботи над пошуком шляхів їх розв’язання, люди і організації починають краще розуміти один одного. З’являється можливість зіставлення та узгодження своїх інтересів з інтересами інших груп і територіальної громади в цілому. За рахунок цього відбувається консолідація активної частини територіальної громади на основі усвідомлення загальних інтересів, у людей з’являються нові зацікавленості й можливості.

Отже, в Україні розвиток самоорганізації населення територіальних громад відбувається в контексті становлення громадянського суспільства, формування місцевого самоврядування й активної діяльності громадян. Посилення активності населення громад потребує низки заходів законодавчого, організаційного та просвітницького характеру. Адже завдяки активній соціальній роботі населення влада розуміє, що саме потрібно

людям, на які проблемні аспекти варто звертати увагу. Самоорганізація населення є вагомою рушійною силою у розвитку територіальних громад.

Перелік використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР в редакції від 30.09.2016 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua. (дата звернення: 11.11.2021).
2. Про органи самоорганізації населення : Закон України від 11.07.2001 р. № 2625-III в редакції від 06.12.2012 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2625-14. (дата звернення: 01.11.2021).
3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України в редакції від 19.03.2017 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua. (дата звернення: 05.11.2021).
4. Підкуйко О. Стимулювання самоорганізації територіальної громади як ключовий чинник її сталого розвитку / О. Підкуйко // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. Вип. 1. С. 150-159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2012_1_17. (дата звернення: 05.11.2021).
5. Берданова О. В., Вакуленко В. М., Гринчук Н. М., Колтун В. С., Куйбіда В. С., Ткачук А. Ф. Управління розвитком об'єднаних територіальних громад на засадах громадської участі: навч. посіб. К. 2017. 129 с.
6. Васьківська К. В., Пелехатий А.О., Лозінська Л.Д., Галімук Ю.О. Співробітництво територіальних громад в умовах децентралізації. URL: http://www.econom.nauka.com.ua/?op=1&z=7209 (дата звернення: 21.10.2021).

Василюк І.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Приймак С.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ

В сучасних умовах децентралізації бюджетної системи ключову роль відіграє процес реформування територіальної організації влади, який проводиться шляхом створення нових інституційних формувань -

об’єднаних територіальних громад. ОТГ мають неабиякий вплив на соціально-економічне життя окремих регіонів, що в свою чергу, сприяє поліпшенню функціонування ринкової економіки загалом в державі. З огляду на це, особливого значення набуває перевірка ефективності та законності використання коштів місцевих бюджетів, головним інструментом якої є фінансовий контроль.

Фінансовий контроль на рівні місцевого самоврядування являє собою систему спостереження і перевірки функціонування суб’єктів господарювання з метою прозорого та раціонального використання коштів адміністративно-територіальних одиниць. Державний фінансовий контроль забезпечується органом державного фінансового контролю через проведення державного фінансового аудиту, інспектування, перевірки закупівель та моніторингу закупівлі [1].

В умовах фінансової децентралізації зростає потреба в належній організації діяльності контролюючих суб’єктів на всіх стадіях контрольно-ревізійного процесу з використанням нових підходів здійснення фінансового контролю. Децентралізація владних повноважень сприяла тому, що сьогодні органи місцевого самоврядування отримали досить широкий спектр повноважень разом з ресурсами для їх реалізації. З огляду на це, надзвичайно важливою умовою є здійснення контролю та проведення моніторингу стосовно раціональності розподілу та цільового витрачання коштів місцевих бюджетів.

Контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування поділяють на два види, а саме: урядовий та місцевий. До першого слід віднести підрозділи Рахункової палати України та Державної аудиторської служби, які наділені повноваженнями здійснювати попередній, поточний і наступний контроль за всіма державними фінансовими та матеріальними ресурсами в тому числі і власними надходженнями органів місцевого самоврядування. Основні функції місцевого контролю покладено на структурні підрозділи об’єднаних територіальних громад, зокрема відділи бухгалтерії, фінансові відділи, до компетенцій яких входить здійснення поточного та попереднього контролю.

Необхідно зазначити, що не кожна інституція, на яку покладено функції контрольних повноважень має пряме відношення до фінансового контролю за діяльністю територіальних громад. Наприклад, органи законодавчої влади загалом можуть здійснювати контроль стосовно джерел

бюджетних ресурсів, ефективності використання коштів бюджету і позабюджетних фондів, а також законністю надання податкових пільг. Незважаючи на різноманітні напрями здійснення практичної діяльності, контролюючі органи не здатні охопити всі зазначені питання на рівні об'єднаних територіальних громад. Зокрема, опосередковане контрольно-ревізійне функціонування органів Рахункової палати та її регіональних підрозділів не дає змогу досягти такого ступеню охоплення у зв'язку із кількісною кадровою обмеженістю, досить розгалуженою системою органів місцевого самоврядування, функціональною перевантаженістю працівників та зосередженістю повноважень цієї інституції здебільшого на проблематиці державного бюджету.

Відповідно об'єднавши функції цих 2-х рівнів, роль державного фінансового контролю місцевих бюджетів полягає в комплексній оцінці сфери фінансів, аналізу роботи територіальних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування. А основними завданнями роботи обох рівнів органів ДФК є: аналіз ефективності та доцільності витрат фінансових ресурсів місцевих органів влади; здійснення внутрішнього фінансового контролю за виконанням бюджету громади; моніторинг правильності і якості документообороту, відповідно до якого здійснюється управління бюджетними ресурсами; контроль за надходженнями до ОТГ; забезпечення контролю за своєчасним виконанням доходів і видатків місцевого бюджету; моніторинг наявних відхилень від встановлених показників та надання пропозицій щодо їх усунення; контроль за використанням грошових фондів місцевих органів самоврядування; виявлення службових і фінансових зловживань, а також використання державного майна за нецільовим призначенням; виконання планів щодо соціально-економічного розвитку; виявлення додаткових джерел наповнення місцевого бюджету [3].

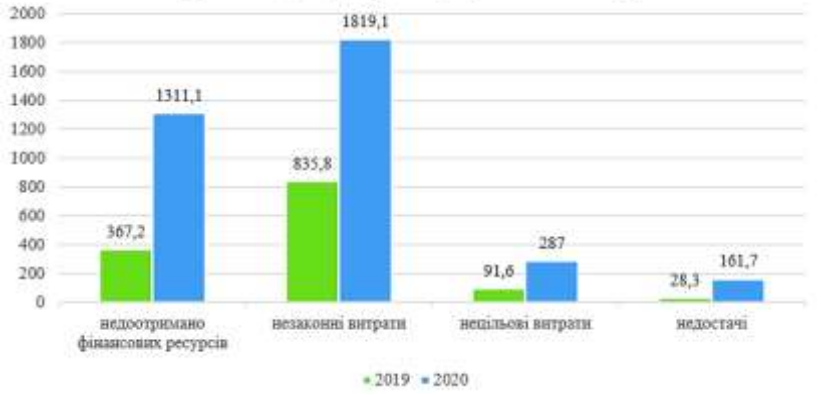
Варто зазначити, що посилення фінансового контролю не повинно відбуватися лише шляхом збільшення кількості перевірок. Зокрема, важливе значення має підвищення його якості та ефективності, а також виявлення різного роду порушень та недоліків.

Впродовж 2020 року Рахунковою палатою перевірено 285 об'єктів, за результатами яких встановлено порушень та недоліків на загальну суму 26 млрд 258,4 млн гривень. При цьому 71,5 % загального обсягу порушень та недоліків, виявлених Рахунковою палатою у 2020 році (18,8 млрд грн), припадало на 7 контрольних заходів, результати яких встановили

порушення на суму понад 1 млрд гривень. Зокрема, важливе значення має здійснення такого аналізу у розрізі формування та виконання місцевих бюджетів (рис.1).

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що обсяги виявлених у регіонах порушень протягом 2019-2020 рр. лише зростають, хоча тенденція встановлених фактів може дещо змінюватися. Аналіз динаміки встановлення Рахунковою палатою фактів недотримання фінансових ресурсів, незаконних та нецільових витрат, тощо показує, що відбулися позитивні зрушення у управлінні бюджетними коштами. Це, з одного боку, свідчить про підвищення зацікавленості державних інститутів в ефективності діяльності, а з іншого – демонструє відсутність дієвих інструментів бюджетного контролю в процесі децентралізації бюджетної системи України.

Рис. 1 Структура виявлених у регіонах порушень, що призвели до втрат (млн.грн.) за 2019-2020 рр.



Джерело: [2]

Актуальними завданнями, які необхідно вирішити для вдосконалення правового забезпечення та належної організації фінансового контролю, є:

1) закріплення принципів фінансового контролю на законодавчому рівні з розробкою чіткого механізму їх реалізації;

2) з метою запобігання здійснення «перехресних» перевірок декількома контролюючими органами одночасно визначити механізм узгодження контрольних дій;

3) забезпечення належного контролю за законністю та цільовим використанням коштів на рівні місцевого самоврядування шляхом розроблення конкретних рекомендацій до Бюджетного кодексу України, в яких необхідно передбачити відповідальність посадових осіб органів держави та органів об'єднаних територіальних громад;

4) підвищення якості опрацювання висновків та виконавчих документів за результатами контролю [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що проведення державного фінансового контролю на рівні місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад є ефективнішим у порівнянні з централізованим характером управління у зв'язку із змінами підходів стосовно організації контролю та аудиту. Проте варто зазначити, що існує низка недоліків у функціонуванні механізму бюджетного контролю на місцевому рівні, які мають системний характер.

Результати виявлених Рахунковою палатою порушень та недоліків механізму управління бюджетами громад свідчать про відсутність дієвих інструментів контролю залучення і витрачання державних фінансових ресурсів представниками місцевого самоврядування. Проте, з іншого боку, зростає зацікавленість органів об'єднаних територіальних громад в ефективності організації, що має неабияке значення для економічного зростання країни в цілому.

Перелік використаних джерел:

1. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні : Закон України від 26.01.1993 р. № 2939-XII. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text

2. Рахункова палата України : веб-сайт. Режим доступу: https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Reports/2020/ZVIT_RP_2020.pdf

3. Білобровенко Т. В., Шиш А.В. Особливості здійснення державного фінансового контролю на місцевому рівні в Україні в контексті децентралізації: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 28 листопада 2018 р., м. Ірпінь. 267 с.

4. Ісаєва Н.К. Організаційно правові аспекти фінансового контролю в Україні в контексті децентралізації влади. *Правова держава*. 2019. Вип. 30. С. 298-304.

Гостєва Д.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.політ.н., доцент Кравчук О.Ю.
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова,
м. Миколаїв, Україна

ПРОЦЕС ТРАНСФОРМАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРІОРИТЕТІВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ

У проведенні регіональної політики в Україні особливого значення набирає визначення ролі регіонів у зовнішньоекономічній діяльності держави, використанні закону порівняльних переваг, посиленні транскордонного співробітництва, створенні вільних економічних зон. У трактуванні усіх цих явищ повинен бути селективний підхід, бо всяка одномірність і одноманітність без врахування конкретних обставин може виявитися не тільки не ефективною, а навіть з негативними наслідками. Власне такі теоретичні засади покладені в основу проведення зовнішньоекономічної регіональної політики. Однією із важливих складових регіональної політики є місцеве самоврядування, управління містами і міськими поселеннями, сільськими поселеннями і територіями. Теоретичне обґрунтування і практичне здійснення самоврядування творить певний каркас у проведенні регіональної політики, є підмурівком її ефективності. Не випадково в сучасних умовах не тільки в Україні, але й в країнах близького і далекого зарубіжжя проблеми самоврядування так активно обговорюються.

Вирішення проблем регіонального розвитку, становлення місцевого самоврядування та вдосконалення відносин «центр – регіони» залежить, насамперед, від інституційного та правового поля для розробки й реалізації державної регіональної політики, чіткого розподілу функцій та координації діяльності державних органів управління різного рівня у сфері територіального розвитку. [1]

Але не варто забувати про власне регіональні пріоритети та особливості кожного з регіонів з метою їх раціонального та пропорційного розвитку. Найбільш наочним наслідком впливу світової кризи на регіональний розвиток в Україні слід визнати формування нових підходів до регіонального управління, у тому числі: активізації пошуку «точок зростання» та використання управлінських інструментів, здатних розкрити їх потенціал для формування «мультиплікативного ефекту» соціально-

економічного розвитку на рівні регіонів. Такий підхід також сприяє укріпленню міжрегіональних виробничо-кооперацій них зв'язків, розвитку внутрішнього ринку та зростанню добробуту громадян України незалежно від місця їх проживання. **«**Точками зростання**»** (на практиці вони можуть упроваджувались через національні проекти, національні оперативні програми тощо) традиційно вважаються конкретні інвестиційні проекти, що створюють додаткові робочі місця та дають позитивний соціально-економічний ефект на регіональному (локальному) рівні. Їх виникнення зумовлено: нерівномірністю масштабів та ефективності виробництва на регіональному рівні; наявністю особливо зручних умов для розміщення на певній території підприємств кількох суміжних галузей; посиленням тенденцій до зміщення інноваційної діяльності з мікрорівня (фірма, підприємство, корпорація) на субнаціональний (регіональний) рівень розвитку (технополіси, технопарки тощо).

«Точки зростання» виступають синергетичним ефектом від поєднання галузей, групування інновацій та нововведень, створюючи на основі територіальної концентрації місцевих та залучених ресурсів, інвестицій, доходів, наукових розробок та людського капіталу основу для подальшого зростання регіональної економіки, активізації процесів регіонального розвитку у всіх сферах його прояву. «Точки зростання» на регіональному рівні, як правило, пов'язані з такими сферами як транспорт (транспортно-дорожнє будівництво, розвиток транспортної інфраструктури); комунікаційні технології; енергетичний сектор (та проекти, що розвивають екологічну енергетику); захист навколишнього природного середовища; дослідження та інновації; соціальна інфраструктура; сфера освіти та навчання; міський розвиток: розвиток промислових районів; сільський розвиток; рибне господарство; туризм та інвестування в об'єкти рекреації та культури тощо.

Як свідчить досвід, найкращий синергетичний ефект дають проекти «точок зростання», що охоплюють такі сфери.

1. «Рівномірний та інтегрований міський розвиток». Йдеться про заходи щодо зміцнення ролі міст та центрів зростання, наприклад удосконалення соціальної інфраструктури та житла, модернізації міського транспорту, підтримки економічної активності у міських районах, покращення екології та навколишнього природного середовища міських (та приміських) зон розвитку.

2. «Регіональна та локальна доступність». Мета – забезпечити кращі зв'язки між міськими зонами та віддаленими від них районами через дорожнє та транспортне будівництво; активізувати будівництво інфраструктури енергетичних зв'язків.

3. Розвиток туризму. Пріоритетами цього напряму є розвиток та модернізація туристичної інфраструктури (насамперед упорядкування культурних та історичних пам'яток, розвиток готельного сектору); покращання туристичного обслуговування у межах всієї країни; зміцнення партнерства між суб'єктами туристичної сфери та інших сфер, що пов'язані з туризмом. Розвиток туризму створює сприятливі умови для розвитку малого бізнесу (особливо у сфері послуг), сприяє зростанню самозайнятості населення «зелений туризм», зменшує безробіття.

4. Місцевий розвиток та співпраця. Цей пріоритет формування «точок зростання» стосується периферійних місцевих громад, які потребують припливу інвестицій для покращення умов життя та місцевому рівні (за винятком найбільш густонаселених міських районів). Найбільшого значення набувають інвестиції у промислову, освітню інфраструктуру та інфраструктуру охорони здоров'я. На практиці цей процес відбувається за рахунок активізації місцевої ініціативи, об'єднання фінансових та матеріальних ресурсів сусідніх місцевих громад [2].

Урахування новітніх тенденцій регіонального розвитку і, відповідно, формування нових концептуальних засад щодо удосконалення системи регіонального управління – вимога часу, виклик посткризового періоду, що постає перед системою державного управління регіональним розвитком сучасної України.

Говорячи про реалізацію пріоритетних для того чи іншого регіону напрямів розвитку, необхідно зробити наголос на державних цільових програмах, що є інструментом державного управління, покликаним забезпечити реалізацію окремих пріоритетних напрямів державної регіональної політики, який діятиме лише в окремих регіонах і спрямовується не на підтримку таких регіонів в цілому, а на цільове розв'язання в них системних проблем.

Відповідно до Закону України «Про державні цільові програми» державна цільова програма визначається як комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, які спрямовані на розв'язання найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки або адміністративно-

територіальних одиниць, здійснюються з використанням коштів Державного бюджету України та узгоджені за строками виконання, складом виконавців, ресурсним забезпеченням [2]. Державні цільові програми можуть бути спрямовані на розв'язання проблем у всіх сферах регіонального розвитку: економічній, соціальній, науковій, науково-технічній, екологічній, оборонній, національно-культурній, правоохоронній та інших.

Перелік використаних джерел:

1. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: Монографія. –К.: НІСД, 2007. – 820 с.
2. Закон України про державні цільові програми : прийнятий 18 берез. 2014 р. № 1621-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 25. – Ст. 352.

Гейнак Г.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Табачук А.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Об'єктивним процесом розвитку світової спільноти є глобалізація, що зумовлює формування складної багаторівневої системи суспільно-економічних відносин. Глобалізація є процесом приєднання внутрішньодержавних систем до загальносвітової структури та робота їх як єдиної системи. Як наслідок, події політичного, економічного, релігійного чи культурного характеру, що відбуваються в окремій країні, так чи інакше, позначаються на спільній взаємодії. І навпаки, всесвітній комплекс впливає на сфери життя суспільства окремої країни, насамперед – на економіку.

Перевагами глобалізаційного розвитку є:

- підвищення продуктивності праці шляхом впровадження сучасних технологій;
- загальний інформаційний простір;
- економія на масштабах виробництва;

- мобілізація більш значних фінансових ресурсів;
- розширення життєвих перспектив населення;
- кінцевий результат - загальне підвищення добробуту у світі.

Проте окрім позитивних аспектів існують і суттєві проблеми:

- високий рівень споживання суспільства призводить до виснаження ресурсів планети;
- погіршення екології;
- нерівномірний розподіл переваг;
- потенційно регіональна та глобальна нестабільність;
- деіндустріалізація економіки;
- збільшення розриву між рівнем оплати праці.

Місцеве самоврядування, регіоналізація та децентралізація стають тепер провідними принципами демократичної внутрішньої та зовнішньої державної політики та конституційно-правового регулювання у розвинутих зарубіжних країнах. У світі все більше відбувається усвідомлення того, що надмірний централізм не змінює держави, а веде до нездатності державного апарату та фактичної девальвації конституційних норм

У силу цього можна говорити про колосальну роль сучасного муніципального права в умовах глобалізації. Сьогодні особливо актуалізується питання про процеси визнання, становлення та перманентного розвитку муніципалізму, місцевого самоврядування та інститутів локальної демократії в окремих європейських державах, європейському континенті в цілому та загальноцивілізаційному значенні з точки зору формування українського, європейського та світового конституціоналізму, процесів демократизації, глобалізації та європейської міждержавної інтеграції [3].

Через високу мобільності ресурсів (фінансових, інформаційних та людських) генеруються відчутні потоки капіталу, які легко переходять з однієї території в іншу, тим самим позитивно впливають на розвиток в місцях локалізації й поглиблюючи непропорційність в розвитку територій.

Завдяки цьому окремі населені пункти, міста та підприємства, що розташовані на їхніх територіях, отримують доступ до світових ринків. Зважаючи на те, що кожна територіальна громада є самостійною на ринку, то конкуренція між цими громадами неодмінно загострюється. Окрім цього, з’ясовано, що економічний добробут громади неможливий без розвитку місцевої економіки. Через це місцеве самоврядування вдається до

використання різних чинників місцевих конкурентних переваг. За допомогою інтелектуальних, людських, інституційних, інфраструктурних, енергетичних, фізичних та природних ресурсів місцевості вони намагаються будувати власну зростаючу економічну систему [2].

На думку науковців місцеве самоврядування в умовах глобалізації покликане до більшого активного впливу на вирішення регіональних, субрегіональних та місцевих справ через децентралізацію держави та її повноважень. Самоврядування залишатиметься найоптимальнішим механізмом захисту незалежної місцевої території, отримуватиме все більше прав у місцевому управлінні [1].

Слід констатувати, що модель децентралізації та деконцентрації публічної влади в Україні, яка пропонується сьогодні, характеризується фактичною імплантацією місцевого самоврядування до матерії державного управління, тотальною залежністю від держави та відсутністю політичних, економічних, управлінських амбіцій. Місцеве самоврядування за такого варіанту політико-правового оформлення поєднує в собі властивості правоздатності муніципальних самоврядних колективів та реальної спроможності публічної державної влади, допускає можливість не тільки юридичного, але й адміністративного втручання в свою діяльність, що в цілому суперечить загальновизнаним принципам та міжнародним стандартам місцевого самоврядування.

Новітня модель місцевого самоврядування в Україні останнім часом переживає фазу певної деградації, поступово трансформуючись на патерналістську модель самоврядування, яка за своїм духом близька до радянської моделі місцевої влади. Що є загрозою на кардинальне змінення у цьому напрямі всієї політичної системи в Україні. У силу цього, особливої актуальності набуває проблема концептуального осмислення сутності, змісту, принципів та функцій сучасного муніципалізму, формування національної муніципальної доктрини, її змістовного наповнення та перспективного розвитку, у тому числі у контексті глобалізації та європейської міждержавної інтеграції [3].

Перелік використаних джерел:

1. Ворона П.В. Вплив процесів світової глобалізації на формування тенденцій розвитку місцевого самоврядування. *Публічне управління*. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/1663/1/05.pdf.

2. Васильченко Г., Парасюк І., Єременко Н. Планування розвитку територіальних громад. Київ. ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 256 с.
3. Батанов О.В. Місцеве самоврядування в умовах глобалізації. URL : http://history.org.ua/JournALL/mgumstud/mgumstud_2014_1_1/2.pdf (дата звернення : 16.11.2021)

Голич М.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ ТА СТРАТЕГІОЛОГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Понятійний апарат та й розуміння розуміння сталого розвитку у кожній національній державно-управлінській традиції є дещо відмінне із використанням власної формули. Зокрема, для України – це «сталий розвиток», для Італії – «заслуговуючий на підтримку розвиток», для Франції – «довготривалий розвиток», для Німеччини та Японії – «тривалий розвиток», для Швеції – «стійкий розвиток», для Норвегії – «міцний розвиток». Властиво дані формули розкривають значення та закономірності сталого розвитку сучасного світу, а це вже належить до умов глобальної інтеграції [1-5].

Еволюційно поняття сталого розвитку вперше було введено в широкий науковий обіг Всесвітньою комісією з навколишнього середовища та розвитку у 1987 р. Хоча найбільш системно проблема сталого розвитку була продискутована на конференції ООН в Ріо-де-Жанейро 1992 року (на цьому саміті зібралися глави держав, установ ООН та представники неурядових організацій). Вони вперше розглянути проблеми екологічних ризиків та недорозвиненості з позиції їх впливу на подальше існування людства. Практично саміт, який на той час був найбільшою міжнародною конференцією, який коли-небудь проводився, мав величезний вплив на ЗМІ, громадську думку, уряди та міжнародні інституції. Окрім того, це також викликало певні сподівання на початок нової ери після холодної війни,

зокрема надію на серйозну перебудову міжнародних відносин. В синтезуючому вигляді дане поняття розглядалося як «розвиток, що задовольняє потреби сьогоднішнього покоління, не позбавляючи майбутні покоління можливості задовольняти свої власні потреби». Було прийнято два підсумкових документа Конференції: «Декларація з навколишнього середовища та розвитку» та «Порядок денний на XXI століття» в яких було окреслено принципову ідеологію майбутнього розвитку світу, який, виходячи з потреб та наслідків має базуватись на таких критеріях, як:

1) економічна стабільність;

2) соціальний добробут;

3) екологічна рівновага;

4) міжнародна солідарність, які, у свою чергу, є основними принципами сталого розвитку територій.

Далі ці концептуальні положення Ріо-де-Жанейрського саміту, додатково акцентували на Глобальному форумі з проблем сталого розвитку поселень у м. Манчестер (у 1994 р.) та на Конференції у Стамбулі (у 1996 р.).

Узагальнюючи еволюційний концепт, можливо стверджувати, що сталий розвиток доцільно розглядати як результат соціально-економічної та політичної ефективності організації суспільного життя, який покликаний, насамперед, забезпечувати благоустрій населення планети в умовах глобалізації. Виходячи з означеного, під цим ми розуміємо взаємообмін, взаємодію між державами з метою вироблення ефективної стратегії розвитку людства. Властиво на такому баченні закономірностей сталого розвитку також наполягає й норвежський учений та політик М. Стронгон, який під «сталістю розуміє здатність жити по справедливості в межах відповідних екологічних та економічних можливостей» [6]. Тобто сталий розвиток стосується людських спільнот, їх добробуту, відносин, що встановлюються всередині них і між ними, а також їх зв'язків з навколишнім середовищем.

Саме таким чином, сталий людський розвиток можна визначити як здатність усіх людських спільнот, у тому числі найбільш знедолених, задовольняти свої основні потреби – у житлі, питній воді, їжі, задовільному стані здоров'я та гігієни, участі у прийнятті рішень, соціальній згуртованості, культурному та духовному вираженні тощо. Об’єктивно, що це тягне за собою адаптацію технологій та стилів життя до соціального, економічного й

екологічного потенціалу кожного регіону, створення промислових систем, сумісних з біосферою [6].

Стратегіологічно такий підхід робить сталий людський розвиток багатогранним процесом. Він прагне до балансу між екологічною, економічною та соціальною сферами, враховуючи також політичні, етичні та культурні міркування.

Властиво в світі, який став глобальним простором, такі проблеми, як вирубка лісів, парниковий ефект, знищення рибних запасів, ядерна небезпека, міграція (яка нині з особливою гостротою проявляється на європейських кордонах), безпека харчових продуктів і стабільність фінансових ринків, впливають на кожного, але й не є винятковою відповідальністю будь-кого. Вони перетинають національні – а часто й регіональні – кордони, долають державно-приватний бар'єр та перевищують технічні ресурси та можливості діяльності існуючих міжнародних інституцій, вимагаючи спільного підходу до проблематики. Оскільки, зусилля вирішити такі питання за допомогою чисто традиційних правових інструментів (зокрема, багатонаціональних угод), швидко виявилися неадекватними або навіть марними.

Стратегіологічно було запропоновано альтернативний підхід, у якому глобальні проблеми розглядаються з точки зору взаємозалежності, а зацікавлені сторони заохочуються працювати разом, щоб знайти рішення. Такий підхід до міжнародних відносин пропонує відповіді на виклики глобалізації в рамках сталого людського розвитку, залучаючи:

– усвідомлення життя в спільному просторі. Біосфера являє собою спільне середовище, що включає як природні, так і людські цикли. Відходи та негативні зовнішні ефекти, що виробляються однією системою (наприклад, промисловою структурою), тому страждають усі інші людські спільноти та навколишнє середовище;

– індивідуальна відповідальність кожного за свої дії та наслідки цих дій, яка поширюється на сфери поза його власною безпосередньою сферою та їх спільна відповідальність за пошук рішень та спільні дії для їх реалізації;

– готовність сплачувати короткострокові витрати, які іноді покриваються обмеженою кількістю дійових осіб, щоб досягти

довгострокових переваг для всіх. Наприклад, обмеження парникового ефекту;

– співробітництво між гравцями в різних регіонах світу, включаючи як державний, так і приватний сектори.

Одним з інтегральних показників сталого розвитку світу є індекс гуманітарного розвитку, розрахований виходячи із рівня соціального добробуту та згоди країн-членів ООН у рамках програми розвитку ООН [4, с. 8]. Зокрема, провідними показниками такого індексу є: тривалість життя, освіта та дохід. Відповідно до цього «території з низьким індексом, як правило, характеризуються низькою тривалістю життя, слабкими можливостями доступу до освіти та низьким рівнем доходів на душу населення» [4, с. 63]. Згідно з даною концепцією індекс виключно прив'язується до конкретної території, тому Європа, у порівнянні з іншими регіонами, характеризується значною різницею в доходах та тривалості життя, тому що держави, які вона представляє, мають різні територіальні виміри. Для визначення оціночних й порівняльних показників рівня сталого розвитку під дією місцевого самоврядування щодо конкретних адміністративно-територіальних одиниць держави доцільно вирішити питання їх соціально-політичної та економічної стабільності.

Виходячи з означеного, основною умовою функціонування геополітичного простору в умовах глобальної інтеграції є реалізація стратегіології забезпечення сталого розвитку держав. Стратегіологія цього цілеспрямовано спрямовується на збереження основної рівноваги загальнопланетарної системи світу та формування нової стабільно безпечної геоструктури світу в умовах переходу його до сталого розвитку. А це вже, відкриває нові можливості для реалізації стабілізаційних критеріїв розвитку національних систем державного управління саме перехідних суспільств. Виділений стратегіологічний концепт сталості посилює максимальну впорядкованість процесу змін стану системи враховуючи її мінливість, стабільність та стійкість з метою досягнення її стабільного функціонування (стабільність як тимчасовий процес у функціонуванні системи, тоді коли сталість має стратегіологічний характер і включає механізми адаптації системи до нових умов розвитку), визначається за допомогою відповідних показників (рівень забезпечення життєдіяльності, рівень освіченості; рівень соціальної активності, рівень доходів тощо) та факторів (зокрема, забезпечення глобальної безпеки). Не слід нехтувати й тим, що активізація

досліджень окремих аспектів проблематики є одним із перспективних наукових напрямів, вимагаючи для цього дієвого фінансового забезпечення і від органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації владних повноважень.

Перелік використаних джерел:

1. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. К. : НАДУ, 2012. Вип. 1. 284 с. URL: http:// academy.gov.ua/%5CNMKD%5Clibrary_nadu%5CZbirnyk_NADU%5Cfc372fa0-60a1-478c-850d-833da216a006.pdf
2. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Маркевич А.-М. О. Стратегіологія формування й розвитку місцевого самоврядування як джерельного базиса державотворчого патріотизму нації. *Теоретико-практичні аспекти аналізу економіки, обліку, фінансів і права*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 18 червня 2020 р.). Полтава : ЦФЕНД, 2020. С. 63-66.
3. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б. Аксіоматика та ознаки генезису життя й державотворення та їх соціо-економічне забезпечення. *Бізнес Інформ*. 2020. №9. С. 6–19.
4. Основополагающие принципы устойчивого пространственного развития Европейского континента. 2000. 678 с.
5. Karpinsky B. A., Bozshko S. M. Economic Growth at sustainable development of economy : monografy. Lviv : Prostir-M, 2006. 376 p.
6. Face di globalizazzione: Inter a locale dimenzione de developmento / Ed. by Shahid Yusuf, Simon Evenett, Weiping Wu. Washington-Roma : Pace Bank, 2001.

Дудніченко А.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.істор.н., доцент Костишин Е.І.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ЗАМОВЛЕННЯ ЯК МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЕРЖАВНИХ І НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

В українському нормативно-правовому полі поняття соціального замовлення визначено в Законі України «Про соціальні послуги»: «засіб

регулювання діяльності у системі надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі надавачів соціальних послуг для задоволення потреб осіб/сімей у соціальних послугах відповідно до результатів визначення потреб населення адміністративно-територіаль-ної одиниці/територіальної громади у соціальних послугах» [1].

Соціальне замовлення по-різному визначається міжнародними й українськими експертами. Український термін «соціальне замовлення» англійською може перекладатися як «social contracting», «social order» або «social commissioning», які мовою оригіналу мають різне значення. Так, міжнародні експерти розрізняють «social contracting» та «social order». «Social contracting» визначають як взаємодію між державою і приватними постачальниками в процесі надання соціальних послуг населенню. «Social order» або socialnyj zakaz розуміють як форму державної підтримки, поширеної в країнах СНД, різні види діяльності організацій громадського сектору, включаючи соціальні послуги, а також інших видів діяльності [4]. Тобто, social contracting стосується лише надання соціальних послуг, а social order – різних видів активності організацій громадського сектору (ОГС), включаючи й надання соціальних послуг. При цьому у social contracting постачальниками таких послуг можуть бути ОГС, приватні організації та окремі індивіди, а в social order лише ОГС.

Українські автори Брудний В. та Крупник А. визначають соціальне замовлення як комплекс заходів організаційно-правового характеру з вирішення пріоритетних соціальних проблем силами некомерційних організацій у співпраці з органами влади шляхом розробки і реалізації соціальних проєктів за рахунок бюджетних та інших коштів через укладення соціальних контрактів на конкурсній основі [2].

Соціальні послуги, які надаються через соціальне замовлення, фінансуються зазвичай з бюджетів різних рівнів. Соціальне замовлення, на відміну від «традиційного» кошторисного фінансування бюджетних установ сфери соціального захисту, здійснюється на договірних засадах, здійснюється як через цільові державні та регіональні соціальні програми, так і через розробку окремих соціальних проєктів недержавних організацій.

Впровадження механізму соціального замовлення – це не лише показник готовності влади до соціального партнерства і готовності громадських організацій до надання якісних послуг. Його можна розглядати як спосіб здешевлення та підвищення їх ефективності. Про це свідчить

досвід міст України. Однією із перших областей, в якій запрацював механізм соціального замовлення стала Сумська. *Сумщина стала пілотною областю, де було запроваджено Обласну цільову соціальну програму розв'язання пріоритетних проблем з використанням механізму соціального замовлення.* Цей механізм сьогодні успішно працює в Одесі та Хмельницькому. Наприклад, в Одесі громадські та благодійні організації вже протягом більш як десяти років беруть участь в конкурсах щодо соціального замовлення. Так, у 2017-му році конкурс соціальних проектів виграли 36 організацій у 12-ти пріорітетних номінаціях на загальну суму 2 000 000 гривень. У той же час, в Харкові прийнята програма сприяння безпечній життєдіяльності у сфері соціального захисту населення міста Харкова на 2017-2020 роки. Завдяки ній у 2018-му реалізовано 16 соціальних проектів, серед яких створення центру інклюзивно-інноваційного супроводу осіб з інвалідністю по слуху «Нечуючі потребують більшого» та «Старт до інклюзії» – розробка та апробація моделі інклюзивного ресурсного центру для супроводу дітей та молоді з важкими порушеннями зору *[3].*

Основна мета соціального замовлення – забезпечити населення якісними соціальними послугами, розвивати громадський сектор та його співпрацю з владою. Тому для впровадження механізму соціального замовлення, громадські організації, перш за все, повинні мати досвід роботи з органами місцевого самоврядування, організації та проведення лобістських кампаній.

Основними перевагами соціального замовлення в сфері соціального обслуговування є: підвищення адресності, доступності соціальних послуг та охоплення ними отримувачів; конкурсний відбір суб'єктів надання соціальних послуг, конкуренція на ринку є потужним стимулом до постійного підвищення якості й ефективності послуг; оптимізація бюджетних соціальних витрат, заощадження і залучення у соціальну сферу додаткових ресурсів; забезпечення відкритості процедур розроблення та прозорості реалізації цільових соціальних програм; протидія проявам корупції та протекціонізму; підвищення рівня ініціативності, активності та контролю з боку громадськості в соціальній сфері; підвищення соціальної захищеності населення, сприяння соціальній злагоді; розвиток громадянського суспільства шляхом його участі в процесі соціального замовлення та взяття на себе соціальної відповідальності.

Впровадження соціального замовлення в систему соціального обслуговування на регіональному рівні базується на таких положеннях:

по-перше, високий рівень усвідомленості суб'єктами соціального замовлення необхідності взаємодії держави, бізнесу та громадянського суспільства в процесі модернізації наявної системи соціального обслуговування;

по-друге, соціальне замовлення в системі соціального обслуговування потрібно використовувати шляхом запровадження соціального моніторингу якості соціальних послуг і виявлення актуальних потреб територіальних громад;

по-третє, основними умовами, які сприятимуть позитивному соціальному ефекту від упровадження соціального замовлення в систему соціального обслуговування, є: інституціоналізація соціального замовлення, ефективна й скоординована інформаційно-комунікативна взаємодія суб'єктів соціального замовлення, забезпечення реалізації принципів відкритості та доступності конкурсної системи соціального замовлення, розвиток локальних інституцій громадянського суспільства.

На основі цього виокремлено основні критерії соціальної ефективності соціального замовлення як інструмента підвищення ефективності надання соціальних послуг на регіональному рівні: доступності соціальних послуг (принцип територіальності); якості соціальних послуг; трансакційності та мінімізації витрат; соціальної справедливості; соціальної відповідальності.

Отже, соціальне замовлення є одним із найефективніших соціальних механізмів. Використовуючи його, влада може тісно співпрацювати з громадським сектором та вирішувати важливі питання соціальної сфери, шляхом делегування своїх обов'язків за бюджетні кошти. Завдяки цьому громадяни отримуватимуть якісні соціальні послуги. *Запровадження соціального замовлення є необхідним і актуальним у реалізації соціальної політики, що забезпечить максимальний результат при мінімальному навантаженні на бюджет.*

Перелік використаних джерел:

1. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text.

2. Соціальне замовлення в Україні: досвід 10 років впровадження / Збірник аналітичних та нормативно-методичних матеріалів / Під ре-дакцією В. І. Брудного, А. С. Крупника. Одеса : Євродрук, 2011. 156 с.
3. Соціальні послуги, що надають ГО за кошти бюджету – реалії Тернополя та досвід інших міст. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.prostir.ua/?news=sotsialni-posluhy-scho-nadayut-ho-za-koshty-byudzhetu-realiji-ternopolya-ta-dosvid-inshyh-mist.
4. Bullain N. A Handbook on Non-State Social Service Delivery Models: a guide for policy makers and practitioners in the CIS region / N .Bullain, L. Panov // UNDP. Bratislava, 2012. 124 p.

Золотоверха А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - д.е.н., професор Ушенко Н.В.
Київський університет імені Б. Грінченка,
м. Київ, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ

Одним з важливих факторів подальшого розвитку територіальних громад є інновації. Вже зараз ми бачимо інноваційні трансформації у великих містах, але вони так повільно розвиваються в маленьких містечках та селах. Тому необхідно поєднати напрямок інвестицій та інновацій, що для територіальних громад, як наслідок, перетвориться в економічне зростання та соціальне благополуччя.

Нині Україна входить до держав з низьким рівнем високотехнологічної продукції в експорті – всього 5%, в той час як в середньому у світі цей показник становить 21%. А також слід періодично здійснювати моніторинг інноваційного рівня територіальної громади.

Слід зазначити, що не дивлячись на вже існуючу законодавчу базу в інноваційній сфері, є ще багато неврегульованих законодавством моментів. Крім того, громади мають низку ще й інших проблем, пов'язаних з впровадженням інновацій:

1) брак фінансування за допомогою державних субвенцій, саме тут повинна допомагати інвестиційна політика в майбутньому;

2) інновації з невеликим строком окупності є актуальнішими для громад, ніж довгострокові наукові проєкти стратегічного значення;

3) нераціональний перерозподіл коштів місцевих бюджетів та ін.

Оскільки одним з головних чинників, які впливають на рівень інновацій є саме інвестиції, необхідно сказати, що на шляху до залучення інвестицій стоять кілька чинників загальнодержавного, регіонального та локального рівнів. Тому доцільно залучення інвестицій зробити максимально відкритим, щоб це могла зробити кожна громада.

На даний час більшість громад мають свої офіційні сайти, але багато з них не заповнені, тому важливим оперативним завданням у адмініструванні розвитку територіальних громад є перетворити сайт територіальної громади у комунікаційний канал між адміністрацією та населенням територіальної громади. Наприклад, можна започаткувати розділ, де кожен охочий може висловити ідеї щодо покращення роботи громади. Більше того, в умовах слабкої мотивації залученості до управління територіальним розвитком інформувати локальний територіальний колектив до активізації їх участі у розвитку конкурентоспроможності територіальної громади та покращення якості свого життя. Цей важіль в контексті активізації партисипативного управління важливо розвивати, оскільки саме це і має на меті процес децентралізації – вирішення проблем та забезпечення розвитку зусиллями всіх стейкхолдерів локальних територій.

Разом з тим, наразі великі міста, обласні центри, мають розділи на офіційних сайтах, де розміщено інформацію інвесторам, проте цього не роблять утворені територіальні громади з сіл, однак і там є ідеї, які варті уваги. Тому доцільним є варіант, де всі свої інвестиційно-інноваційні ідеї громади будуть висвітлювати в одному місці, наприклад, на офіційному сайті міста, який є регіональним центром, щоб кожен, хто хоче допомогти або вкласти свої кошти міг з легкістю знайти інформацію та ідеї проєктів. Це допоможе і громадам також, оскільки наразі кожен голова громади намагається власними силами знайти інвесторів або сподівається на державні субвенції, але цих коштів не вистачає.

Слід зазначити, що паралельно з розвитком механізму залучення коштів та створенням інноваційних проєктів у громадах, слід звернути увагу на заохочення самого населення до підприємницької діяльності та співпраці з органами місцевого самоврядування, що додатково буде вирівнювати соціальну ситуацію в країні. Також підвищення самоорганізації розвитку

села за рахунок розширення садиб та родових поселень, практики державного управління через діяльність громадських організацій, зареєстрованих на території, організації виробничих процесів та задоволення потреб населення за допомогою діяльності, що обслуговують кооперативи та споживчі товариства засвідчила досягнення синергетичного соціально-еколого-економічного ефекту у системній діяльності територіальних громад.

Підводячи підсумки можна сказати, що тема інвестиційно-інноваційної політики територіальних громад є важливою для вирішення, оскільки Україна довгий час не приділяла цьому належної уваги, і як наслідок, зношені основні засоби, малий досвід у залученні іноземних інвестицій, необізнаність у питанні співпраці з інвесторами на місцевих рівнях та побоювання іноземців вкладати кошти саме в українські проєкти, тим більше що стосується ідей, запроваджуваних в маленьких містечках.

Казакова М.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.е.н. Круглякова В.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФІНАНСОВА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК МОЖЛИВІСТЬ ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Фінансова децентралізація є важливим інструментом, наданим органам місцевого самоврядування для ефективного розвитку територій, і її основним завданням є збільшення фінансової спроможності місцевих бюджетів завдяки делегуванню урядом частини повноважень місцевим радам. Вона передбачає процес реформування, спрямований на розширення функцій та повноважень місцевих органів влади щодо використання фінансових ресурсів на потреби підпорядкованих територій. Для результативного розв’язання питань місцевого значення потрібне забезпечення єдності державної влади з одночасною самостійністю територіальних громад, тому децентралізація як частина державної політики щодо регіонального розвитку територій є однією з найбільш потрібних реформ в Україні.

Реформа місцевого самоврядування на умовах децентралізації започаткована і здійснюється для підвищення рівня демократизації моделі управління. Децентралізація влади в Україні базується на запровадженні європейських цінностей щодо розвитку місцевої демократії, наділення територіальних громад повноваженнями та правом використання ресурсів, надання населенню якісних адміністративних послуг, що дасть можливість сформувати сучасну систему місцевого самоврядування, підвищити рівень економічного та соціального розвитку території [1].

На сьогодні повноваження органів об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ) доволі широкі: від розробки стратегії розвитку до організації благоустрою сіл і селищ, які входять до їхнього складу.

Зокрема, місцева рада у сфері фінансових повноважень виконує багато важливих завдань:

- затверджує бюджет ОТГ;
- утворює виконавчий комітет;
- встановлює місцеві податки і збори;
- визначає, яким буде соціально-економічний і культурний розвиток.

Виконавчий комітет своєю чергою забезпечує виконання бюджету ОТГ, координує діяльність відділів, управлінь, комунальних підприємств, установ та організацій, має право змінювати або скасовувати акти підпорядкованих йому відділів, управлінь та їхніх посадових осіб тощо.

Зрозуміло, що розвиток ОТГ повинен узгоджуватися із загальною стратегією розвитку відповідної області для формування потужних конкурентоспроможних регіонів і вирівнювання регіонів у межах країни. На практиці ОТГ, які вписують свій розвиток у регіональні стратегії, мають змогу отримати фінансування з обласних бюджетів під програми регіонального розвитку [2].

Головною економічною причиною фінансової децентралізації є необхідність зменшення витрат на виконання функцій держави за рахунок їх переносу з центрального на місцевий рівень. У Європейській хартії місцевого самоуправління задекларовано питання фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування, зокрема, серед них зазначаються такі аспекти :

- органи місцевого самоврядування мають право в рамках національної економічної політики на свої власні фінансові ресурси;

- фінанси органів місцевого самоврядування формується за рахунок місцевих податків та зборів;

- захист більш слабких у фінансовому відношенні органів місцевого самоврядування [4].

Існує ряд тактик, щодо розвитку фінансової децентралізації нашої держави. Наприклад, одним із напрямів посилення ефективності фінансового регулювання як на державному, так і на регіональному рівнях є запровадження системи фінансового контролінгу, завдання якого доцільно звести до визначення потреби відповідних інституційних одиниць у фінансовій інформації; удосконалення аналітичних засад фінансової політики; координації процесу планування, прогнозування, контролю за формуванням і використанням фінансових ресурсів регіону; порівняння планових і фактичних показників виконання загального та спеціального фондів; визначення альтернатив ухвалення управлінських рішень щодо використання фінансових ресурсів [3].

Щодо «слабких» громад оптимальним варіантом для них є приєднання до інших ОТГ для створення більшої за площею і чисельністю громади. Це дозволить оптимізувати територіальну структуру місцевих рад, підвищити ефективність управління територією, покращити інвестиційну привабливість та рівень доцільності капіталовкладень у громаду. Варто зазначити, що ситуація з пандемією в 2020 р. значно позначилась на фінансовій спроможності територіальних громад [4].

Також на сучасному етапі варто створити сприятливі умови для подальшого розвитку об’єднаних територіальних громад, розширення власних джерел надходжень їх бюджетів, оскільки державна підтримка об’єднаних територіальних громад буде поступово скорочуватися. Для цього кожній об’єднаній територіальній громаді варто зосередити увагу на розвитку власних територій з урахуванням їх потенційних можливостей в розвитку агропромислового комплексу. При цьому ефективним механізмом забезпечення конкурентоспроможності малих і середніх сільськогосподарських товаровиробників можна назвати сільськогосподарську кооперацію та створення агропромислових кластерів [5].

Необхідно відмітити такий цікавий інструмент, як співробітництво територіальних громад. Через початок децентралізації він відійшов на другий план, хоча потенціал співробітництва буде розкрито в майбутньому.

Передбачаються такі форми співробітництва: делегування виконання окремих завдань; реалізація спільних проектів; спільне фінансування (утримання) підприємств, установ та організацій комунальної форми власності; утворення спільних комунальних підприємств, установ та організацій; утворення спільного органу управління. У разі наступного об'єднання ОТГ, співробітництво може стати одним з механізмів інтеграції громад між собою [4].

Отже, фінансова децентралізація є найбільш ефективним та дієвим способом забезпечення фінансової автономії та стійкості місцевих органів влади через передачу їм потужних джерел бюджетних надходжень, раніше закріплених за центральним урядом, та розширенням фінансової бази адміністративно-територіальних формувань.

Також можна стверджувати, що фінансова децентралізація допомагає поступово та ефективно вирішувати місцеві проблеми на місцях, через розширення та зміцнення повноважень органів місцевого самоврядування з необхідними для їх виконання ресурсами.

Перелік використаних джерел:

1. Децентралізація дає можливості: децентралізація : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://decentralization.gov.ua/

2. Децентралізація: коротко про головне : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://cost.ua/698-detsentralizatsiya-korotko-pro-holovne/

3. Самборська О.Ю., Колесник Т.В. Оцінка сучасного стану та напрями розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації, 2019 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.eapk.org.ua/sites/default/files/eapk/2019/11/eapk_2019_11_p_96_105.pdf

4. Ясинська Н. А., Результативність наповнення та використання місцевих бюджетів в умовах децентралізації в Україні, 2020: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.in.ua/pdf/4_2020/18.pdf

5. Коваленко С. О. Фінансова децентралізація в Україні та її перспективи, 2019: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/finansova-detsentralizatsiya-v-ukrayini-ta-yiyi-perspektivi.pdf

Капшук О.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.держ.упр., професор Жадан О.В.
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Сьогодні кожен громадянин нашої держави має право на отримання якісних послуг, на освіту, медичну допомогу. Відповідальні за це органи повинні знаходитися ближче до людей, задля кращого розуміння того що потрібно та чого саме не вистачає громадянам. Мова йде про органи місцевого самоврядування. Вони мають відповідні права та обов'язки, а також певні кошти, що надходять органам місцевого самоврядування від вищих органів влади [1].

Ще з часів проголошення незалежності України були спроби реформувати владу, але все було марно через різні думки у середовищі політичної еліти, які не могли дійти до консенсусу [2].

Під час різноманітних криз, як економічних так і політичних, деяка частина органів місцевого самоврядування не здійснювали делеговані і власні повноваження належним чином, тому і реформування влади було просто необхідним кроком.

Реалізація реформи місцевого самоврядування відбувалася в 2 етапи.

Перший етап тривав з 2014 до 2019 року. За цей час було сформовано новий пакет законів, а саме:

1. Закон «Про внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів України» – завдяки цим змінам відбулася фінансова децентралізація;

2. Закон «Про добровільне об'єднання територіальних громад» ¬- після чого з'явилася можливість формувати спроможний базовий рівень місцевого самоврядування, а також цей Закон запровадив інститут старост органів територіальних громад [1].

Завдяки цим Законам з'явилася змога делегувати органам місцевого самоврядування відповідні повноваження, а також кошти.

Дивлячись на успіхі першого етапу децентралізації можна сказати, що Україна обрала вірний шлях.

Другий етап розпочався в 2020 році і триває зараз. 3 червня 2020 року головний виконавчий орган нашої держави затвердив новий

адміністративно - територіальний устрій та відповідно до розпоряджень Уряду на території України було створено 1469 територіальних громад; Верховною Радою України було прийнято постанову згідно якій замість існуючих 490 районів стало 136.

В липні 2020 Верховна рада України прийняла ще одну постанову про призначення чергових місцевих виборів на 25 жовтня 2020 року, а також було прийнято зміни до виборчого законодавства. В жовтні, як і було зазначеного пройшли місцеві вибори громад та районів вже на новій, сформованій територіальній основі.

В наступному 2022 році очікується внесення змін до Конституції України, які необхідно внести за для подальшої реалізації та завершення реформи .

Реформа децентралізації в нашій державі активно триває останні роки та її головним результатом стало створення ОТГ та укрупнення районів, передача значної частини повноважень на рівень об'єднаних територіальних громад [3].

Ці зміни проводяться разом з передачею частини матеріальних ресурсів місцевим громадам, майна. Такі зміни посилили спроможність місцевих громад.

Втілений у життя законодавчий базис та сама реформа вже в найближчому майбутньому мають на меті сформувати ефективне місцеве самоврядування та територіальні організації влади для створення і безпосередньо поліпшення суспільного життя громадян в країні, надання якісних, прозорих та доступних публічних послуг, становлення інститутів народовладдя, а також те що має неабияке значення – узгодження інтересів населення, територіальних громад та держави.

Зараз реформа децентралізації та процес її реалізації є одним з пріоритетних та перспективних напрямів адміністративної реформи в нашій державі, що передбачає збільшення ролі регіонів та їх влади в суспільному житті населення, а також що є дуже важливим реалізації економічних та структурних реформ.

Отже, взагалі децентралізація як ідея підтримується різними політичними силами в нашій державі. Децентралізація дала змогу швидше вирішувати питання послуг, їх якості та прозорості, через наближення цих самих послуг до громадян, перенесення повноважень від районних центрів до об'єднаних територіальних громад. Через це відпала необхідність в

існування великої кількості районів і тому складовою реформи децентралізації стала адміністративно-територіальна реформа згідно якій замість існуючих 490 районів стало 136. Також завдяки цій реформі було покращено структуру управління, почав розвиватися бізнес та створилися і реалізуються місцеві ініціативи, почав зменшувати рівень корупції в державі через прямі міжбюджетні відносини між центром та громадянами, створення Центрів Надання Адміністративних Послуг (ЦНАП).

Процес реалізації реформи децентралізації – це покращення життя суспільства загалом та окремо взятого громадянина в державі та громадах, формування і розвиток національної єдності на засадах існування безлічі незалежних думок, поглядів та позицій, повного дотримання прав людей, демократія та додержання принципів субсидіарності.

Але також треба пам’ятати, що ефективність та успіх реалізації процесів децентралізації залежить від загального ходу адміністративної реформи, розвитку та процесів соціальних та правових реформ, розвитку правоохоронних органів на території нашої держави, запобігання та протидії корупції.

Перелік використаних джерел:

1. Децентралізація дає можливості. Навіщо децентралізація : веб-сайт. URL: https://decentralization.gov.ua/ (дата звернення 21.11.2021).
2. Реформа децентралізації в Україні: проблеми здійснення в умовах суспільної кризи. Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України : веб-сайт. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2021/06/gorbatiuk_reforma.pdf (дата звернення 22.11.2021).
3. Реформа децентралізації в Україні: основні тенденції та перспективи її завершення. Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ : веб-сайт. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5144:reforma-detsentralizatsiji-v-ukrajini-osnovni-tendentsiji-ta-perspektivi-zavershennya&catid=71&Itemid=382 (дата звернення 22.11.2021).

Кіс Г.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АДМІНІСТРУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Створення соціально-економічних умов адміністрування підприємницької діяльності об'єднаних територіальних громад є одним із вагомих завдань економічної політики регіонів. Вирішення таких завдань вимагає відповідних теоретико-методичних основ та ефективного економічного забезпечення функціонування суб'єктів підприємництва. Умови функціонування об'єднаних територіальних громад зазнали значних змін під впливом цілого спектра політичних, економічних, екологічних, природничих, соціальних чинників. Дія цих чинників зумовила зростання нерівномірності економічного розвитку як суб'єктів підприємництва, так і об'єднаних територіальних громад.

Сьогодення вимагає зміни пріоритетів у економічному розвитку суб'єктів підприємництва об'єднаних територіальних громад. Досягнення економічного зростання об'єднаних територіальних громад дозволить забезпечити виконання покладених на них як економічних, так і соціальних функцій,

Ефективне адміністрування підприємницької діяльності забезпечується реалізацією ряду принципів, основними з яких є:

- *інтегрованість із загальною системою управління підприємством.* У якій би сфері діяльності підприємства не приймалося управлінське рішення, воно прямо або побічно впливає на формування грошових потоків і результати фінансової діяльності. Адміністрування підприємництва безпосередньо пов'язане з виробничим менеджментом, інноваційним менеджментом, менеджментом персоналу і іншими видами функціонального менеджменту. Це визначає необхідність органічної інтегрованості адміністрування з загальною системою управління підприємством.

- *комплексний характер формування управлінських рішень.* Всі управлінські рішення щодо формування, розподілу і використання фінансових ресурсів і організації грошового обігу підприємства тісно

взаємозалежні і здійснюють прямий або непрямий вплив на результати його діяльності.

- *високий динамізм адміністрування.* Усі рішення процесу адміністрування підприємницької діяльності мають бути високо динамічними, враховувати зміну факторів зовнішнього середовища, ресурсного потенціалу, форм організації виробничої та фінансової діяльності, фінансового стану й інших параметрів функціонування суб'єкта господарювання.

- *диверсифікованість підходів до розробки окремих управлінських рішень*. Реалізація цього принципу припускає, що підготовка кожного управлінського рішення в сфері формування і використання ресурсів і організації грошового обігу повинна враховувати альтернативні можливості дій. При наявності альтернативних проектів управлінських рішень їхній вибір для реалізації повинен базуватись на системі критеріїв, що визначають ідеологію, стратегію або конкретну економічну політику підприємства. Система таких критеріїв установлюється самим підприємством.

Ефективний процес адміністрування підприємницької діяльності дозволяє формувати ресурсний потенціал для високих темпів приросту виробничої діяльності підприємства, забезпечувати постійний ріст власного капіталу, істотно підвищувати його конкурентну позицію на ринку, забезпечувати стабільний економічний розвиток у стратегічній перспективі.

Головною метою адміністрування підприємницької діяльності є забезпечення максимізації добробуту власників підприємства в поточному і перспективному періоді. Ця мета одержує конкретне вираження в забезпеченні максимізації ринкової вартості підприємства, що реалізує кінцеві інтереси його власників. Ведення сільськогосподарського виробництва в громаді здійснюється сільськогосподарськими та індивідуальними господарствами. Структура земельного фонду дозволяє розвиватися громаді в аграрному напрямі. Сільське господарство громади має можливість опиратися на наукову базу. В ОТГ діє підрозділ Інституту сільського господарства Карпатського регіону Національної академії аграрних наук України (с. Оброшене) ДП «Дослідне господарство «Миклашів». У 2019 р. в громаді було зареєстровано 38 суб’єктів підприємницької діяльності. Найбільше підприємств малого бізнесу діяло у сфері торгівлі й послуг з ремонту – 52,1% [1].

Отже, з метою наближення рівня життя населення до європейських стандартів та створення умов для посилення економічної активності Підберізцівської сільської ради, що сприятиме поступовому усуненню галузевих і територіальних диспропорцій у розвитку продуктивних силі і забезпеченню прискореного зростання відносно відсталих в економічному та соціальному розвитку сіл області, у 2019 році буде забезпечено:

- підвищення ефективності реалізації місцевих, обласних, державних цільових програм щодо розвитку села – проведення моніторингу існуючих цільових програм та обґрунтування їх дієвості й необхідності реалізації на даному етапі розвитку Підберізцівської сільської ради; реалізацію заходів регіональної програми розвитку місцевого самоврядування щодо проведення капітальних ремонтів приміщень комунальної власності; залучення коштів Державного бюджетну на соціально-економічний розвиток Підберізцівської сільської ради; участь у міжнародних, національних та регіональних програмах місцевого розвитку; реалізацію заходів Державної стратегії регіонального розвитку, у тому числі: забезпечення систем освітлення з використанням енергоефективних ламп; організацію підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників соціальних служб у центрах перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування; забезпечення раціонального використання земельних ресурсів з урахуванням потреб населення.

Запровадження високоефективних технологій у всіх галузях господарства сприятиме енергоефективності, зниженню матеріаломісткості виробництва й зростанню продуктивності праці. Значне поліпшення прослідковується в екологічній сфері на території громади.

Визначена пріоритетна стратегічна ціль розвитку підприємництва реалізовуватимуться через відповідні операційні цілі та напрями адміністрування підприємницької діяльності щодо їх досягнення. Стратегічна ціль – це сталий розвиток об’єднаної територіальної громади.

Перелік використаних джерел

1. Васьківська К. В., Пелехатий А.О., Лозінська Л.Д., Галімук Ю.О. Співробітництво територіальних громад в умовах децентралізації. URL: http://www.econom.nauka.com.ua/?op=1&z=7209

Ковпак А.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.е.н., доцент Грінка Т.І.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Процес глобалізації світової економіки вводить нові закономірності і змінює рівні відповідальності за місцевий розвиток. Глобалізація світової економіки призводить до посилення ролі громад в економічному розвитку локальних територій та країни. Наше суспільство вже усвідомлює, що розвиток України залежить від можливості та зацікавленості громад займатися місцевим розвитком.

З огляду на незадовільну спроможність переважної більшості органів місцевого самоврядування з-поміж близько 11 тис. місцевих рад, які існували до 2014 р., здійснювати власні та делеговані повноваження на належному рівні спонукало до реформування місцевого самоврядування в Україні. Напрямок і логіка реформи місцевого самоврядування були визначені в Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, затвердженої Кабінетом Міністрів України 01 квітня 2014 року. З часу затвердження Концепції було сформовано базову правову рамку для проведення реформи, яка включає такі основні напрямки: адміністративно-територіальна реформа, фіскальна децентралізація, розширення повноважень органів місцевого самоврядування, реформа державної регіональної політики тощо. З 2015 року в Україні в рамках реформи децентралізації формувалися об'єднані територіальні громади, на основі яких у 2020 році було сформовано новий адміністративно-територіальний устрій. Багато міжнародних агенцій, організацій і іноземних дипломатичних представництв допомагають у впровадженні реформи децентралізації в Україні. Для чіткої координації дій усіх міжнародних партнерів при Мінрегіоні, міністерстві відповідальному за реформу, у 2017 році було створено Раду донорів з питань децентралізації в Україні, яка функціонує до теперішнього часу. Згідно із соціологічними дослідженнями, децентралізація вважається найуспішнішою з українських реформ, і є такою, що найбільше підтримується населенням. Це

відзначається також міжнародними партнерами України. Зокрема, це було відзначено Європарламентом у резолюції від 11 лютого 2021 року, в якій він також закликав Єврокомісію детально дослідити реформу децентралізації в Україні, щоб використовувати її як успішний приклад в інших країнах [1, с. 8]. За час проведення реформи в Україні власні доходи місцевих бюджетів зросли більше, ніж вдвічі: з 68,6 млрд грн. у 2014 році до 146,6 млрд грн. за підсумками 2016 р., у 2017 р. - 170,7 млрд грн., у 2020 році – 290,1 млрд грн. Хоч і з початку реформи децентралізації доходи місцевих бюджетів значно зросли, проте, 51% українці відповідаючи на запитання, чи відчули вони якісь результати використання цих коштів у поліпшенні якості послуг, благоустрою, соціальної допомоги за цей час, зазначили, що вони не відчули жодних змін.

Це супроводжується низьким рівнем розвитку економіки та життя населення, що тягне за собою проблеми розбудови ефективної системи місцевого самоврядування [3]. Наявність фінансових ресурсів, яка є зараз у органах місцевого самоврядування дуже часто не дає можливостей виконувати всі соціальні гарантії, тому що держава перекладає на громади виконання тих функцій, які вони не повинні здійснювати. Буває, що посеред року йдуть перепланування держбюджету не на користь громад, як приклад, скорочення чи недофінансування субвенцій. Вирішення даних питань потребує не одного дня. До того ж строки реалізації цієї стратегії не дотримуються, і виникає багато труднощів у ході безпосереднього здійснення реформування. Вирішуючи існуючі об’єктивні та суб’єктивні проблеми місцевого самоврядування в Україні центральні органи виконавчої влади повинні, на мою думку, враховувати зарубіжний досвід організації місцевого самоврядування. Такий підхід є доцільним за умови відсутності сліпого копіювання, врахування реального економічного стану в країні та національних особливостей. У перспективі ці ініціативи сприятимуть розвитку громад. І робитимуть їх більш спроможними та успішними. Сподіваюсь, що все вдасться реалізувати. Адже від цього залежить наш комфорт та розвиток всієї України. Це дуже важливо. Бо нам тут жити.

Перелік використаних джерел:

1. Шевченко О. В., Романова В. В., Жаліло Я. А. та ін.. Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні : наук. доп. /за наук. ред. д-ра екон. наук Я. А. Жаліла. – Київ : НІСД, 2020. – 153 с.

2. Електронний ресурс: *https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96.*

3. Оцінка громадянами України наслідків реформи децентралізації і готовність брати участь у житті місцевої громади. Бачення ролі бізнесу в розвитку громад (травень 2021р.),: URL https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-ukrainy-naslidkiv-reformy-detsentralizatsii-i-gotovnist-braty-uchast-u-zhytti-mistsevoi-gromady-bachennia-roli-biznesu-v-rozvytku-gromad-traven-

Ковтун В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.держ.упр., професор Жадан О.В.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

АДАПТАЦІЯ ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ КРАЇН ЄС В УКРАЇНІ

Актуальність розглянутої теми дослідження підтверджується зростанням наукового інтересу до проблем розвитку та реформування системи влади та перегляду і внесення змін до поточного законодавства, спрямованих на створення відкритої, прозорої, ефективної та дієвої системи державного управління та органів місцевого самоврядування в Україні.

Вважається, що за основу сучасних перетворень стане реформа децентралізації публічної влади, що передбачає перерозподіл повноважень і функцій між різними гілками влади. У тому числі, є доцільним враховувати досвід децентралізації в європейських країнах.

З прийняттям Конституції України розпочався процес створення сучасної правової бази місцевого самоврядування. Цей процес триває,

оскільки принципи Європейської хартії місцевого самоврядування (далі: Хартія) необхідно належним чином відтворювати в Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших правових положень, що регулюють його організацію та функціонування [3].

Така необхідність зумовлена, по-перше, тим, що з листопада 1995 р. Україна набула членства у Раді Європи і з метою дотримання ст. 3 Статуту Ради Європи та відповідно до положень Висновку Парламентської Асамблеї Ради Європи № 190 (1995) щодо розвитку місцевої та регіональної демократії взяла на себе зобов'язання стосовно імплементації та дотримання положень Хартії. По-друге, після ратифікації Хартії Конгрес Місцевих і Регіональних влад Ради Європи (далі – КМРВ РЄ) розпочав плановий моніторинг стану реалізації в Україні її положень, результати якого сформульовані у документах КМРВ РЄ, зокрема в Рекомендаціях 102 (2001) 1 щодо стану місцевої та регіональної демократії в Україні [3] та в Резолюції 123 (2001) 2 щодо стану місцевої і регіональної демократії в Україні.

І федеральні, і унітарні держави все частіше використовують місцеві органи влади для управління більшою частиною своїх публічних справ. До речі, під час заснування Європейського Союзу в його установчих документах для всієї об'єднаної Європи було зазначено, що місцеві громади мають право на достатню кількість власних ресурсів, без яких не можна сподіватися на стійкий прогресивний економічний розвиток. кожна держава. У статуті наголошується, що місцеві громади можуть вільно розпоряджатися цими коштами при здійсненні своїх повноважень [2].

Узгоджена державна політика різних держав ЄС, таким чином, зумовлена запровадженням нового принципу інституційної організації держави і суспільства – принципу субсидіарності. Останнє є основою функціонування держави та самоврядних інститутів ЄС. Тому в преамбулі Маастрихтського договору наголошується, що цей закон знаменує собою новий етап у процесі створення більш тісного союзу між народами Європи, де рішення приймаються на рівні громадян. Цей принцип закріплено в Європейській хартії місцевого самоврядування. Так, одними з основних тенденцій розвитку місцевого самоврядування в країнах ЕС є реформування територіальної організації влади на основі принципів децентралізації та субсидіарності.

Хартія є основоположним міжнародно-правовим документом для держав-членів Ради Європи, оскільки містить стандарти та принципи

організації та здійснення місцевого самоврядування. Так, відповідно до ст. 9 Конституції України Хартія є частиною національного законодавства. Норми Статуту є нормами прямої дії і характеризуються верховенством права, встановленим державою. Метою Хартії є захист і зміцнення місцевої автономії в європейських країнах, оскільки вона зобов'язує сторони-угоди застосовувати фундаментальні правила, які гарантують політичну, адміністративну та фінансову незалежність місцевих органів влади від органів державної влади. Відтак тенденція до гармонізації національних правових систем у Європі має особливе значення.

Враховуючи те, що Україна більшою мірою тяжіє до романо-германської правової системи, вважаємо за доцільне вивчити досвід організації місцевого самоврядування у країнах континентального права. У багатьох країнах світу (континентальна Європа, франкомовна Африка та ін.) набула поширення континентальна (французька) система місцевого самоврядування, яка ґрунтується на поєднанні державного управління та місцевого самоврядування [1]. Особливість цієї системи безпосередньо пов'язана з особливостями історичного розвитку Франції, в якій опорою королівською влади були агенти монархії на місці.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що сьогодні для України важливо розширювати права адміністративно-територіальних одиниць, поширювати принцип децентралізації влади на місцях, що передбачає чіткий розподіл компетенції між державою та адміністративно-територіальними одиницями, законодавчо визнавати ради як єдиного суб`єкта розпорядження місцевим бюджетом, без делегування повноважень у цій сфері місцевим державним адміністраціям. Крім того, держава має зберегти політичні функції та передати контроль над економічними, соціальними, культурними та іншими сферами. Загалом можна стверджувати, що подальший розвиток України повинен бути спрямований на розвиток і розбудову правової, демократичної держави та громадянського суспільства, збільшення значення та ролі місцевого самоврядування. На наш погляд, в Україні сьогодні склалася унікальна ситуація, коли відсутність сталих традицій самоврядування та демократії, але закріплене на рівні національного законодавства прагнення та реальні кроки щодо впровадження в державі принципів демократичного публічного управління на всіх рівнях і в усіх підсистемах здатні посприяти виробленню вітчизняної моделі місцевого самоврядування з урахуванням кращих

практик держав-учасниць Ради Європи, держав-членів ЄС, а також відкидаючи застарілі і непрацюючі механізми радянського устрою.

Перелік використаних джерел:

1. Гураль П.Ф. Органи місцевого самоврядування у зарубіжних країнах : навч. посіб. / МОН України. Львів : Коментар, 2017. 147 с
2. Петришина М.О., Петришин О.О. Інституційна та системно-структурна організація місцевого самоврядування в зарубіжних країнах. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2015. № 3. С. 64-72.
3. Тарасенко Т. Проблема децентралізації в реформуванні місцевого самоврядування в Україні. *Державне управління місцевого самоврядування*. 2014. № 2 (21). С. 277-286.

Кузнєцов К.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.держ.упр., професор Жадан О.В.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ З НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НА РІВНІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Питання децентралізації повноважень з надання адміністративних послуг на рівні органів місцевого самоврядування є надзвичайно актуальним, адже до початку реформ протягом тривалих років сільські, селищні та міські ради (за виключенням міст обласного значення) були практично позбавлені можливості дійсно самостійно вирішувати питання місцевого значення та створювати належні умови для життєдіяльності мешканців громад. Їх діяльність у більшості випадків зводилась до видачі невеликої кількості довідок та організації якогось благоустрою в населених пунктах, позбавляючи посадових осіб органів місцевого самоврядування зацікавленості у підвищенні свого професіоналізму.

Тож, на сьогодні склалася наступна ситуація: наскільки готові органи місцевого самоврядування взяти до виконання усі передбачені процесами децентралізації повноваження, залежить становлення нової системи

обслуговування громадян в Україні, задоволення їх інтересів в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території [1].

Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. No 333-р серед завдань реформи визначено необхідність забезпечення доступності та якості публічних послуг. Зокрема зазначено, що публічні послуги повинні надаватися відповідно до державних стандартів з урахуванням необхідності забезпечення територіальної доступності, що передбачає надання послуг на території громади, де проживає особа; належної матеріально-технічної бази для надання основних форм публічних послуг (органи місцевого самоврядування повинні мати у своєму розпорядженні відповідні приміщення та інфраструктуру).

При цьому доступність та належна якість публічних послуг повинна забезпечуватись шляхом оптимального розподілу повноважень між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципами субсидіарності та децентралізації.

Таким чином, органам місцевого самоврядування базового рівня, створеним на новій територіальній основі (тобто після об'єднання територіальних громад), повинні передаватись повноваження відповідно до їх кадрового, фінансового, інфраструктурного потенціалу та ресурсів. Концепцією також передбачалось, що серед інших повноважень органи місцевого самоврядування базового рівня мають забезпечити надання адміністративних послуг через центри надання таких послуг (ЦНАП) [2].

В громадах мають бути сучасні Центри надання адміністративних послуг (ЦНАП) - єдине місце (приміщення), де можна отримати найнеобхідніші адміністративні послуги у комфортних умовах. Центри надання адміністративних послуг в Україні мають втілювати популярні в багатьох демократичних країнах способи обслуговування громадян за принципом «єдиного вікна». Тобто вони повинні спростити для громадян можливості отримання різноманітних публічних послуг та інформацію про них, позбавивши необхідності відвідувати різні органи влади, які подекуди розташовуються далеко від місця проживання споживачів послуг. Важливим при цьому є забезпечення скорочення термінів оформлення необхідних документів та здійснення відповідних адміністративних дій, що потребують

громадяни, створення прозорих, зрозумілих та зручних умов для їх обслуговування за для запобігання корупційних проявів у цій сфері.

Але будь-яка реформа має якість складнощі запровадження та виконання і ЦНАПи на початку свого створення й існування – не були виключенням. На момент схвалення Концепції, згідно із Законом України «Про адміністративні послуги» (далі – Закон) центри надання адміністративних послуг повинні були створити усі районні державні адміністрації, а також міські ради міст обласного значення [3]. Таким чином станом на 01.04.2014 року в Україні було створено 635 ЦНАП, більшість з яких – при райдержадміністраціях [4]. Разом з цим кошти на створення та облаштування цих центрів з Державного бюджету практично не виділялись. Тому створення центрів відбувалось у багатьох випадках формально, головним чином за рахунок утворення відповідного структурного підрозділу у складі РДА або виконавчого органу міської ради та зміни табличок на кабінетах. Третина приміщень усіх ЦНАП не відповідали за своїми розмірами встановленим нормам, хоча більшість центрів створювались на основі дозвільних центрів, що існували на той час. Тож, можемо сказати, що головною проблемою на стадії створення ЦНАПів було недостатнє фінансування.

Визначивши основні проблеми на початку створенні ЦНАПів, необхідно визначити й проблеми, які є актуальними на даний момент.

Щодо адміністративних послуг (крім тих, що надаються безпосередньо органами місцевого самоврядування базового рівня та їх виконавчими органами) у більшості випадків мешканці ОТГ змушені продовжувати звертатись через ЦНАП, створені при райдержадміністраціях, або напряму до суб'єктів надання цих послуг. Зокрема, громадянам за отриманням деяких довідок або інших документів доводиться їхати до центру новоствореної ОТГ, або втрачати більше, ніж раніше, часу, поки їх заява потрапить до центру ОТГ та повернеться готовий результат послуги.

Крім цього, адміністративні будівлі міських, селищних та сільських рад, особливо в невеликих громадах, далеко не завжди відповідають вимогам, що висуваються до приміщень, у яких можна облаштувати ЦНАП. Також серйозною проблемою на шляху запровадження нових видів та умов обслуговування громадян в ОТГ є нестача кваліфікованих досвідчених кадрів. До того ж за час дії принципу добровільності у процесах об'єднання громад в Україні утворились ОТГ, які поки що є замалими для створення

власних ЦНАП. Так, з усієї кількості утворених ОТГ більше третини мають чисельність населення менше 5 тис. осіб. В подальшому, якщо такі громади не мають перспектив розширення за рахунок приєднання суміжних з ними громад, питання утворення в них ЦНАП може бути недоцільним. У таких випадках слід шукати інші шляхи налагодження якісного обслуговування мешканців громад. Одним з таких шляхів може бути використання міжмуніципального співробітництва у формах, що передбачені відповідним законом та найбільше задовольнятимуть інтереси громад залежно від їх конкретних умов [5].

Також, необхідно сказати про те, що в Україні існує підтримка роботи громад, а саме вирішувати нагальні завдання та проблеми громадам допомагають міжнародні партнери, які через реалізацію в Україні різних програм підтримки реалізації реформ надають допомогу в організації відповідного навчання персоналу органів місцевого самоврядування, у розробці проектів будівництва або реконструкції центрів надання адміністративних послуг, розробці та впровадження необхідного програмного забезпечення, облаштування центрів необхідними меблями та оргтехнікою тощо.

В Україні реалізується низка проектів Агентства США з міжнародного розвитку (USAID). Наприклад: «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), що призначений для реалізації в ОТГ Дніпропетровської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Миколаївської, Тернопільської, Харківської та Херсонської областей з метою сприяння місцевим органам самоврядування у підвищенні ефективності управління ресурсами та послугами, які відповідають пріоритетам громади [6].

Таким чином, підводячи підсумки, можемо стверджувати, що в ході реформи з децентралізації органи місцевого самоврядування базового рівня (крім міст обласного значення) набувають такий обсяг повноважень, який до цього ніколи не здійснювали. Це серйозне випробування як для них, так і для органів виконавчої влади, які для загального успіху реформ у країні мали б усіляко допомагати сільським, селищним та міським радам опановувати нові завдання. Разом з тим допомога більшою мірою надходить від міжнародних партнерів та вітчизняних експертів.

Громади, що скористались можливостями добровільного об’єднання, мають змогу поступово приймати відповідні повноваження, залежно від наявних фінансових і кадрових ресурсів та інфраструктури. Та разом з

передачею повноважень держава мала б вжити заходів (зокрема, у сфері надання адміністративних послуг) з нормативного врегулювання невирішених раніше питань, з навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, з розробки відповідних уніфікованих програмних продуктів для органів місцевого самоврядування.

Перелік використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 No 333-р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80 (дата звернення 07.11.2021).
2. Загальна інформація щодо децентралізації – 2021. *Децентралізація дає можливості*: веб-сайт. URL: https://decentralization.gov.ua/about (дата звернення 11.11.2021).
3. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 No5203-VI. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5203-17 (дата звернення 11.11.2021).
4. Узагальнена інформація за результатами моніторингу виконання органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування вимог Закону України «Про адміністративні послуги» за I квартал 2014 року. *Державна регуляторна служба України*: веб-сайт. URL: http://www.dkrp.gov.ua/info/3355.htm (дата звернення 12.11.2021).
5. Мережа центрів надання адміністративних послуг в Україні. *Міністерство економіки України*: веб-сайт. URL: http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=f344936a-5eb0-482d-ae5a-4575bf03e91a&tag=InformatsiiniTaAnalitichniMaterialiZPitanStvorenniaTsentrivNadanniaAdministrativnikhPoslugDokument (дата звернення 14.11.2021).
6. Портал реформи адміністративних послуг. *Все буде ЦНАП*: веб-сайт. URL: http://cnap.in.ua (дата звернення 14.11.2021).

Куркчи А.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – старший викладач
кафедри спеціально-правових дисциплін Циклаурі О.Б.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

НОВІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Найважливішим аспектом становлення та розвитку об'єднаної територіальної громади є питання створення її майбутнього із рівним доступом до послуг, високою якістю життя та комфортними і безпечними умовами проживання. Саме тому останнім часом все активніше обговорюється необхідність здійснення стратегічного планування на рівні громади.

В Україні, як і в інших країнах світу, активно розвивається та запроваджується стратегічний підхід до планування сталого територіального розвитку. Це пов'язано з перевагами даного методу для всіх основних учасників цього процесу. Нині суттєво видозмінюються функції, що реалізуються під час планувального процесу, зазнає змін сама роль планування у системі місцевого управління. Воно все більше стає інструментом підвищення конкурентоспроможності територій і регіонів, засобом згуртування різних суб'єктів територіального розвитку навколо нових цінностей і довгострокових пріоритетів [1; с. 29].

Метою дослідження є висвітлення питання сучасних стратегій розвитку місцевого самоврядування в умовах глобальної інтеграції, а саме на прикладі стратегій розвитку територіальної громади я фактору сталого розвитку регіону.

Сьогодні в Україні в основному сформовано все необхідне законодавство для регіонального розвитку, що відповідає кращим європейським стандартам. Прийнято Закони України «Про засади державної регіональної політики», «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», ухвалено Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 року (яка дуже близька за структурою до подібних документів країн-членів Європейського Союзу), розроблено План заходів з її реалізації, затверджено

Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади, внесено зміни до Бюджетного та Податкового кодексів задля забезпечення фінансової спроможності громад [2; с. 41].

Сталий розвиток територій забезпечується поєднанням екологічних, економічних та соціальних складових розвитку. Саме за таких умов можливе створення комфортного середовища, підвищення якості життя сільського населення [1; 25].

Стратегічне планування охоплює систему довго-, середньо- та короткострокових планів, проєктів і програм. Однак головний змістовий акцент робиться на довгострокові цілі та шляхи їх досягнення [3; с. 25].

Важливим є залучення різних суб'єктів місцевого розвитку до процесу стратегічного планування. Такий підхід структурує і організовує територіальну громаду. В процесі спільного обговорення загальних проблем і роботи над пошуком шляхів їх розв'язання люди і організації починають краще розуміти один одного. З'являється можливість зіставлення та узгодження своїх інтересів з інтересами інших груп і територіальної громади в цілому. В наслідок цього відбувається консолідація активної частини територіальної громади на основі усвідомлення загальних інтересів, у людей з'являються нові зацікавленості й можливості.

Крім того, залучення різних представників населення до роботи з формування Стратегії місцевого розвитку є реальним кроком до подолання таких явищ, як невіра людей у можливість «спільної справи», взаємна недовіра, відсутність у них конкретних уявлень про власне майбутнє, неготовність до спільних дій. Подолання цього є серйозним внеском у підвищення людського потенціалу територіальної громади.

Стратегічне управління постійно фіксує, що необхідно робити сьогодні для досягнення бажаних цілей у майбутньому. Водночас стратегічне управління – процес, що визначає послідовність дій з розробки і реалізації стратегії. Дана послідовність включає постановку цілей, вироблення стратегії, визначення необхідних ресурсів і підтримку зв'язку із зовнішнім середовищем – усе це дозволяє організації/території/державі добиватися виконання поставлених завдань. Отже, сама сутність стратегічного управління робить його обов'язковим інструментом муніципального менеджменту в сучасних умовах, коли зміни відбуваються надзвичайно швидко, а традиційні територіальні конкурентні переваги часто втрачають своє значення як вирішальні фактори розвитку [3; с. 34].

Загалом, одним із найперших кроків на шляху до створення дієвої та ефективної Стратегії розвитку громади, у тому числі і сільської є максимальне залучення членів громади, що сприятиме формуванню їх причетності до загальної справи, появі відчуття «власності» стратегічного документа.

Практика підтверджує, що високий рівень участі громадян у розробці стратегій, урахування думки та позицій усіх зацікавлених сторін:

- по-перше: згуртовує жителів громади та формує усвідомлення кожного члена громади про власну причетність до вирішення питань місцевого значення;

- по-друге: забезпечує стійкість розробленої Стратегії розвитку громади (навіть при зміні місцевої влади громадяни не дозволять ігнорувати поставлені стратегічні цілі);

- по-третє: сприяє залученню додаткових місцевих ресурсів, як людських, так і фінансових, для досягнення цілей, задекларованих у Стратегії розвитку [1; с. 61]:

Залучення усіх зацікавлених сторін має відбуватися фактично ще до процесу розробки місцевої Стратегії. Перш за все, необхідно пояснити членам громади саму сутність Стратегії розвитку та донести мешканцям інформацію про алгоритм її розробки. Під час таких спілкувань з громадськістю не лише з'являтиметься розуміння необхідності створення такого важливого документа для громади, але й виявлятимуться найбільш активні та зацікавлені члени, які можуть бути долучені до процесу формування місцевої Стратегії. Саме завдяки залученню представників місцевого бізнесу, громадських та молодіжних організацій, місцевих активістів, неформальних лідерів та інших зацікавлених сторін, Стратегія громади стане дійсно оперативним документом, який надалі реалізовуватиметься через інвестиційні та інноваційні проєкти місцевого розвитку.

Поряд з реформою державної регіональної політики, яка завершила перший етап – формування нормативної бази, в Україні відбувається широка децентралізація. У результаті бюджетної децентралізації міста обласного значення та об'єднані територіальні громади отримали значні додаткові ресурси для свого розвитку і завдяки цьому були сформовані нові можливості для збільшення доходів місцевих бюджетів надалі. Децентралізація дає можливість місцевим громадам та регіонам отримати

більше впливу на свій розвиток та добробуту населення. Успішними стають ті регіони та громади, які вдало розвивають власну внутрішню спроможність та поліпшують ті внутрішні умови і використовують ті зовнішні фактори, що впливають на інвестиції та підтримують їх. А це означає, що успішними є регіони, що мають стратегії власного розвитку.

Перелік використаних джерел:

1. Бриль М. «Стратегія – основа становлення та розвитку ОТГ» URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/ms/2018/may/issue-5/article-36538.html (дата звернення:23.11.2021).
2. Берданова О. В., Вакуленко В. М., Валентюк І. В., Ткачук А. Ф. Стратегічне планування розвитку об'єднаної територіальної громади: навч. gосіб. Київ, 2017. 121 с.
3. Берданова О., Вакуленко В. Стратегічне планування місцевого розвитку. Практичний посібник. Київ, 2012. 88 с.

Мельничук Д.Є., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РЕГІОНАЛІЗАЦІЯ ЯК НОВИЙ ЕТАП У РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Сучасний світ стає все більш цілісним. Інтеграція у світових масштабах набуває дедалі більших темпів. Процеси глобалізації проявляються у всіх сферах діяльності людини, визначають поступове формування світового економічного простору, а отже зменшується імовірність збереження самостійності національних економік. Результатом стає постійне зменшення кількості функцій, які реалізуються на національному рівні. Частина з них переходить до наднаціональних інституцій, які формують правила гри для міждержавних угруповань, а частина – наслідок реалізації принципу субсидіарності – перекладається на регіони, які вже не можна розглядати лише як складові економічної системи держави, оскільки збільшення масштабів глобалізації світового господарства і «нова регіоналізація»

перетворюють на національні регіони на самостійних гравців у економічних взаємодіях на міжрегіональному та світовому рівні, здатних представляти та відтворювати власні інтереси. Регіон починає відігравати більш важливу роль у національних та наднаціональних процесах [1].

Швидке поширення у світі процесів глобалізації та економічної інтеграції зумовили появу такого терміну як «регіоналізація». Цей термін розглядають з двох боків, тобто як:

1) неминучий наслідок процесів глобалізації на національному рівні, інакше кажучи, всередині окремої економіки;

2) проміжний етап у загальномасштабних процесах глобалізації, перший основний крок держави на шляху інтеграції у світову економічну спільноту.

Деякі джерела визначають регіоналізацію як процес глобалізації в обмеженому просторі. Іншими словами, інтеграція регіонів усередині країни як зменшена (спрощена) модель світової глобалізації.

Не дивлячись на велику кількість підходів до трактування вищезазначеного терміну, можна зробити точний висновок, що глобалізація, інтеграція та регіоналізація нерозривно пов’язані своєю суттю та значенням для всіх економік.

Регіоналізація являє собою процес, який спрямований на створення взаємопов'язаної політико-економічної системи, що забезпечує особливий статус регіональних утворень у політичній системі держави, участь регіонів у реалізації державної влади, їх відносну економічну та фіскальну самостійність в умовах унітарної держави [2].

Регіоналізація також є одним з етапів ускладнення структури суспільства в рамках розвитку суспільно-політичних систем. У зв'язку з цим виділяють такі типи регіонального розвитку:

а) інтеграційна регіоналізація - прагнення до створення територіальних одиниць вищого рівня на базі національних держав та/або самобутніх регіонів;

б) дезінтеграційна регіоналізація - акцент на першорядності інтересів і потреб свого регіону [2].

На стику двох вище названих типів-принципів регіонального розвитку спільнота знаходить внутрішній баланс, обумовлений протилежними тенденціями – прагненням нації до об’єднання і, одночасно, відокремлення і вибудовування з іншими регіонами відносин на рівних засадах. У

результаті таке поєднання народжує загальний принцип розвитку – «єдність у різноманітті», що полягає у прагненні створювати сприятливі умови для розвитку своєї регіональної культури в рамках історично сформованих кордонів, уникаючи при цьому порушення територіальної ідентичності суміжних регіонів. Також процес регіоналізації розглядають в якості послідовних змін у територіальному поділі суспільства та їх законодавчій фіксації, при цьому існує дві форми поділу суспільства: деконцентрація як розподіл владних повноважень всередині держави і децентралізація як передача повноважень від державного центру проміжним та базовим одиницям територіального устрою при створенні нових центрів управління в межах відповідної території [2].

Важливо відзначити, що регіоналізація здійснюється в різних формах (способах):

- шляхом виділення адміністративних регіонів федеральних округів усередині країни (регіоналізація зверху);

- організації самокерованої громади або поява нового регіону всередині існуючої адміністративної схематизації, відмінного від оточуючих (регіоналізація знизу);

- формування транскордонних регіонів і блоків країн або асоціацій регіонів (контрактно-горизонтальна регіоналізація).

Отже, проблема регіоналізації — це проблема виявлення загальних тенденцій в процесах регіоноутворення в умовах багатофакторної глобалізації [3].

У багатьох державах, у тому числі в Україні, регіоналізм найчастіше має економічний характер, тобто пов’язаний з вимогами регіональної влади змінити практику наповнення місцевих бюджетів і перерозподілу фінансових потоків. Економічний регіоналізм логічно доповнюється політичним, який полягає у вимогах змінити систему розподілу компетенцій і повноважень. Незважаючи на відмінності в культурно-ціннісних орієнтаціях населення різних регіонів України, культурний регіоналізм менш розвинений.

У нашій країні потреба регіонального реформування, крім прагнення вирішити суто внутрішні проблеми політичного розвитку, зумовлена курсом на євроінтеграцію, який диктує вивчення досвіду функціонування регіонального рівня влади в Європейському Союзі.

Для України, як унітарної держави, характерна модель адміністративної регіоналізації, яка полягає у розширенні повноважень регіональної влади під контролем центральної влади. Це досить типова модель для багатьох унітарних держав, за якою регіональній владі делегуються повноваження з регулювання економічного розвитку регіону. За Конституцією України на місцеві державні адміністрації покладається виконання державних і регіональних програм соціально-економічного і культурного розвитку, програм охорони довкілля, програм національно-культурного розвитку.

Регіоналізація в Україні набирає обертів і повинна продовжуватися у напрямі поглиблення територіальної децентралізації, тобто чіткого розділення повноважень між центральною і регіональними владами. За прикладом Європейського Союзу розподіл повноважень має здійснюватися за принципом субсидіарності. Особливо потребує вдосконалення модель регіоналізації через органи місцевого самоврядування з метою чіткого розподілу і закріплення повноважень місцевих державних адміністрацій і місцевих рад на таких засадах, як створення виконавчих органів обласних рад і надання місцевим державним адміністраціям переважно контролюючих функцій [4].

Отже, регіоналізація та глобалізація є складовими одного масштабного процесу – формування глобального геополітичного та геоекономічного простору. Регіоналізація є базовим етапом на шляху інтеграції держави у світову економіку. Зокрема, цей процес максимізує роль регіональних факторів у загальнодержавному розвитку, структурно та сутнісно змінює регіони держави, пришвидшує їх інтеграцію.

Таким чином, динамічний розвиток регіоналізації, а тому і глобалізації, зумовлює радикальну зміну позицій територіальних утворень, шляхом перетворення їх на автономних, активних суб’єктів міжнародних відносин, та, відповідно, самостійних акторів глобальних конкурентних відносин. Також регіоналізація прискорює процеси набуття самостійності національних регіонів, стимулює пошук зовнішньої підтримки для регіонального зростання.

Саме тому українські регіони зараз прагнуть отримати більше повноважень від центральної влади, спираючись на свої особливості та специфічні потреби. Все це задля того, аби самостійно вирішувати проблеми

регіонального розвитку, пришвидшувати процес інтеграції та максимально ефективно використовувати власні ресурси.

Перелік використаних джерел:

1. Возняк Г. В. «Глобалізація та регіоналізація: пошук оптимальних моделей економічної взаємодії». Режим доступу: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/5836/1/%D0%93%D0%9B%D0%9E%D0%91%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%AF%20%D0%86%20%D0%A0%D0%95%D0%93%D0%86%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%AF.pdf.
2. Європейські стандарти місцевого самоврядування та регіональна політика ЄС. Лекція №4 «Регіоналізм і регіоналізація: основні поняття та типологія». Режим доступу: http://law.karazin.ua/resources/doks/jm13-eu-201920.pdf.
3. О. Н. Євтушенко, В. І. Андріяш «Регіоналізація та глобалізація в процесі формування геополітичного та геоекономічного простору». Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2013/26.pdf.
4. Н. Горло «Особливості політичної регіоналізації України в контексті впливу глобалізаційних процесів». Режим доступу: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/gorlo_osoblyvosti.pdf.

Осико Л.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

У суспільстві все більше набирає обертів дискурс стосовно ефективного місцевого самоврядування. Спадок централізації вже давно не дає бажаних результатів, ба більше чітко вказує на її абсолютну неефективність у сьогоднішніх реаліях. Громадськість також все частіше наголошує на її тотальній застарілості. Серйозні проблеми у аспекті фінансування областей, районів та міст по всій території країни, зумовили їхню суттєву стагнацію. Усі зусилля місцевих органів влади, громадських об’єднань та просто ініціатив місцевих жителів, щодо додаткового фінансування регіонів, задля ремонту інфраструктури та інших потреб громади, часто були безрезультатними, адже кошт, що передбачалися

державним бюджетом просто не вистарчало. Елемент корупції у державі зробив цю ситуацію ще більш цинічною, оскільки коштів бракло навіть на столицю, що за період умовної «централізації» фінансувався найкраще у порівнянні з рештою регіонів країни. Задля вирішення цієї доволі болючої проблеми, що значною мірою уповільнювала розвиток регіонів держави, було запроваджено початок реформи децентралізації та створення у рамках реформи – об'єднаних територіальних громад.

Процес децентралізації розпочався у 2014 році, з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні з низкою інших законів та запроваджених змін. Таким чином, даний процес дав право згенерувати значний, дієвий та спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади. Запровадження змін реформи надало суспільству поштовх до активного залучення громадян до життя громад. Ініціатива об'єднання територіальних громад надало можливість місцевому самоврядуванню здобути справді необхідні для ефективного розвитку повноваження та ресурси, що раніше належали містам регіонального значення. Це сприяє збільшенню ресурсного та фінансового забезпечення громад та впливає на розвиток фінансової децентралізації, що дає змогу результативно та що найголовніше оперативно розподіляти бюджет на потреби громади, не залучаючи при цьому державні обласні адміністрації. Також однією з переваг є і те, що надходження регіону від сплати податків у повному обсязі залишаються на місцях, раніше усі податки скеровувалися владними органами безпосередньо до столиці. Усі ці заходи суттєво сприяють активному розвитку бюджетів громад та є справжнім інструментарієм для досягнення результату у громадах. Територіальні громади, окрім збільшення бюджету внаслідок реформи децентралізації уповноважені й багатьма іншими механізмами забезпечення розвитку громад, а саме: здійснення зовнішніх позик та самостійне обрання установ з обслуговування коштів місцевих бюджетів відносно розвитку та власних надходжень бюджетних установ, також варто згадати і про децентралізацію у сфері містобудування, через надання громадам самостійно здійснювати містобудівну політику, можливість долучати громади до містобудівних тендерів, проектування, ремонту та реставрації громадських просторів з урахуванням іншої необхідної громаді інфраструктури [1].

Продовжуючи говорити про розвиток територіальних громад в умовах децентралізації, варто зазначити, що найбільш дієвим способом розвитку регіонів є залучення бізнесу та створення належних умов для його процвітання, що у свою чергу зумовлюватиме розвиток регіонів. Як показує практика сьогодні у державному бюджеті є достатньо коштів та підтримки загалом, аби органи місцевого самоврядування створювали інфраструктуру для бізнесу. Серед таких є різні секторальні бюджетні програми, що спрямовані на розвиток територій, це і Фонд регіонального розвитку, і субвенція на ЦНАПи та багато інших інструментів, котрі є за різними міністерствами. Наступний не менш важливий крок та площина для роботи – це ефективне управління наявними ресурсами, тобто робота з тими хто орендує земельні ділянки громад та іншу власність громад, перегляд податкових зборів, залучення так званого зонінгу, зміна останнього в той чи інший бік допоможе збільшити надходження до місцевих бюджетів. Далі це вже безпосередня робота з самими бізнес-структурами, тобто заохочення місцевою владою його реєстрації у тій чи іншій громаді, адже навіть мінімальні податки сплачені підприємцями у подальшому можливо реінвестувати у розвиток наявної та створення нової зручної інфраструктури для майбутнього бізнесу, що проявить інтерес до громади. Наступним кроком є створення комфортної соціальної інфраструктури та забезпечення робітникам виробництв та іншого наявного бізнесу достойних умов проживання. Не менш важливим моментом для підвищення ефективності регіонів є розробка стратегічного документу, що дозволятиме залучати додаткові кошти та ресурси з фонду регіонального розвитку та допоможе правильно структурувати роботу з розвитку територіальних громад на майбутні 5-7 та чітко визначити пріоритети [2].

Отже, створення об’єднаних територіальних громад справді зрушило з мертвої точки стан регіонів та окремих громад і певним чином звільнило руки місцевого самоврядування від так званих «кайданів» обласних та центральних органів влади. Також це зменшило вплив бюрократичних інструментів на прийняття рішень органами місцевого самоврядування. Крім того децентралізація відкрила можливості для подальшого розвитку громад, саме через залучення інвесторів у регіони та бізнес-структури. Проте як показала практика місцева влада повинна усвідомити необхідність розвитку бізнес-клімату і створення належних умов для інвесторів та інших зацікавлених у розвитку регіонів осіб.

Перелік використаних джерел:
1. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizaciyi
2. URL: https://uacrisis.org/uk/yak-stvoryty-u-gromadi-umovy-dlya-stalogo-ekonomichnogo-rozvytku-mozhlyvosti-ta-praktyky

Пилат М. В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Одним із пріоритетів державної політики України вважають розвиток місцевого самоврядування. Розвиток демократичної держави Тепер повноваження перерозподіляються не тільки на центральному, але й на місцевому рівні. Відповідно до принципів Європейської Хартії місцевого самоврядування передається більше коло функцій, повноважень та фінансових і матеріальних ресурсів від держави до органів місцевого самоврядування. Варто врахувати те, що Україна є активним учасником міжнародних відносин, а також проголошення стратегічного курсу України на європейську інтеграцію. Це все викликає важливість міжнародного співробітництва на місцевому рівні. Одним з основних завдань реформи системи місцевого самоврядування має стати досягнення європейських стандартів у галузі місцевого та регіонального розвитку.

Місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні

та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст [1].

Для державної політики України надзвичайно важливим є здійснення інституційних змін, трансформація системи державного управління та місцевого самоврядування відповідно до європейських стандартів [2]. Україна займає важливе місце на міжнародній арені, а саме – є невід'ємною частиною Європи. Саме тому питання впровадження економічних та політичних перетворень в Україні потрібно розглядати в контексті європейської інтеграції. Для реалізації цього курсу варто:

- реформувати принципи і методи роботи з врахуванням підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- здійснити суттєві інституційні зміни;
- забезпечити фінансово-економічні можливості стимулювання розвитку місцевого самоврядування [3].

При реалізації вищевказаних дій повинен враховуватись європейський досвід, також не менш важливим є залучення до цього міжнародних програм та експертів. Наша держава бере участь у міжнародних конвенціях Ради Європи. Саме ці конвенції встановлюють спільні для усіх країн європейського континенту правові стандарти. Країни-члени Ради Європи задля втілення у життя принципів демократії прийняли багатосторонні міжнародні договори. Чільне місце серед них посідають документи, що визначають політику в галузі місцевої і регіональної демократії (табл. 1).

Україна повинна дотримуватись положень Європейської Хартії місцевого самоврядування. Варто зазначити, що важливим аспектом інтеграційних процесів у Європі виступає налагодження транскордонного співробітництва. Для того, щоб забезпечити зростаючу активність регіонів України в реалізації євроінтеграційної політики потрібні постійний пошук нових стратегій та механізмів міжрегіонального співробітництва, вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду функціонування єврорегіонів. Важливим є питання перетворення єврорегіонів на самостійні об'єкти територіальної структури світового ринку з відповідним розвитком прикордонної інфраструктури та співробітництва з суміжними країнами. В межах єврорегіонів місцеві органи влади мають можливість розробляти спеціальні програми економічного, культурного, гуманітарного

співробітництва, реалізовувати конкретні проекти та вирішувати проблеми зайнятості населення, екології та інфраструктури [5].

Таблиця 1

Міжнародні договори в галузі місцевої демократії

Назва документу	Сутність
Європейська Хартія місцевого самоврядування	Була відкрита для підписання у 1984 році. Спрямована на захист принципу ефективного місцевого самоврядування як основного складового елементу демократії. Європейська Хартія – модель впровадження демократії на місцевому рівні.
Європейська рамкова конвенція	Конвенція про транскордонне співробітництво між територіальними общинами, яка була підписана у 1980 році.
Рамкова конвенція про захист національних меншин	Стосується питань освіти, засобів масової інформації та використання національних мов. Також містить загальні положення з питань недискримінації та рівності між меншинами і загальною частиною населення.
Європейська Хартія регіональних мов та мов меншин	Спрямована на збереження та захист регіональних мов та мов меншин.
Європейська конвенція про участь іноземців у громадському житті на місцевому рівні	Встановлює принципи, які гарантують іноземним громадянам, які постійно проживають на території відповідної держави, більш широкі громадянські та політичні права.
Європейська Хартія міст	Визначає права громадян, які проживають у європейських містах.
Європейська Хартія щодо участі молоді у суспільному житті на місцевому і регіональному рівні	Закріплює принципи, що сприяють залученню молоді до процесу прийняття рішень, безпосередньо впливають на її життя і заохочують молодь займати активну позицію в тих змінах, які відбуваються в містах чи регіонах.
Європейська конвенція про природні ландшафти	Містить вимоги до представників державної влади вживати на місцевому, регіональному, національному та міжнародному рівнях політичних кроків та заходів для захисту існуючого ландшафту країн Європи.

Джерело: складено на основі [4]

Отже, важливим інструментом у розвитку місцевої демократії в Україні є технічні програми співробітництва. Вони реалізуються за підтримки міжнародних організацій, а саме: ЄС та Ради Європи. Основне завдання цих програм – зміцнення демократії, допомога Україні у виконанні зобов'язань, сприяння демократизації українського суспільства, впровадження європейських норм та стандартів.

Розвиток місцевого самоврядування є надзвичайно важливим, а саме в контексті європейської інтеграції. Так як Україна стала членом Ради Європи у 1995 році, вона отримала певні зобов'язання. Конкретно у сфері реформування чинного законодавства. Варто зазначити, що Україна з кожним роком показує позитивні зміни. Питання впровадження Європейської Хартії місцевого самоврядування є досить важливим. Хоч існує на сьогоднішній день певний перелік проблем стосовно впровадження в українську практику положень Європейської Хартії місцевого самоврядування. Тим не менш Україна показує неабиякий досвід у залученні громадян до публічного життя на місцевому рівні. Україна досить тісно співпрацює з Радою Європи, а саме у таких напрямах: розвиток транскордонного співробітництва, розвиток національного законодавства у відповідності до принципів Європейської Хартії місцевого самоврядування, удосконалення відносин між владою та громадянами, зміцнення фінансової та матеріальної автономії органів місцевого самоврядування. Отже, розвиток місцевого самоврядування в умовах європейської інтеграції відіграє важливу роль у розвитку держави.

Перелік використаних джерел:

1. Стаття 2. Поняття про місцеве самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://protocol.ua/ua/pro_mistseve_samovryaduvannya_v_ukraini_stattya_2_1/

2. Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні: Кол. монографія / В. О. Антоненко, М. О. Баймуратов, О. В. Батанов та ін. ; [за ред. В. В. Кравченка, М. О. Баймуратова, О. В. Батанова]. – К. : Атіка, 2007. – 864 с.

3. Толкованов В. В. Розвиток місцевого самоврядування в контексті здійснення політики європейської інтеграції: актуальні проблеми та перспективи їх розв'язання (приклад міста Києва) / В. В. Толкованов // «Збірник восьмих всеукраїнських муніципальних слухань», 2003, с. 309-313.

4. Куйбіда В. С. Регіональний розвиток та просторове планування територій: досвід України та інших держав-членів Ради
Європи / [В. С. Куйбіда, В. А. Негода, В. В. Толкованов]. – Київ, 2009. – 176 с
5. Конкурентноспроможність територій : [науково-практичний посібник] / С. Марковський, Н. Мікула, А. Ткачук, В. Толкованов. – Київ, ІКЦ «Легальний статус», 2011. – 251 с.

Пузирнікова У.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ: ВІД ПАТЕРНАЛІЗМУ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

«Якщо б ми зробили все, що в наших силах – ми б самі собі здивувалися»
Томас Едісон

Існуюча в Україні система місцевого самоврядування станом на 2014 рік не відповідала потребам суспільства. Функціонування місцевого самоврядування не спрямовано на реалізацію його головного призначення – створення та підтримка сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, надання мешканцям територіальних громад якісних і доступних публічних послуг на основі сталого розвитку дієздатної громади.

Перед місцевим самоврядуванням постали виклики, які потребували ефективного та швидкого реагування:

1. економічна неспроможність переважної більшості територіальних громад, органів місцевого самоврядування щодо здійснення власних і делегованих повноважень;
2. недостатність ресурсів у бюджетах розвитку територіальних громад для інвестицій в інфраструктуру;
3. криза комунальної інфраструктури, загрозлива зношеність теплових, водно-каналізаційних, водопостачальних мереж та житлового фонду;

4. відсутність чіткого розподілу повноважень між рівнями, органами та посадовими особами місцевого самоврядування;

5. відчуженість органів місцевого самоврядування від населення та їх корпоратизація, закритість і непрозорість діяльності, неефективне використання комунальної власності, земельних ресурсів, корупція, патерналізм у відносинах з населенням;

6. криза кадрової політики, системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації посадових осіб, службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;

7. нерозвиненість незалежного суспільного сектору соціальних ініціатив і соціальної економіки з виробництва соціальних, культурних, побутових, інформаційних та інших послуг для населення; невикористання ресурсного потенціалу цього сектору у місцевому розвиткові;

8. нерозвиненість форм прямої демократії, відсутність у жителів навичок безпосередньої участі у вирішенні питань місцевого значення;

9. соціальна дезінтегрованість територіальних громад та неспроможність жителів до солідарних дій із захисту своїх прав і відстоювання інтересів у співпраці з органами місцевої влади та досягнення спільних цілей розвитку спільнот;

10. складна демографічна ситуація у більшості територіальних громад і погіршення кількісних та якісних параметрів людських ресурсів.

Ці виклики посилювалися проблемами правового та інституційного характеру, які так і не були вирішені у попередні роки:

- конституційно-правовою невизначеністю територіальної основи місцевого самоврядування, диспропорціями радянської системи адміністративно-територіального устрою;

- надмірною централізацією повноважень, фінансових, матеріальних та інших ресурсів;

- неефективною державною регіональною політикою, яка не стимулює громади до саморозвитку та прояву місцевої ініціативи;

- дублюванням повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування .

Проте, коли в Україні достатньо сміливо говорять про проблеми місцевого самоврядування і про необхідність їх вирішення, то при озвучуванні шляхів вирішення цих проблем (перерозподіл повноважень та

ресурсів, надання більшої автономності органам місцевого самоврядування) питання створення просторової основи нової системи органів публічного управління ставав каменем спотикання. Чомусь в Україні прийнято було боятися понять «реформа адміністративно-територіального устрою», «укрупнення громад», «ліквідація районів» тощо.

Міжнародний досвід свідчить, що неможливо перерозподілити повноваження та ресурси між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на користь останніх без їх посилення (укрупнення) чисельно та територіально.

За роки незалежності України в основному сформовано законодавство, що визначає систему органів публічної влади, їх повноваження, порядок формування та ресурсну основу діяльності, проте з різних причин, передусім відсутність політичної волі, в Україні так і не було сформовано стрункy, зрозумілу, таку, що відповідає потребам її розвитку, систему адміністративно-територіального устрою.

Європа пройшла довгий шлях свого розвитку. Період централізації там давно перейшов у фазу глибокої децентралізації. На цьому шляху були і здобутки і помилки. Саме тому українська децентралізація має враховувати як позитивний, так і негативний досвід децентралізації в різних країнах Європи. Децентралізація по-європейськи – це створення можливостей для розвитку всього державного простору на основі пріоритету повноважень громад, які складаються із міст, сіл, селищ, там, де живуть люди в єдиній Україні. Це вивільнення енергії мас для поліпшення життя безпосередньо свого, своєї громади, а не створення додаткового прошарку регіональних політичних еліт, місцевих князьків.

Місцеве самоврядування як важливий інститут публічної влади є одним із визначальних елементів демократичного устрою держави. Як і демократія взагалі, місцеве самоврядування зокрема пройшло довгий і складний шлях свого розвитку. Україна за останні сім років зробила важливі кроки на шляху становлення та конституційного закріплення основ місцевого самоврядування. Протягом цього часу в Україні відбулася не тільки трансформація структури місцевої влади, причому неодноразово, а й зміна поглядів на місце і роль місцевого самоврядування в утвердженні України як європейської демократичної держави. На жаль, за цей період хотілося і можна було зробити більше, аби самоврядування посіло гідне місце у системі публічної влади в Україні, але злу роль у цьому зіграв

психологічний аспект: неготовність значної частини депутатів усіх рівнів, державних чиновників та й пересічних громадян до сприйняття таких основних положень чи елементів місцевого самоврядування, як його автономність від державного втручання і самостійність у вирішенні всіх питань місцевого життя за наявності достатнього фінансування. Для подолання такого психологічного бар'єру потрібні не тільки і не стільки нове законодавство, скільки просвітницька робота та поетапне надання дедалі більшої самостійності органам місцевого самоврядування і зменшення відстані між місцевою владою та місцевим населенням.

Як засвідчує обговорення у парламенті проектів законів "Про місцеве самоврядування" та "Про місцеві державні адміністрації", на законодавчому рівні ще немає одностайної думки щодо того, як саме реалізувати положення Конституції в новому законодавстві про місцеве самоврядування. Немає одностайності і в стінах виконавчої влади, та й серед депутатів і посадових осіб органів місцевого самоврядування. Про це говорить і той факт, що виконавча влада не внесла свого проекту закону про місцеве самоврядування на розгляд Верховної Ради, а позиції рад різних рівнів адміністративно-територіального устрою щодо системи самоврядування часто виглядають діаметрально протилежними. Можливо, це цілком нормальне явище. Але за таких обставин уже всім зрозуміло, що чергова реформа місцевої влади в Україні, пов'язана із впровадженням у життя нового законодавства, навряд чи буде простою і навряд чи буде останньою. Проте незаперечним є факт, що місцеве самоврядування в Україні уже не придумана демократами химера, а реалії сьогодення.

Спроба впровадити самоврядування в Україні зверху в 1990 році, незважаючи на складнощі, дала свій результат, хоча й не такий вагомий, як хотілося б. Сьогодні такий процес пішов і знизу. Підтвердженням даного висновку є активна участь асоціацій місцевого самоврядування в підготовці законопроектів для цього сектора та поява в Україні місцевих громадських ініціатив з питань створення нових форм локального самоврядування. Це і є запорукою успіху на шляху становлення місцевого самоврядування в Україні.

Станасюк О.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Комарницька Г.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЕЛЕКТРОННЕ ВРЯДУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Електронне врядування визначено одним із пріоритетів Стратегії сталого розвитку «Україна–2020» – Президентського плану широкомасштабної модернізації України. У ній, зокрема, зазначається: «Метою реформи державного управління є побудова прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Результатом впровадження реформи має стати створення ефективної, прозорої, відкритої та гнучкої структури публічної адміністрації із застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-врядування), яка здатна виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні та зовнішні виклики».

Впровадження електронного врядування передбачає створення якісно нових форм організації діяльності органів публічної влади, їх взаємодію з громадянами та суб'єктами господарювання шляхом надання доступу до державних інформаційних ресурсів, можливості отримувати електронні адміністративні послуги, звертатися до органів публічної влади з використанням Інтернету.

Відповідно метою електронного врядування визначено розвиток електронної демократії задля досягнення європейських стандартів якості надання електронних адміністративних послуг, відкритості та прозорості влади для громадянина, суспільства та бізнесу. Досягнення цієї мети передбачає реалізацію системи взаємопов'язаних цілей в рамках відповідної державної політики. Державна політика з розвитку електронного врядування, яка формалізована у низці законодавчих актів, наведених вище включає чітке визначення сукупності пріоритетних цілей, яких необхідно досягти, та стратегічних завдань, які необхідно для цього здійснити [1].

Підвищення політичної активності громадян та інститутів громадянського суспільства демонструє їх прагнення мати легітимні

механізми захисту своїх прав і свобод, впливу на дії органів державної влади.

Нині в Україні відбувається розбудова інформаційного суспільства. Електронне урядування за допомогою застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій надає повний комплекс державних послуг для всіх категорій громадян та суб'єктів господарювання та забезпечує якісно новий рівень відкритої взаємодії держави та суспільства. Електронне урядування є формою організації державної влади з використанням локальних комп'ютерних мереж та глобальної комп'ютерної мережі Інтернет, яка забезпечує доступне та просте функціонування органів влади з громадянами та суб'єктами господарювання.

Виходячи з вищевикладеного, одним із основним завдань кожної ОТГ є створення практичної моделі інноваційної діяльності громади. Для цього, в першу чергу необхідно вирішити основні проблеми інноваційного розвитку, серед яких можна визначити такі: недостатньо розвинута інфраструктура, ресурсна неспроможність, відсутність покриття широкосмуговою і швидкісною мережею Інтернет на всій території України, що спричиняє цифровий розрив між регіонами, низький рівень просвіти у сфері цифровізації для громадян, особливо для старшого покоління та недостатня цифрова обізнаність працівників органів місцевого самоврядування [2].

Основними напрямами підвищення ефективності використання цифрових технологій у громадах є: розширення переліку та покращення якості адміністративних послуг для громадян, підприємств та установ, у тому числі, соціально-орієнтованих послуг та забезпечення електронної доступності сервісів громадянам та бізнес-структурам, покращення ефективності роботи місцевих органів влади та швидкої взаємодії органів місцевого самоврядування з громадянами та підприємцями; забезпечення новітньою комунікаційною інфраструктурою, залучення інвестицій у розвиток громади.

Серед критеріїв оцінювання ефективності упровадження інноваційних проектів розвитку територій виділяють фінансово-економічну, соціальну, екологічну, науково-технічну та ресурсну ефективність. У сфері розвитку територіальних громад кінцевий результат від упровадження інновацій завжди повинен бути орієнтованим на добробут людей, забезпечення їх потреб, створення умов для розвитку, незалежно від того, в

якій сфері інновації упроваджуються. Тому, вектор інноваційного розвитку повинен обиратися органами публічного управління, враховуючи нагальні соціальні потреби мешканців населеного пункту, а вже потім орієнтуючись на отримання фінансового зиску.

На даному етапі громадам необхідно використовувати усі наявні цифрові можливості та вкладати ресурси у розвиток людського потенціалу та просвітницьку діяльність у цій сфері. Практичними рекомендаціями для органів місцевого самоврядування в управлінні інноваційним розвитком громад є:

- прийняття програм розвитку громад, які враховуватимуть їхні територіальні, економічні та культурні особливості;

- впровадження цифрових технологій у всі сферах життєдіяльності;

- реалізація онлайн-платформи «відкритого вікна»;

- створення доступних систем відкритих даних та каналів взаємозв'язку з громадянами.

Важливим кроком також є залучення громадян до співпраці з суб'єктами владних повноважень, участі у виробленні політики, розвитку самоорганізації та самоврядування, впровадження нових стандартів ефективної політики, які відповідатимуть міжнародним, зокрема європейським стандартам.

На нинішньому етапі розвитку суспільства, інформаційно-комунікаційні технології є невід'ємною складовою розвитку територіальних громад. Використання цифрових технологій сприяє підвищенню рівня інформованості громадян щодо управлінської діяльності, забезпечує прозорість прийняття управлінських рішень та швидку взаємодію органів місцевого самоврядування з громадянами та підприємцями.

Визначено організаційно-правові засади здійснення інноваційної діяльності та проаналізовано нормативно-правові документи щодо діяльності та розвитку територіальних громад. Діяльність державних органів місцевого самоврядування регламентується такими нормативно-правовими документами як: Конституція України, закони України, розпорядження та постанови та постанови Кабінету Міністрів України, а також Європейською Хартією місцевого самоврядування [3, 4].

Перелік використаних джерел

1. Закон України «Про місцеве самоврядування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80
2. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80
3. Закон України «Про співробітництво територіальних громад» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18
4. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19

Стасишин С.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: СУТНІСТЬ, НЕОБХІДНІСТЬ, МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Розвиток територіальних громад України повинен гарантувати «цивілізоване суспільство» для їх мешканців, тобто таке, яке демонструє достатньо високий рівень добробуту, культури, освіти та технічного розвитку. Поняття «цивілізація» (від лат. *civilis* – громадський, суспільний, державний, громадянський) введене у науковий словник французьким просвітником Оноре Габріелем Мірабо (1757 р.) та шотландським філософом Адамом Фергюсоном (1767 р.) як протиставлення дикунству. Поняття «цивілізованої людини» снувало в науці і політиці ще з часів Древньої Греції. Арістотель у своїй праці «Політика» під цивілізованістю розумів насамперед «здатність міркувати» [1, с.33] та «участь у судах і народних зборах» [1, с.67], тобто здатність і можливість приймати рішення, які стосуються сьогодення і майбутнього людини та громади, членом якої

вона є. Якщо мешканці громади не можуть впливати на діяльність місцевої влади, брати безпосередню участь у місцевому самоврядуванні, то не можна стверджувати, що вони живуть у цивілізованому суспільстві.

У сучасній науковій літературі та публіцистиці замість терміну «цивілізоване суспільство» у цьому значенні частіше використовується поняття «громадянське суспільство». Важливо зазначити, що громадянське суспільство є складовим елементом держави, має певну автономію, можливості впливу на процес публічного управління, унаслідок чого реалізація легітимаційного потенціалу цього суспільства певною мірою зумовлена здійсненням контролю над державними інститутами.

Громадський контроль виникає тоді, коли формується громадянське суспільство і забезпечується узгодженість приватного та суспільного інтересів. Для цієї узгодженості є необхідною певна системи підтримки, де внутрішнім механізмом становлення інститутів демократії є формування їх у рамках практик щодо захисту усіх верств населення. Оскільки доволі часто суб'єкти механізму публічної влади зловживають наданими їм повноваженнями і реалізують їх на шкоду суспільним, то це підтверджує її неготовність і нездатність до належного та ефективного соціального діалогу. Ця тенденція, в свою чергу, зумовлює негативні зміни істинної сутності держави, тому для її подолання потрібно створити ефективні механізми обмеження влади, тобто контроль.

Проблема зниження рівня довіри до публічної влади в Україні постала уже досить давно, але в XXI столітті це явище набуває ще більш глобальних масштабів, особливо в українському суспільстві. Це пов'язано, зокрема, з тим, що нині між владою та суспільством існує ціла низка різного роду бар'єрів, які унеможливлюють їхнє гармонійне співіснування. Більш того, ефективність публічного управління, його здатність до модернізації значною мірою залежить від рівня взаємодії між органами державної влади та інститутами громадянського суспільства. Важлива роль при цьому належить громадському контролю, який у сучасному суспільстві є невід'ємним атрибутом комплексу державно-владних, громадських та інших відносин. В свою чергу, усі питання, що пов'язані з діяльністю публічних інституцій, в першу чергу тих, чия діяльність здатна впливати на права та інтереси громадян, повинні бути підконтрольні громадянському суспільству.

Важливим є те, що сучасні суспільні перетворення, викликані глобальними загальносвітовими та європейськими тенденціями, вимагають розроблення та апробації концептуальних положень новітнього демократично-правового осмислення громадського контролю і ефективних механізмів його реалізації на сучасному етапі державотворення України.

Серед науковців громадський контроль розглядається у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні він розуміється як сукупність механізмів у соціальній системі (суспільстві, соціальній групі, організації тощо), за допомогою яких забезпечуються його самоорганізація й самозбереження шляхом установлення й підтримки певного нормативного порядку та використання відповідних зразків поведінки, якими можуть бути окремі цінності, правові й моральні норми, адміністративні розпорядження, звичаї, традиції та ін. У вузькому значенні – сукупність засобів і методів впливу суспільства на небажані форми девіантної поведінки з метою їх елімінування (усунення) або скорочення, мінімізації.

Важливим є те, що в Україні сьогодні відсутній спеціальний закон про громадський контроль. Його нормативну базу складають окремі норми Конституції та інших законів. Ст. 5 Конституції України визначено, що носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Громадський контроль є однією з найбільш важливих форм реалізації демократії, способом залучення громадськості до управління державними справами. Відповідно до положень Закону України “Про об’єднання громадян” громадські об’єднання можуть здійснювати перевірку виконання норм Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, прийнятих управлінських рішень органами місцевого самоврядування, за результатами яких та на підставі складених при цьому протоколів та актів інформують про виявлені порушення, вносять пропозиції щодо притягнення правопорушників до відповідальності.

Саме громадський контроль за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування є запорукою якісного виконання органами влади поставлених перед ними завдань та допомагає підвищити рівень довіри до них.

Громадський контроль ґрунтується на принципах, які є основою побудови та функціонування контролю в цілому, основними з яких є: 1) визнання пріоритету прав та свобод людини і громадянина; 2) соціальна справедливість та гуманізм; 3) законність; 4) гласність діяльності

громадського контролю; 5) безпосередність; 6) оперативність.

Упродовж двох останніх десятиліть у країнах Європи спостерігається тенденція до більшої децентралізації і автономії органів місцевого самоврядування. Цей перехід до перерозподілу повноважень місцевим органам влади пояснюється двома причинами: 1) зростанням потреби в демократії на місцевому рівні; 2) розосередженням фінансово-бюджетних функцій, які передаються від центру до органів влади на місцях. Слід зазначити, що ефективність діяльності місцевого самоврядування забезпечується багатьма чинниками, серед яких найважливішу роль відіграє контроль.

Розглядаючи зарубіжний досвід реалізації громадського контролю, варто відзначити, що своє право контролю над державними інституціями та місцевим самоврядуванням у демократичних країнах громадяни реалізують, передусім, через різноманітні громадські об'єднання — добровільні громадські формування, створені на основі єдності інтересів для спільної реалізації громадянами своїх прав і свобод. Конституції більшості країн світу гарантують свободу об'єднання в політичні партії, культурні, спортивні, профспілкові та інші громадські організації. Саме через громадські об'єднання, громадсько-політичні рухи, політичні партії до процесу прийняття владних рішень та вироблення муніципальної політики залучаються широкі верстви населення, реалізуються та захищаються політичні та економічні інтереси тієї чи іншої частини суспільства. [3]

У зарубіжних країнах організація контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування обумовлюється такими чинниками [4]: форма правління; форма державного устрою; форма політичного режиму; модель місцевого самоврядування.

У багатьох країнах громадськість бере активну участь в управлінні державними справами через громадські консультативно-дорадчі структури при органах державної влади, проте в кожній з цих країн робота консультативно-дорадчих органів має свою специфіку. Одним із дієвих механізмів громадського контролю в європейській спільноті є інститут місцевих уповноважених з прав людини. У Великобританії дуже впливовим суб'єктом контролю вважаються омбудсмени - спеціально уповноважені відносно незалежні контролери. Достатньо важливим є і омбудсмен в Ісландії, який у кожній справі, де, на його думку, допущено порушення прав і свобод людини, рішеннями, діями чи бездіяльністю органів місцевого

самоврядування, надає поради і рекомендації вищезазначеним органам щодо виправлення чи удосконалення ними своїх рішень. Подібні функції здійснюють омбудсмени Норвегії, Румунії, Словенії, а також Provedor de Justia Португалії, Республіки Молдова. Регіональні, загальнодержавні, місцеві - такі назви дуже часто зустрічаються в законодавстві іноземних держав, яке визначає засади існування цього інституту. Для більшості держав характерним є існування цілої мережі омбудсменів (загальнодержавний, регіональні чи місцеві омбудсмени). Так, наприклад, регіональні омбудсмени діють у Великобританії, Республіці Франції, Федеративній Республіці Німеччині, США, Швейцарії, Італійській Республіці. Вони відрізняються правовим статусом, що є цілком логічним, враховуючи правові традиції, менталітет та інші чинники. У Великобританії регіональні омбудсмени діють на рівні Англії, Уельсу, Шотландії, Північної Ірландії, при цьому перші два відіграють роль колегіальних омбудсменівських служб, тісно пов'язаних (у т. ч. організаційно) із парламентським омбудсменом, який є членом комісії з місцевого управління Англії та Уельсу.

Інші види організації громадського контролю [5]:

- громадський моніторинг з боку громадських організацій (Королівство Швеція);

- відео спостереження можливих контактів службових осіб органів місцевого самоврядування із приватними особами під час виконання повноважень (Республіки Польща);

- максимальне висвітлення в ЗМІ результатів діяльності (Угорська Республіка);

- реєстрація помилок службових осіб зазначених органів, їх навмисних та випадкових порушень чинних правил, їх наслідків, заохочування позитивних дій посадових і службових осіб зазначених органів, звітності (Королівство Нідерландів);

- он-лайн система контролю за рухом справ, за розглядом звернень осіб (наприклад, досвід впровадження програми «OPEN» у Північній Кореї).

Актуальним можна вважати розглянути можливість запозичення зарубіжного досвіду в аспекті активізації ролі громадськості в адміністративному оскарженні дій та актів органів місцевого самоврядування. Даний вид громадського контролю пройшов явну апробацію часом у зарубіжних країнах, має кілька моделей свого існування й свідчить про ефективність свого запровадження. Так, наприклад, у

Королівстві Нідерландів для розгляду скарг на дії та рішення вищезазначених органів (зокрема у випадку реалізації ними своєї адміністративної правосуб'єктності) створюються спеціальні дорадчі комісії, до складу якої (20-25 осіб) входять мешканці міста, які обираються муніципальним парламентом (радою) на строк повноважень останнього. Комісії працюють у підгрупах за спеціалізацією: соціальні справи, будівельні справи тощо, тоді як скарги розглядаються колегіями (в складі 2-3 членів комісії) один-два рази на місяць. Хоча рішення відповідних комісій носять рекомендаційний (дорадчий) характер, однак, як свідчить практика, «влада в абсолютній більшості випадків прислухається до рекомендацій дорадчих комісій». Комісія переглядає рішення як на предмет законності, так і на предмет справедливості (розсудливості тощо), що якраз і свідчить про реалізацію принципу верховенства права в діяльності публічної адміністрації.

Найбільш поширена форма контролю в Республіці Польщі - адміністративне оскарження. У Кодексі адміністративного провадження зазначено, що відповідні відносини регулюються щодо подачі скарги на акти, дії органів «територіального самоврядування» цим актом (ст. 2), скарги подаються в апеляційні колегії самоврядування (ст. 17), Голові Ради Міністрів або відповідним міністрам (ст. 18) й визначено процедуру подання і розгляду скарг (частина II-X). В Андоррі, Бельгії, Фінляндії, Норвегії, Швейцарії в законодавстві передбачено задля попередження можливих порушень у діяльності органів місцевого самоврядування в якості так званих «попереджувально-контрольних» заходів проведення слухань, обговорень та інших форм консультацій із громадськістю. У Законі Фінляндії Про адміністративну процедуру [6] чітко визначено обов'язок органів місцевого самоврядування звертатись до сторін, яких стосується захід або рішення, для отримання від них коментарів до моменту вирішення відповідного питання, що цілком можна вважати проявом попереднього контролю з боку громадськості. Аналогічні положення закріплені в законодавстві Норвегії (Закон «Про публічну адміністрацію» 1967 року [7]), Республіки Польщі (Закон «Про місцеве самоврядування» 1990 року [8]).

Міжнародний досвід організації контролю з боку громадськості свідчить про варіативність форм та механізмів публічного контролю, що зумовлено різними факторами. Тому при запозиченні досвіду зарубіжних країн у рамках реалізації публічного контролю за органами місцевого

самоврядування слід враховувати національну специфіку задля того, щоб результат був максимально ефективним.

Перелік використаних джерел:

1. Арістотель. Політика / Пер. з давньогр. та передм. О. Кислюка. — К.: Основи, 2000. — 239 с

2. Наливайко Т. В. Громадський контроль в Україні як інститут громадянського суспільства: теоретико-правовий аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень»; Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2010. 17 с.

3. Зарубіжний досвід організації та роботи місцевої влади: [монографія] / М.О.Пухтинський, П.В.Ворона, О.В.Власенко та ін. / За заг. ред. П.В.Ворони – 2009. – 262 с. - Режим доступу до ресурсу: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/1703/3/upravlinnya_book_fin.pdf с. 261 262

4. Любченко П.М., Смоляр О.А. Зарубіжний досвід організації контролю у сфері місцевого самоврядування. – 2015. – 20 с. – Режим доступу до ресурсу – file:///C:/Users/Admin/Downloads/dbms_2015_29_4%20(3).pdf

5. Коломоєць Т.О. Зарубіжний досвід контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративного права [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: http://www.stattionline.org.ua/pravo/76/12542-zarubizhnij-dosvid-kontrolyu-za-diyalnistyu-organiv-miscevogosamovryaduvannya-yak-sub-yektiv-administrativnogo-prava-ta-osnovni-napryamki-jogo-zapozichennya-vukra%D1%97ni.html

6. Administrative Procedure Act [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2003/en20030434.

7. Act of 10 February 1967 No. 00 relating to procedure in cases concerning the public administration [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.sjofartsdir.no/en/shipping/legislation/laws/act-of-10-february1967-no-00-relating-to-procedure-in-cases-concerning-the-public-administration/.

8. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19900160095.

Стеблик Н.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УКРАЇНІ

Місцеві бюджети являють собою надзвичайно важливу систему економічних, фінансових, правових та соціальних відносин. Саме вони впливають на рівень життя та напрямок розвитку регіону та проживаючого в ньому населення. Окрім цього, місцевий бюджет напряму пов'язаний із фінансово-бюджетною політикою держави, оскільки є її продовженням. В умовах економічних трансформацій, актуалізується питання належного розподілу та ефективного використання видатків бюджетів територіальних одиниць з урахуванням як бюджетної політики, так і потреб населення, зокрема в належному рівні соціального забезпечення та розвитком соціальної інфраструктури.

Питання місцевих бюджетів висвітлювалися у працях багатьох зарубіжних і вітчизняних учених. Процес реформування міжбюджетних відносин неодноразово висвітлювався на сторінках провідних українських видань з економіки та фінансів. У наукових працях С. Буковинського, В. Кравченка, О. Кириленка, І. Луніної та інших ґрунтовно досліджено проблеми формування доходів та використання місцевих домашніх витрат.

З розвитком інституту місцевого самоврядування змінюється зміст та роль місцевих бюджетів. Організаційна структура місцевого самоврядування визначає значення місцевих бюджетів у бюджетних системах країни з точки зору потенційного використання централізованих ресурсів різних рівнів для вирішення соціально-економічних, соціально-культурних та соціальних проблем. Децентралізація влади означає передачу політичних, адміністративних та фінансових повноважень до підрозділів середнього та нижчого рівня державної ієрархії. Проте найважливішою частиною процесу децентралізації є надання фінансових повноважень ОТГ, тобто децентралізація бюджету, що створює умови для забезпечення сталого економічного зростання та розвитку громад, збільшення ефективності використання місцевих ресурсів та зростання добробуту населення [1].

В Україні поступово здійснюється процес децентралізації – це процес розширення і зміцнення прав та повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчих органів та організацій за одночасного звуження прав і повноважень відповідного центру з метою оптимізації та підвищення ефективності управління суспільно важливими справами, найповнішої реалізації регіональних і місцевих інтересів [2]. Ключова ідея децентралізації полягає у передачі органам місцевого самоврядування компетенції для розв'язання питань, пов'язаних із місцевими потребами.

Децентралізація (від латинського de – «заперечення», centralize – «середній, центральний») означає «знищення, скасування або ослаблення централізації і розширення прав низових органів управління» [3].

Неможливо досягти цілей місцевого самоврядування без належного рівня економічного розвитку відповідних територій, їх фінансової підтримки та достатніх джерел для наповнення місцевих бюджетів. З року в рік місцевим бюджетам надається все більше функцій та повноважень, вони отримують все більшу вагу як за обсягом фінансових ресурсів держави, так і розв'язанням соціально-економічних проблем регіонів, де проживає переважна частина населення України [4].

Найбільш характерною рисою місцевих бюджетів сьогодні є високий рівень їх залежності від державного бюджету — якщо в країнах Європи він складає близько 7—10%, то в Україні — досягає 20% і більше.

Проаналізувавши джерела фінансування місцевого самоврядування в країнах Європи, ми прийшли до висновку, що місцеві податки та збори не є єдиною базою для наповнення місцевих бюджетів у всіх країнах. Наприклад, якщо у Швеції частка виключно місцевих податків і зборів у структурі муніципального фінансування становить близько 61%, у Данії – 51%, у Швейцарії – 46%, у Норвегії – 42%, то у деяких інших країнах, навпаки, місцеві податки у структурі надходжень становлять зовсім незначну частку: Естонія — питома вага місцевих податків становить менше 1%, незначний рівень місцевих податків спостерігається також у Великобританії, Болгарії, Румунії, Словенії. Міжнародна практика вказує і на те, що серед джерел фінансування місцевого самоврядування застосовуються і позички. Так, у структурі джерел місцевого фінансування Нідерландів суми позичок складають 19%, Бельгії — 13%, Чехії — 11%, Франції — 10%, Іспанії — 10%, ФРН — 9%. Але в більшості країн позички або не застосовують взагалі, або

становлять зовсім низький відсоток: Румунія, Великобританія, Польща, Латвія, Швеція, Данія та інші.

Задля ефективного функціонування місцевих фінансів в період децентралізації необхідне створення об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ). Аналіз динаміки формування ОТГ впродовж останніх п'яти років відображений на рис. 1.

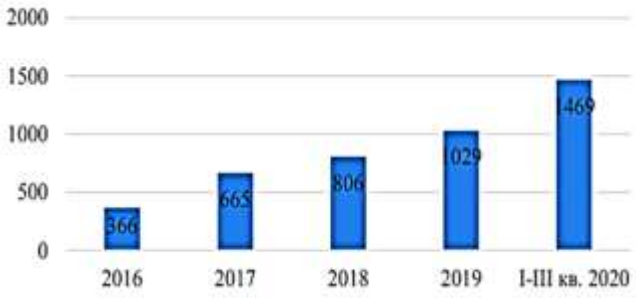


Рис. 1. Динаміка формування ОТГ у кількісному вимірі

Проаналізувавши динаміку створення ОТГ впродовж 2016-2020 рр., бачимо що загалом створено 1469 об'єднаних територіальних громад. Спостерігається постійний приріст кількості ОТГ з року в рік. Так, станом на 2017 р. кількість ОТГ збільшилась на 299, 2018 – на 141, у 2019 було створено ще 223 ОТГ. У червні 2020 р. Кабінет Міністрів України прийняв 24 розпорядження щодо визначення адміністративних центрів та затвердження територій громад областей. В результаті в країні сьогодні створено 1469 територіальних громад [5].

Фінансова децентралізація в сучасних умовах є необхідною умовою успішної децентралізації державних функцій у контексті демократичних перетворень. Так, за умови проведення бюджетної децентралізації є позитивні результати, адже:

− створюються додаткові можливості щодо формування місцевих бюджетів;

− місцеве самоврядування збільшує свою активність й ініціативність;

− посилюється контроль за виконанням бюджету;

− збільшується свобода у використанні коштів місцевою владою;

− посилюється відповідальність за вирішення місцевих проблем [6].

Реформа децентралізації, яка активно запроваджується протягом останніх років, однозначно сприяє зростанню дохідної частини місцевих бюджетів.

Але бюджетна децентралізація, як і будь-який інший процес, має позитивні і негативні сторони. Важливо наголосити, що для кожного регіону на певному етапі розвитку реалізація принципів бюджетної децентралізації має свої позитиви і ризики. Проте, незважаючи на певні негативні сторони, бюджетна децентралізація є запорукою децентралізації влади, становлення ефективної системи місцевих фінансів, ефективним інструментом стимулювання регіонального розвитку та забезпечення фінансової безпеки регіону [7].

Також існують деякі проблеми у формуванні місцевих бюджетів в Україні, серед яких: існує багато протиріч в нормативно-законодавчій базі, що регулює формування і використання фінансових ресурсів місцевих бюджетів; нестабільність джерел формування доходів місцевих бюджетів та відсутність ефективного механізму міжрегіонального перерозподілу державних доходів та ін. Використання досвіду економічно розвинених країн, безумовно, сприятимуть зміцненню фінансової основи органів самоврядування регіонів України, забезпечить соціально-економічний розвиток територій; соціальний захист і добробут громадян[8].

Отже, місцеві бюджети посідають виняткова важливе місце в економічному та соціальному житті суспільства. Перетворення місцевих бюджетів у важливий стимул розвитку територіальної економіки потребує на основі критичного аналізу правових основ і принципів діючого механізму їх формування розробки нових концептуальних підходів до побудови місцевих бюджетів по лінії активізації і підвищення ефективності їх впливу на соціально-економічний розвиток територій. Незважаючи на значні успіхи України в процесі формування нових організаційно-територіальних громад потрібно зазначити на необхідності нарощувати власну дохідну базу бюджетів місцевого самоврядування для забезпечення фінансової самостійності при реалізації своїх функцій. В той же час закріплення певної частини загальнодержавних податків на рівні бюджетів територіальних громад може стати ще одним джерелом надходжень місцевих бюджетів.

Перелік використаних джерел:
1. Васьківська К.В., Пелехатий А.О., Лозінська Л.Д., Галімук Ю. О. Співробітництво територіальних громад в умовах децентралізації. Ефективна економіка. 2019. № 8. URL: htth://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7209
2. Децентралізація та ефективне місцеве самоврядування: навч. посіб. для посадовців місцевих та регіональних органів влади та фахівців з розвитку місцевого самоврядування. К.: ПРООН/ МПВСР. 2007. 269 с.
3. Словник іншомовних слів / Уклад.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарлупа. К.: Наукова думка, 2000. 680с.
4. Косаренко Д. А. Фінансові ресурси місцевих бюджетів та особливості їх формування // 2018 рік. – С.55-59.
5. Територіальні громади (2020): перелік та основні дані / [Електронний ресурс]. – URL: https://decentralization.gov.ua/newgromada
6. Ситник, Н. С., Стасишин, А. В., Західна, О. Р., Завальницька Н.Б., Петик Л.О., Татарин Н.Б., Шушкова Ю.В., Ярема Я.Р. Фінанси об'єднаних територіальних громад: навчальний посібник / [Ситник Н. С., Стасишин А. В., Західна О. Р. та ін.]; за заг. ред. Н. С. Ситник. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2019. – 536 с.
7. Кужелєв М.О. Механізм взаємовідносин «центр – регіон» у контексті забезпечення фінансової безпеки регіону / М.О. Кужелєв // Вісник Донецького університету (Серія В. Економіка і право). Донецк: ДонГУ, 2001. No 1. С. 192–196.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – URL: http://www.ukrstat.gov.ua

Тиховська М.П., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г. В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

На сучасному етапі соціально-економічний розвиток економіки України неможливий без урахування територіальних особливостей, зокрема, сильних та слабких сторін функціонування регіональних економічних систем, сприятливих і негативних тенденцій розвитку регіонів.

Це зумовлено наявністю значної диференціації у забезпеченні необхідними економічними та соціальними ресурсами.

Саме на рівні регіонів вирішуються питання відтворення продуктивних сил, реалізуються проекти соціально-економічного розвитку, задовольняються ключові соціальні потреби населення, а показники розвитку регіональної економіки є критерієм визначення рівня економічного розвитку держави в цілому. Тому обґрунтування теоретико-методологічних аспектів управління розвитком регіонів України, а також виявлення особливостей їх розвитку стають надзвичайно важливими науково-практичними завданнями , а через це питання, пов’язані з визначенням проблем та вивченням перспектив соціально-економічного розвитку регіонів України, є актуальними та своєчасними.

Необхідність дослідження соціально-економічного розвитку регіону (області, міста, району) аргументується такими проблемами та суперечностями: низка взаємопов'язаних проблем регіонального соціально-економічного розвитку, які виникають між продуктивними силами і застарілими формами організації економічного життя, виробництвом і споживанням, між інерційною адміністративно-територіального поділу та новими територіями і підприємствами; процесами централізації та децентралізації; між рівнями розвитку регіонів, про що свідчать коливання значень валового регіонального продукту, між тенденціями глобалізації та транскордонного співробітництва.

Все це визначає необхідність перебудови, удосконалення господарського комплексу кожного регіону за умов соціальної та економічної спрямованості розвитку економіки регіону та зростання потреб у детальній інформації про технічні, економічні, соціальні, екологічні можливості відповідних територій.

Серед основних проблем економіки регіонів в Україні можна виділити: незначний рівень конкурентоспроможності економіки регіонів; посилення диспропорцій регіонального розвитку; несприятливі умови для розвитку людського, інтелектуального та соціального капіталів, хаотичність інвестиційних процесів на регіональному рівні; недостатньо дієву інфраструктуру для впровадження комплексу структурних перетворень економіки регіонів. Це зумовлено зниженням інноваційного потенціалу розвитку регіонів України; сировинною спеціалізацією виробництва; зниженням здатності до відтворення капіталу в пріоритетних галузях;

посиленням асиметрій на регіональних ринках праці; зменшенням податкової бази через зменшення обсягів діяльності підприємств; скороченням обсягів фінансування соціальної сфери; погіршенням демографічної ситуації.

Стратегічний підхід до управління розвитком господарських комплексів регіонів спрямований на вирівнювання умов економічної діяльності в межах усіх регіонів, раціональне використання виробничо-ресурсного потенціалу регіонів, досягнення сталого економічного зростання, підвищення соціально-економічних показників рівня життя населення України. Реалізація зазначених цілей потребує:

– формування пріоритетних напрямів розвитку економіки регіону;
– розробки механізмів прискорення економічного зростання в найважливіших напрямах розвитку економіки регіону;
– створення умов взаємодії підприємств, установ, що визначають можливості кожного регіону на базі використання науково-виробничого потенціалу регіону;
– підтримки підприємств, що забезпечують внутрішні потреби регіону;
– збереження існуючих і створення нових робочих місць;
– мінімізації соціальних наслідків реструктуризації економіки регіону;
– підвищення інвестиційної привабливості регіону;
– розвитку інфраструктури регіону, ринку товарів і цінних паперів;
– взаємодії органів місцевого самоврядування, промислових підприємств і економічно активного населення; організації регіональних ринків [1].

Аналіз стану соціально-економічного розвитку областей України за січень-червень 2021 року продемонстрував загальні результати моніторингу.

Оцінка соціально-економічного розвитку областей за січень-червень 2021 року проведена Мінрегіоном відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21.10.2015 № 856 «Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики».

Оцінку здійснено за 24 показниками, що характеризують ситуацію за 6 напрямами в різних сферах соціально-економічного розвитку регіонів та проведено ранжування регіонів за кожним напрямом оцінки.

За підсумками звітного періоду в цілому в регіонах спостерігалися позитивні тенденції щодо динаміки виробництва в ключових сферах розвитку: промисловості, будівництві та освоєнні капітальних інвестицій, про що свідчить динаміка основних соціально-економічних показників:

- збільшились обсяги виробництва промислової продукції у 15 регіонах та в цілому по Україні на 2,1 % (у січні-червні 2020 року – зменшення на 7,6 %);
- збільшились обсяги будівельної продукції у 13 регіонах та в цілому по Україні на 0,2 % (у січні-червні 2020 року – зменшення на 4,3 %);
- збільшились обсяги капітальних інвестицій у 17 регіонах та в цілому по Україні на 4,2 % (у січні-червні 2020 року – зменшення на 34,9 %);
- доходи місцевих бюджетів збільшились у 25 регіонах: від 14,8 % у Вінницькій до 28,4 % у Дніпропетровській областях, в середньому по Україні показник приросту склав 20,8 % (у січні-червні 2020 року – 1,9 %), що свідчить про фінансову спроможність на регіональному рівні;
- обсяги заборгованості з виплати заробітної плати скоротились у 14 регіонах, а в цілому по Україні зменшились на 0,2 відсоткових пункти у порівнянні з аналогічним показником станом на 01.07.2020 року;
- реальна заробітна плата зросла в усіх регіонах: від 7,5 % у Кіровоградській до 21,6 % у Тернопільській області та в цілому по Україні – на 12,4 % (у січні-червні 2020 року – на 6,5 %).

Збереження негативної динаміки спостерігається за такими індикаторами:

- зменшились обсяги виробництва продукції сільського господарства у 22 регіонах та в цілому по Україні на 8,2 %,(у січні-червні 2020 року – зменшення на 18,7 %);
- показники рівня безробіття населення за період січень – березень 2021 року порівняно з показниками аналогічного періоду 2020 року збільшилися в усіх регіонах та в цілому по Україні [2].

Згідно цього аналізу, що був проведений Мінрегіоном, ми спостерігаємо покращення соціально-економічного становища України, проте, окрім переваг, залишаються незмінними проблеми обсягу виробництва продукції сільського господарства та безробіття, які потребують негайного вирішення.

Перелік використаних джерел:
1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний розвиток регіонів України: проблеми та перспективи. - URL: http://surl.li/awyur (дата звернення: 23.11.2021)
2. Аналіз соціально-економічного розвитку регіонів за січень-червень 2021 року. - URL: http://surl.li/awyux (дата звернення: 23.11.2021)

Федоришина О.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Ваганова Л.В.
Хмельницький університет управління
та права ім. Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

БРЕНДИНГ ТЕРИТОРІЙ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Брендинг територій все більшої популярності набуває в українських реаліях, хоча це поняття широко використовується за кордоном. В країні існує певне помилкове уявлення щодо брендингу, оскільки часто територіальні громади зводять це поняття до символіки та слогана, але насправді, брендинг територій стосується ширшої сфери та допомагає реалізовувати стратегію розвитку. Брендинг територій орієнтується на зовнішнє середовище та саме за допомогою ефективного брендингу регіон може показати свої конкурентні переваги та пришвидшити розвиток територій.

Варто розпочати з визначення поняття брендингу території. Велика кількість науковців працювала над цим питанням, наприклад, Т. Нагорняк вказує на те, що брендинг територій – це цілеспрямований процес формування, презентації і просування певної території на світовому ринку, як його конкурентоздатності і ліквідної території [1, с. 158]. Крім цього, територіальний брендинг – це процес формування та управління брендом, включаючи створення, зміцнення, просування, оновлення, можливе репозиціонування та ребрендинг бренду.

Територіальний бренд є унікальним, ціннісним, стійким, диференціює і позитивно представляє територію образ у свідомості

цільових аудиторій, що сприяє формуванню переваг цієї території інших в ситуації вибору, а також формуванню інших запланованих поведінкових реакцій цільових аудиторій щодо цієї території [2, с. 388]. Формування територіального бренду пов'язане із завданнями, які вирішуються на рівні комплексного планування економічного та соціального розвитку регіону, розроблений бренд повинен відповідати стратегії розвитку території та сприяти місцевому розвитку. Брендинг територій однозначно має ряд функцій:

- сприяє залученню інвестицій;
- розвиває туристичний потенціал території;
- інформує населення щодо досягнень території;
- створює позитивний імідж;
- активізує економічну діяльність на території;
- формує локальну ідентичність;
- створює зворотній зв’язок з різноманітними цільовими групами.

Бренд території не створюється природним шляхом, він є продуктом свідомого й керованого осмислення, організованої суспільної рефлексії і проектування. Формування бренду території передбачає управління його створенням і просуванням, наявність замовника, кваліфікаційної групи розробників, інформаційних і фінансових ресурсів, чітко сформульованого технічного завдання, програму створення і просування бренда, моніторинг його ефективності, визначення механізму його підтримки та розвитку – усе це вкладається в поняття брендингу або ж бренд-менеджмент території [3, с. 150].

Важливо розуміти, що в умовах децентралізації надзвичайно важливою є політика інформування територіальних громад щодо необхідності створення бренду територій. Задля ефективного місцевого розвитку територіальні громади повинні активно діяти та розвивати свої конкурентні переваги. Саме територіальний брендинг буде сприяти активізації соціально-економічної діяльності в регіоні та створенню конкурентних переваг. Формуючи муніципальний бренд, необхідно максимально використовувати позитивний імідж, що формується в управлінській сфері. Це допоможе показати найсильніші сторони району, пояснити цільовій групі, чому місто варто відвідати, або які переваги можна отримати, інвестуючи в нього. Муніципальний брендинг набирає все більшої популярності, оскільки підтримка та участь в різних зарубіжних

програмах потребує наявності сформованого бренду території. Також формування та використання територіального брендингу допоможе територіальним громадам вирішити велику кількість проблемних питань, зокрема залучати грантові кошти та розвивати туристичних потенціал.

Отже, брендинг територій – це інструмент, який допоможе територіальним громадам створити конкурентоспроможне середовище. Бренд громади буде сприяти розвитку великої кількості галузей та відкривати нові шляхи для подальшої діяльності.

Перелік використаних джерел:

1. Кузьмук О. Територіальний брендинг як інструмент місцевого розвитку. Вісник Львівського університету. 2018. С. 156-161
2. Сафарова Г. Т., Сергієнко Т. І. Територіальний брендинг як інструмент розвитку регіону. Бренд-менеджмент: маркетингові технології. 2021. С. 388-389
3. Велещук С. С. Територіальний брендинг як інструмент соціально-економічного розвитку регіону. Сталий розвиток економіки. 2015. С. 146-152

Фолюш М.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗМІНА ПРИНЦИПІВ ОБ'ЄДНАННЯ ГРОМАД ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇХ СПРОМОЖНОСТІ

Міжнародні дослідження практики об'єднання територіальних спільнот по всьому світу показують, що об'єднання спільнот у більш спроможніші проводиться з метою: 1) підвищення якості державних послуг; 2) покращення управлінської ефективності; 3) просування демократії участі. Від обраної мети формування об'єднаних територіальних громад (ОТГ) значною мірою залежить інтерпретація потенціалу спільноти як здатності надавати громадські послуги, управлінської спроможності, здатності забезпечувати демократії участі.

Мета об'єднання територіальних громад – підвищення якості надання публічних послуг – досягається за рахунок того, що більші громади

можуть ефективніше надавати відповідні послуги насамперед з огляду на «економію на масштабах». Результати порівняльного аналізу об'єднання територіальних громад у різних країнах світу свідчать про те, що органи місцевого самоврядування у громадах із чисельністю населення 25-250 тис. жителів визнаються найефективнішими. Очевидно, що цей висновок не є універсальним, оскільки публічні послуги можуть дуже різнитись у малих та великих громадах.

Реформу децентралізації в Україні було розпочато значною мірою з огляду на незадовільну спроможність переважної більшості органів місцевого самоврядування з-поміж близько 11 тис. місцевих рад, які існували до 2014 р., здійснювати власні та делеговані повноваження на належному рівні. Однією з ключових цілей реформи місцевого самоврядування й територіальної організації влади на засадах децентралізації стало забезпечення належної спроможності територіальних громад насамперед до надання публічних послуг.

На першому етапі реформи децентралізації було сформульовано ключові нормативно-правові рамки щодо спроможності громад. Хоча Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 2015 р. регламентує, за яких умов Кабінет Міністрів України (КМУ) може визнати об'єднану територіальну громаду спроможною, у ньому не міститься визначення спроможної громади як такої. Термін «спроможна громада» визначено у Методиці формування спроможних територіальних громад, що була затверджена постановою Кабінету Міністрів України 08 квітня 2015 р.

Другий етап реформи децентралізації, який розпочався в Україні у 2019 р., посилив наголос на потребі підвищення спроможності ОТГ насамперед до надання публічних послуг. За твердженням тодішнього міністра розвитку громад та територій України А. Бабак, об'єднання має здійснюватися за принципом спроможності ОТГ надавати «доступні для людей на рівні громад адміністративні та соціальні послуги». Водночас необхідно витримати баланс між кількісними та якісними змінами, які характеризують цей процес.

Часткове пояснення незадовільної фактичної спроможності деяких уже сформованих ОТГ полягає в тому, що виважені розрахунки щодо орієнтовної спроможності кожної потенційної ОТГ мали здійснюватися під час підготовки перспективних планів формування громад кожної області. У разі формування ОТГ відповідно до таких перспективних планів КМУ визнає

відповідні ОТГ спроможними, як того вимагає стаття 9 Закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад».

Якщо ОТГ сформовано без урахування рекомендацій затвердженого КМУ перспективного плану області, Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» не порушується: після схвалення проекту рішення про добровільне об'єднання відповідна місцева рада може подавати зазначений проект до обласної державної адміністрації для надання висновку щодо його відповідності Конституції та законам України. У разі позитивного висновку місцеві ради приймають рішення про добровільне об'єднання територіальних громад. Проте за негативного висновку відповідна обласна державна адміністрація повертає проект на доопрацювання.

Показники індексу податкоспроможності (не менше 0,3) та частки місцевих податків та зборів (не менше 10 %) можна трактувати як відображення прагнення розширити трактування спроможності територіальних громад, включивши до нього спроможність до економічного розвитку.

Водночас критерії спроможності, викладені в оновлених Методичних рекомендаціях Мінрегіону, викликали деякі критичні зауваження. Зокрема, директор програми USAID DOBRE Беррі Рід рекомендував не переглядати статус спроможності тих ОТГ, які вже було сформовано, а натомість «зосередитися насамперед на територіях, які наразі необ'єднані: вони мають або сформувати ОТГ, або приєднатися до вже існуючої».

У грудні 2019 р. тодішній міністр розвитку громад та територій А. Бабак заявила, що формат добровільного об'єднання існуватиме орієнтовно до лютого 2020 р. Дані Моніторингу процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування від 10 листопада 2019 р. засвідчили, що тільки 87,6 % території України на той час було покрито перспективними планами ОТГ областей. В Україні ще 6389 громад не долучилися до процесу об'єднання.

Кабінет Міністрів України 12 червня 2020 р. затвердив адміністративні центри та плани територій 1470 об'єднаних територіальних громад у 24 областях України. Формально всі основні вимоги було дотримано, але окремі офіційно затверджені перспективні плани виявились такими, що не відповідають попередньо підготовленим і заздалегідь узгодженим із громадами. Було проігноровано реальний суспільний запит,

що сприяло зростанню соціальної напруги в регіонах і потенційно створило загрозу національній безпеці держави.

Отже, відбувається деформація чотирьох принципів, з дотриманням яких має відбуватися об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст, визначених у статті 2 Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад»: 1) конституційності та законності; 2) добровільності; 4) державної підтримки; 6) прозорості та відкритості.

Що стосується громадського спротиву, то на першому етапі реформи децентралізації він мав місце насамперед в умовах недостатнього залучення громадськості до процесу оптимізації об'єктів соціальної інфраструктури (насамперед в освітній та медичній сферах).

Аналіз першого етапу реформи децентралізації в Україні у частині формування ОТГ надає можливість зробити висновок про те, що пріоритет у розумінні спроможності ОТГ належить спроможності здійснювати повноваження щодо надання публічних послуг жителям громад на належному рівні.

На другому етапі реформи децентралізації, який розпочався в 2019 р., додатковий наголос зроблено на необхідності підвищення спроможності ОТГ до надання якісних публічних послуг жителям громад за рахунок ефективного місцевого економічного розвитку.

Отже, збалансована реалізація адміністративного етапу децентралізації має передбачати, поряд з іншим, і формування територіального консенсусу щодо утворення ОТГ, збереження консолідованості об'єднаних громад. Можна припустити, що виконанню цього завдання сприятиме активне включення до завершення реформи місцевих бізнес-еліт, які усвідомили, що реформування повноважень органів місцевого самоврядування стало успішним незворотним процесом, та вибудують власні бізнес-стратегії на основі використання конкурентних переваг укрупнення та посилення дієвості громад.

Перелік використаних джерел:

1. Ebinger, F., Kuhlmann, S., Bogumil, J. (2019). Territorial reforms in Europe: effects on administrative performance and democratic participation. Local Government Studies. No. 45 (1) (p. 3).

2. Ebinger, F., Kuhlmann, S., Bogumil, J. (2019). Territorial reforms in Europe: effects on administrative performance and democratic participation (p. 6).

3. Методика формування спроможних територіальних громад : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.04.2015 № 214 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 24.01.2020 № 34). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2020-%D0%BF
4. Від еволюційного етапу об'єднання громад переходимо до об'єднання за принципом спроможності, – Альона Бабак. URL: http://www.minregion.gov.ua/press/news/vid-evolyutsiynogo-etapu-ob-yednannya-gromadperehodimo-do-ob-yednannya-za-printsipom-spromozhnosti-alona-babak/
5. Як визначити спроможність громади, як її підвищувати, та що буде далі з децентралізацією? / Децентралізація дає можливості : офіц. сайт. нац. проєкту. URL: https://decentralization.gov.ua/news/11895
6. Термін добровільного об'єднання громад буде тривати орієнтовно до лютого 2020 року / Децентралізація дає можливості : офіц. сайт. нац. проєкту. URL: https://decentralization.gov.ua/news/11917
7.Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування / Децентралізація дає можливості : офіц. сайт. нац. проєкту. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/494/10.11.2019.pdf

III. Кращі світові практики управління людськими ресурсами та їх впровадження в Україні

III. The best world practices of human resources management and their implementation in Ukraine

Андрощук І.О., к.е.н., доцент
Пітел Н.С., к.е.н., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Лідерство є однією з сучасних концепцій управління, що актуалізована в системі публічного управління. Цій темі приділяється багато уваги, і багато організацій вважають, що ефективне лідерство дозволяє надавати товари і послуги кращої якості, привносить цінні активи, збільшує зростання і прибуток. Крім того, було визнано важливість лідерства для особистого розвитку, впровадження інновацій, загального відчуття напрямку і бачення. Відповідно до літературних даних, лідерства в основному розглядалось з точки зору управління бізнесом.

Проте, протягом недавнього минулого ідеї лідерства приділяється все більше уваги як в теорії і в практичній діяльності громадських організацій. В цьому контексті серед вчених і практиків було піднято питання про те, чи відрізняється лідерство в державному секторі від лідерства в приватних організаціях [1].

Феномен лідерства впродовж історії мав чимало концептуальних трактувань. Як серед практиків, так і серед теоретиків немає одно-значного розуміння того, як має бути визначено поняття «лідерство». Однак, у сучасному світі існують багато теорій лідерства, найбільш знакові в науці переставлені та узагальнені схематично на рис. 1.

Поява концепції лідерства в сучасній науці з державного сектора спричинила розробку певних аналітичних напрацювань і висновків, що були покладені в основу його специфіки в порівнянні з лідерством в сфері ділового адміністрування. Має констатувати те, що в умовах реформування політичної системи відбувся розвиток специфічного стилю публічного та державного лідерства, що увібрав у себе колишні політичні традиції, засновані на вітчизняних уявленнях населення, і нові демократичні риси – ініціативу, прагнення до перетворень, ведення самостійного політичного курсу. Дані особливості відбилися й на управлінській діяльності публічних лідерів.

Рис. 1. Еволюція теорій ідеї лідерства [власна розробка за матеріалами [3].

Насамперед, окрім професійних і управлінських якостей, притаманних публічному лідеру, має значення й потенціал самої особистості. Зараз, замість hard skills («хардскілз», англ. hard skills - «тверді навички»), на перше місце виходить soft skills («софтскілз», англ. soft skills «м'які навички» або «гнучкі навички»). Лідер на публічному поприщі стає головною людиною, та починає працювати принцип «роби, як я», замість «роби, як я говорю» [2].

Ще одна цікава точка зору на феномен лідерства розроблена Малопольською школою державного управління Краківського економічного університету в рамках проектів спільного фінансування Європейського Союзу. У цій пропозиції лідерство розуміється як «здатність впливати на поведінку інших співробітників на підставі повноважень лідера державного (місцевого самоврядування) і місцевого органу влади, який відповідає за досягнення цілей і бачення громади.

Досліджуючи підходи до визначення концепцій лідерства, особливої уваги заслуговує метод планування інституційного розвитку, який охоплює питання підвищення якості роботи державної адміністрації, особливо

діяльності, яка здійснюється підрозділами місцевого самоврядування тощо. Суть цього методу полягає з одного боку в самооцінці, пов'язаної з визначенням стадії розвитку підрозділу місцевого самоврядування в конкретній галузі, з другого в плануванні змін, які дозволять органу влади перейти на вищий рівень розвитку.

Далі, вважаємо за необхідне, схематично відобразити відмінності двох концептів: «лідер» та «лідер в публічному управління» (рис. 2)

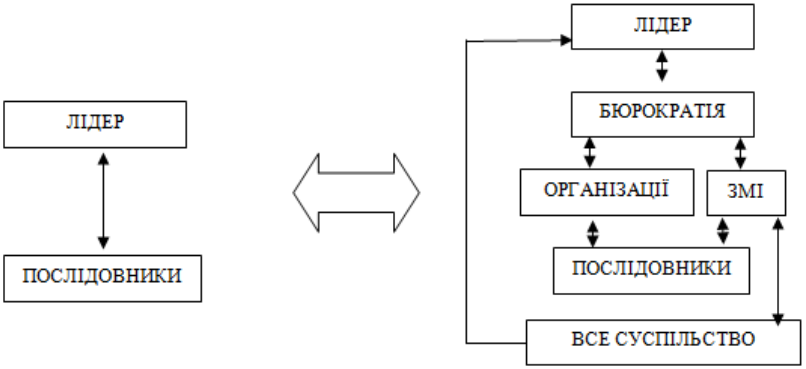


Рис. 2. Схематичне відображення відмінностей двох концептів: «лідер» та «лідер в публічному управління» [власна розробка]

Виходячи з аналізу вищенаведених концептів слід зауважити, що на діяльність лідера в публічному управлінні впливає широке коло стейголдерів, які мають тісний зв'язок з середовищем, де вони реалізують свою діяльність. Окрім того, якщо ординарний лідер комунікує та піддається впливу виключно своїх послідовників, то у лідера в публічного управлінні коло факторів впливу є значно ширшим, а, отже, його дії є більш змінними під впливом середовища, яке його оточує. Таким чином, слід зробити висновок, що формування лідера в публічному управлінні являє собою складний процес і є більш тривалим та залежним від сторонніх факторів і від того, наскільки ефективно середовище буде здійснювати взаємодію з таким лідером залежить успіх його діяльності.

І не дивно, що сучасна система публічного управління все більше потребує лідерів, здатних не лише ефективно реалізовувати свою роботу, але й трансформувати загрози у можливості, ставати справжніми

очільниками й неформальними лідерами своїх колективів та громад в непростий період реформування державної служби і місцевого самоврядування в Україні. Але процес перебудови та становлення нової генерації лідерів залежить, в першу чергу, від самої громади, адже лише суспільство формує вимоги до особи, яка здатна управляти та розбудовувати території.

Перелік використаних джерел:

1. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи: матеріали Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року) / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука. – Х. : Фактор, 2015. – 88 с.
2. Soft skills и Hard skills – в чем разница. URL: http://www.mentalskills.ru/synopses/6981.html
3. Van Wart, M. (2017). Leadership in public organizations. Leadership in public organizations (3rd ed. ed.). New York, NY: Routledge.

Бугаєва М.В., к.е.н., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ВНУТРІШНЬОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ УКРАЇНИ

Системи менеджменту поточної мобільності виникли у Сполучених Штатах Америки наприкінці 50-х років і широко поширилися до початку 80-х рр., ставши до цього часу розповсюдженою складовою системи розвитку персоналу підприємства. Проте, з 90-х років ефективність таких систем стала погіршуватись внаслідок двох причин: збільшення швидкості зміни зовнішнього і внутрішнього організаційного середовища: прискорення процесу змін робить традиційне планування просування по службі виключно складним процесом та зміни відносин між співробітниками і підприємством: багато співробітників не розглядають свої відносини з підприємством інакше як тимчасовий союз, що триває рівно стільки, скільки

це вигідно обом сторонам. При такому погляді співробітники намагаються планувати свою кар'єру в глобальному масштабі, а роботу в рамках окремого підприємства розглядають як один із кроків до кінцевої мети та їх інтерес полягає в підвищенні професійної майстерності, придбанні нових знань і навичок, збільшенні власної цінності на зовнішньому ринку праці. Внаслідок цього довгострокове планування стає вкрай важким та неефективним.

Планування поточної мобільності персоналу полягає у визначенні цілей їх розвитку в організації та обґрунтування реальних шляхів, що ведуть до досягнення наміченої мети [2]. Під розвитком кар'єри фахівця В.А. Савченко розуміє «ті дії, які він здійснює для виконання індивідуального плану розвитку» [2, С. 403].

На нашу думку, управління поточною мобільністю персоналу є процесом спрямованих змін організаційної структури персоналу за допомогою системи заходів, які забезпечують рух працівників між посадами. Відтак, завданням цього процесу мають бути своєчасне забезпечення потреби українських підприємств у висококваліфікованих працівниках, закріплення фахівців на вітчизняних підприємствах, підвищення ефективності використання трудового й освітнього потенціалу персоналу, виявлення перспективних потреб у розвитку персоналу підприємства.

Реалізація цих завдань передбачає виконання наступних задач: досягнення взаємозв'язку цілей підприємства та працівника; забезпечення персонального характеру планування кар'єри; усунення тупикових гілок кар'єри; формування відкритих критеріїв службового зростання; вивчення кар'єрного потенціалу працівників; забезпечення обґрунтованої оцінки кар'єрного потенціалу працівників; визначення напрямів просування, реалізація руху за якими задовольнить кількісну та якісну потребу підприємства в персоналі [3].

Отже, поточна мобільність персоналу має вирішувати наступні задачі на підприємстві: - закріплення на підприємствах стабільного контингенту робітників; - підвищення ефективності використання людських ресурсів; - створення можливості для отримання робітником у перспективі відповідної його інтересам і запитам роботи; - своєчасне забезпечення виробництва висококваліфікованими кадрами; забезпечення кадрами робочих місць малопривабливої і некваліфікованої праці, з несприятливими умовами

праці [1].

Пропонуємо на базі сучасних підходів до менеджменту внутрішньою мобільністю персоналу підприємств виділити такі етапи організації поточної мобільності персоналу на підприємстві: – планування професійно-кваліфікаційного просування на основі річних і середньострокових планів (терміном до п’яти років) знизу вгору, які затверджуються керівником підприємства і включають: визначення потреби в робітниках за професіями та рівнями кваліфікацій, як в поточному році, так і на перспективу; - прогнозування перспективної потреби в робітниках у зв'язку з впровадженням нової техніки і технологій; - визначення джерел задоволення потреби в робітниках за професіями та рівнями кваліфікації; - розробку плану професійного просування робітників та службовців; - розробку планів (схем) професійного просування для кожного претендента; - контроль за виконанням планів підготовки робітників або підвищення їх кваліфікації; – підбір кандидатів на просування є комплексом заходів, спрямованих на формування списку підготовлених кваліфікованих кандидатів для переміщення їх на наступні етапи трудової кар’єри на підприємстві; - підбір конкретного кандидата на професійно-кваліфікаційне просування проводиться за поданням безпосереднього керівника; – прийняття рішень щодо просування, які складаються з типових схем просування з певної професії; відповідних форм професійно-кваліфікаційної підготовки; - умов переміщення робітника на наступний щабель трудової кар'єри (вимоги до нього, терміни між переміщеннями тощо); - форм матеріального і морального стимулювання; методів адаптації, профорієнтації та профвідбору; – навчання кандидатів включає такі роботи, як формування груп слухачів, розроблення навчальних планів і програм, організація самого процесу навчання кандидатів; – здійснення просувань на підставі прийнятих рішень; – матеріальне і моральне стимулювання професійного просування у вигляді подання на підвищення тарифного розряду (категорії, класу), встановлення доплат і надбавок тощо; – інформаційне забезпечення професійно-кваліфікаційного просування у формі системи підтримки прийняття рішень.

Критерієм ефективності поточної мобільності персоналу має бути максимально можлива конкурентоспроможність стабільного кваліфікованого персоналу підприємства.

Пропонуємо ефективність поточної мобільності персоналу оцінювати

наступними показниками: питома вага забезпеченості робочих місць за рахунок робітників підприємства; середній термін перебування робітника на своєму робочому місці; частка робітників, які отримали професійно-кваліфікаційне просування; плинність кадрів серед робітників, які були охоплені професійно-кваліфікаційним просуванням.

Трансформація менеджменту внутрішньої мобільності персоналу підприємства в контексті євроінтеграційних процесів України здійснюється на підставі:

– розроблення чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на посаді, яку обіймає, рівень професійної підготовки, наявність наукового ступеня чи вченого звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки тощо);

– обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), у тому числі й типових варіантів;

– додержання принципів планомірності і послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;

– забезпечення інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар’єри;

– об’єктивна оцінка результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їхніх професійних, ділових і особистих якостей посаді, яку вони обіймають, виділення перспективних працівників і включення їх до резерву керівників.

Визначення потреб у внутрішній мобільності персоналу здійснюється на підставі стратегії підприємства та його кадрової політики з метою забезпечення конкурентоздатності підприємства з урахуванням впливу євроінтеграції.

Задоволення таких потреб починається з підбору та оцінки кандидатів на просування на основі аналізу показників, які характеризують поточні та потенціальні якості працівника.

Отже, впровадження у діяльність підприємства розробленого підходу до трансформації менеджменту внутрішньої мобільності персоналу, дасть змогу обрати ефективну траєкторію внутрішньої мобільності працівників, як послідовність переміщень працівників, що мінімізують витрати, пов’язані з забезпеченням внутрішньої мобільності працівника.

Перелік використаних джерел:

1. Д'яченко Ю.Ю. Визначення потреби у навчанні персоналу підприємств за допомогою теорії людського капіталу. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. Збірник наукових праць.* 2008. № 3(13). С. 74-78.
2. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2008. 512 с., с. 403
3. Хьюзлид М.А., Беккер Б.Е., Битти Р.У. Оценка персонала. Как управлять человческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. М.: Вильямс, 2007. 432 с., с. 243.

Немченко Т.Б., к.філ.н., доцент
Немченко Т.А., к.е.н.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізаційні процеси зумовили перехід світової економіки до нового мережевого укладу, який спирається на динамічні горизонтальні взаємозв'язки, а її підсистеми трансфігуруються в кластерномережеві структури, яким притаманна інноваційна орієнтація та здатність до саморозвитку на основі безперервних оновлень, викликаних ринковими змінами. Стрімке продукування нової вартості за сучасних економічних умов можливе лише за діяльності у нових, раніше не освоєних галузях, що безпосередньо пов'язане із цифровізацією в усіх сферах суспільного виробництва. Якщо за умов традиційної економіки глобальна конкуренція базувалася на ресурсних можливостях та під впливом здебільшого географічних факторів, то мережева економіка висуває нові обмеження в конкурентній боротьбі, які пов'язані передусім із інтелектуальним розвитком людських ресурсів, здатністю генерувати та впроваджувати інновації, володінням інформаційними та цифровими компетенціями, наявністю всеохоплюючого доступу до цифрових ресурсів та технологій [1].

Окрім зазначеного, додамо що, розвиток мережевої економіки призвів до виникнення екосистем, зокрема інноваційних, під якими розуміють форму організації економічної діяльності, яка передбачає

об’єднання її учасників єдиним виробничим ланцюгом від виникнення ідеї продукту або технології та її втілення до просування на ринок і реалізації, а також має здатність до саморегуляції та саморозвитку. Важливою ознакою інноваційних екосистем, як зазначають Федулова Л. І. та Марченко О. С., є симбіоз не лише комерційних організацій, а й різних суб’єктів інноваційного процесу: від наукових установ, університетів, фінансових інститутів, венчурних фірм до аудиторських та консалтингових організацій [2].

Зауважимо, що посилення застосування інформаційно-комунікаційних технологій в економічну діяльність наразі зумовило формування екосистем, які базуються не на територіальному чи галузевому принципах, а на стійких зв'язках між людьми, організаціями та їх взаємодії, не мають чітких рівнів, обмежень та кордонів, а спираються на спільне бачення їх учасниками кінцевої мети та способів її досягнення. Широке коло мережевих соціальних зв’язків, які входять до складу екосистеми за своєю природою не здатні генерувати інновації, однак створюють сприятливе середовище для їх продукування та розповсюдження. Їх склад та рівень (локальний, організаційний, кластерний чи глобальний) визначається в залежності від об’єднувального принципу (географічного, політичного, виробничого, екологічного, тощо), а також внутрішньогалузевої, міжгалузевої, макрорегіональної чи глобальної екосистемної колаборації, яка може змінюватися в залежності від конкретної ситуації чи поставленої мети [3].

Зауважимо, що ефективність функціонування інноваційної екосистеми прямо залежить від повноти використання потенційних можливостей людських ресурсів, які приймають участь у його формуванні. В рамках екосистеми відбувається об’єднання зусиль її учасників, що формують при цьому синергетичний ефект, який залежить від якісної складової її трудового потенціалу (кваліфікації, професійних компетенцій, комунікаційних та цифрових навичок, тощо). Як наслідок, відбуваються і структурні зрушення в процесі функціонування трудового потенціалу, який враховуючи глобалізаційні та цифрові тенденції розвитку мережевої економіки, має розвиватися під впливом виділених факторів, акумулюючи ті знання, вміння, досвід та компетенції, які будуть затребувані на мережевому ринку праці [3].

Зауважимо, що як інноваційні перетворення економічних процесів, так і зміни функціонування ринку праці висувають необхідність

трансформації акцентів в розвитку трудового потенціалу до адаптації до умов зовнішнього середовища. Шлях децентралізації, створення об'єднано-територіальних громад обумовили перехід до фінансування багатьох сфер саме з місцевих бюджетів, а відтак і перенесення відповідальності за процеси формування та розвитку трудового потенціалу з централізованих органів на первинні ланки місцевого самоврядування.

Відповідно, на сьогодні не до кінця сформовані механізми, які забезпечуватимуть процес ефективного відтворювального циклу трудового потенціалу саме на місцевому рівні через відсутність, насамперед, досвіду та необхідних компетентностей у представників влади місцевого рівня, що в кінцевому результаті передбачає перегляд державної політики щодо управління трудовим потенціалом на регіональному рівні.

В той же час з імплементацією сучасних ринкових підходів, стиранням кордонів між сферами та географією реалізації трудових можливостей населення, оновленням якості та змісту праці, відсутністю державного контролю за приватними виробничими підприємствами, не ефективністю політики у сфері соціально-трудових відносин, активізацією процесів цифровізації, втрачає актуальність і сформована модель галузевого підходу щодо розвитку трудового потенціалу.

Враховуючи зазначене, а також інноваційну та мережеву спрямованість розвитку економічних відносин, трансформаційні процеси на ринку праці, зміну усталених підходів у сфері зайнятості, зростаючу роль інформаційних технологій в трудовому процесі, зникнення у зв'язку з технічним прогресом низки професій, вивільнення значної кількості працівників, загострення конкурентної боротьби, ставить перед державою завдання, з одного боку, формування у працеактивної частини суспільства тих знань та компетенцій, які дозволять їм ефективно реалізуватися у процесі праці, зважаючи на динамічні зміни у цій сфері, а з іншого боку, уникнення соціальних ризиків, які неминуче поставатимуть перед соціумом на тлі переформатування економічного простору та відсіювання частини робочої сили.

Перелік використаних джерел:
1. Немченко Т. А. Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.* Кропивницький: ЦНТУ, 2020. вип. (4)37. С. 155-168.
2. Федулова Л. І. Марченко О. С. Інноваційні екосистеми: сутність та методологічні засади формування. *Економічна теорія та право*. 2015. № 2 (21). С. 21–33.
3. Левченко О. М., Ткачук О. В. Методичні підходи до оцінювання інноваційного потенціалу регіонів в контексті формування інноваційно-інтегрованих структур. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки.* Кропивницький: ЦНТУ, 2017. Вип. 31. С. 28-38.

Тушевська Т.В., асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Ревва В.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРЕНІНГІВ, ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, зв'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств будь-якої сфери та напрямку діяльності, однією із головних є проблема управління персоналом. Адже людські ресурси, на думку науковців та практиків, володіють найбільш глибинним потенціалом та можливостями використання за умови підбору ефективних інструментів задля впливу на персонал. Вирішальна роль та виняткове значення саме персоналу підприємства відображається у забезпеченні його динамічного успішного розвитку як у тактичному, так і в стратегічному значенні.

В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними.

Здатність підприємства постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення його

конкурентоспроможності на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва або надання послуг.

Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці.

Основними цілями реалізації стратегії розвитку персоналу, на думку Ковальської К. В. та Солодаренко-Літковської Р. А., є:

- формування нового покоління працівників, які володіють сучасними методами та форматами роботи, поєднуючи стратегічний підхід з високим професіоналізмом;
- удосконалення системи управління професійним розвитком, адаптації, оцінювання та підвищення кваліфікації кадрів, створення середовища безперервного навчання для кожного працівника;
- розвиток внутрішніх комунікацій щодо професійного розвитку;
- розвиток систем оцінювання для кожної категорії працівників;
- збільшення рівня залученості персоналу у професійний розвиток [1].

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника.

Останнім часом особливої затребуваність набувають дослідження, де ведеться пошук закономірностей динаміки особистості учасників у процесі тренінгу.

Тренінг – це процес, під час якого учасники вступають у взаємодію з метою розгляду проблеми та формування її розуміння шляхом створення активності серед учасників [2]. Тренінг виступає формою навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання. Безумовною перевагою тренінгів серед інших видів навчального процесу, є можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого – наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін.

Процес тренінгу в рамках будь-якої теоретичної парадигми має принаймні три ключові етапи:

1. Виведення з внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки.
2. Побудова моделі ідеального поведінки в зовнішньому плані.

3. Модифікація поведінки учасників групи в бік максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані [3].

Останній етап може бути розбитий на два підетапи: модифікація та закріплення. Дійсно, деякі тренери упускають останній підетапів, або приділяють йому недостатня увага, що завдає значної шкоди кінцевого результату.

Аналізуючи питання про ефект тренінгу, можна зробити висновок, що, незважаючи на різні концептуальні платформи, представники різних напрямів виділяють стандартний набір змін, які відбуваються з учасниками в процесі тренінгу. У першу чергу, в результаті міжособистісної взаємодії розвиваються і оптимізуються комунікативні здібності, що відбивається в навичках спілкування і прийомах міжособистісного оцінювання. Шлях до розвитку навичок спілкування в різних психологічних напрямків різний: від оволодіння несвідомим, яке сковує і дезорієнтує поведінку, до безумовного визнання і прийняття себе таким, який ти є або прямого «натаскування» на обрані еталони поведінки.

Інший блок змін стосується соціально-психологічної компетентності, вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, розуміти інших людей, вибирати і реалізовувати адекватні форми спілкування.

Окремо можна розглядати і такий ефект тренінгу, як уміння поставити себе на місце партнера по спілкуванню, розвиток емпатії. Виникнення цього ефекту констатується і в рамках поведінкового підходу, і в психодинамічний напрямок.

В даний час психологічний тренінг як одна з найбільш популярних форм групового впливу приковує до себе підвищену увагу практиків. У той же час існує явне відставання в теоретичному осмисленні накопиченого багатого фактичного матеріалу. Витоки багатьох проблем, які з'являються при практичному застосуванні психологічного тренінгу, - в його слабкій методологічній базі.

Розробка ефективного тренінгу вимагає від організаторів досконалого володіння не тільки теоретичним матеріалом, а й передбачає уміння використовувати знання психологічних особливостей сприйняття інформації слухачами. Вміння використовувати методи активізації слухання, здатність взаємодіяти з аудиторією, володіння методикою навчання дорослих і дітей, знання правил проведення тренінгових занять, володіння навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як

зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо), управління реакціями та емоціями слухачів, здатність відчувати настрій аудиторії тощо – всі ці та багато інших навичок мають бути обов'язковою компетенцією тренера.

Таким чином, тренінг є дієвим інструментом професійного розвитку персоналу на підприємстві. Високі результати на підприємстві можливо досягти за умови, коли працівники, які там працюють володіють необхідними знаннями, уміннями, культурою та мають відповідний настрій на досягнення поставлених цілей

Перелік використаних джерел:

1. Ковальська К. В., Солодаренко-Літковська Р. А. Організаційно-методичні аспекти реалізації стратегії розвитку персоналу підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 150–154. URL : http://www.economy.in.ua/pdf/7_2020/26.pdf (дата звернення 21.11.2021).
2. Методика проведення тренінгів: метод. матеріали /Департамен. культури і туризму Харк. облдержадмін., Харк. обл. універс. наук. б-ка; ред.-уклад. Н.М. Грачова. Х. : ХОУНБ, 2013. URL : http://library.kharkov.ua/libdruk/LibKh-00000000064.pdf (дата звернення 20.11.2021).
3. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2011, № 5, Т. 2. С. 192-196. URL : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_2/192-196.pdf (дата звернення 22.11.2021).

Derevianko Viktoria, student
Supervisor - Ph.D. in Economics,
Associate Professor Olena Herasymenko
Ivan Franko National University of Lviv,
Lviv, Ukraine

DIRECTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT REFORM

The innovative activity of a modern enterprise is determined primarily by the quality and qualifications of staff, their creativity and ingenuity. Complicating labor requirements on the part of employers cannot automatically increase the

level of competitiveness of the enterprise, which is a complex process and depends on many factors, but the leading role of initiative staff is undeniable. A simple combination of other types of resources or the implementation of the workforce of traditional production tasks does not provide the necessary acceleration of innovation activity of the enterprise.

All this actualizes the application of new approaches to personnel management by enterprises in the context of developing their skills and abilities, motivation to search for non-standard approaches to solving problems, and so on. In this context, the main source of innovative competitive advantage in the market is an inexhaustible resource, namely staff. Ukrainian enterprises mostly maintain outdated approaches to management, to which are added the problems of lack of management culture and the desire to form it among the owners.

The issues of developing adequate methods of enterprise management methods are constantly studied by both foreign and Ukrainian scientists. Among the main directions developed by foreign scientists are the application of systemic and strategic approaches. Increasingly, scientists view staff as human capital. Thus, R. Schuler and S. Jackson [1] consider personnel management as a system that attracts, develops and motivates employees to search work in the field of ensuring the effective functioning of the organization in different conditions.

According to the modern concept of personnel management, important areas that need to be taken into account in the practice of a modern competitive enterprise are:

- taking into account the content of the personnel management methodology, according to which personnel as an object of management is crucial in development and should be considered as intellectual capital, which requires the introduction of effective development tools;

- formation of effective personnel management systems, which is impossible without systemic organizational changes aimed at achieving the strategic goals of the organization;

- implementation of the search for effective technologies for the organization of selection and recruitment, stimulation and creation of conditions for its comprehensive development of personnel.

Personnel management methods are ways of influencing teams and individual employees in order to coordinate their activities in the process of

enterprise operation. Among the traditional methods of personnel management can be divided into the following main groups: administrative, economic, socio-psychological [2]. They continue to be used in practice and form the basis of the relationship between employers and employees.

But in today's innovative world, these methods are no longer as effective as they used to be. In addition, the effectiveness of their application depends on many factors, including socio-economic relations in society, the level of economic development and income level, the stage of the life cycle of the enterprise, the strategic goals of further development. That is why companies focused on sustainable development are looking for new ways to improve the efficiency of staff, which in the future will ensure the formation of systemic competitive advantages.

Although labor productivity is essential for studying the efficiency of human resources use, modern theories [3] continue to study the nature of this indicator, but in conjunction with human resource management systems. Scientists argue that in modern conditions the basis of productivity is the management system, but only by transforming it into a holistic and balanced human resource management system (HRM), aimed at improving the organizational climate and organizational culture, the harmonization of corporate values and social values . And only due to the unique combination of these components for each organization can be the formation of competitive advantages of the enterprise, which will be difficult for other competitors to understand. Summarizing the conclusions of scientists and research on the practice of personnel management of leading companies in Ukraine and the world allows us to state that the introduction of innovative methods takes place at the stages of recruitment, performance appraisal, training and internships, remuneration and career management.

Thus, enterprises in modern conditions to ensure increased motivation of staff:

- intensified the processes of improvement and modification of traditional management methods in the context of ensuring maximum return on them in the new economic conditions;

- implement innovative approaches and tools that significantly increase the creative potential of staff.

List of sources used

1. Schuler R.S. Linking competitive strategies with human resource management practices / R.S. Schuler, S.E. Jackson // Academy of Management Executive. - 1987. - Vol. 1. - № 3. - R. 207–219.
2. Personnel management: [textbook] / [V.M. Danyuk. A.M. Kolot, G.S. Sukov and others]; for general and science. ed. V.M. Danyuk. - K.: KHEU; Kramatorsk: NKMZ, 2013. - 666 p.
3. Paauwe J. HRM and performance: What's next? / J. Paauwe, P. Boselie // Human Resource Management Journal. - 2005. - Vol. 15. - № 4. - R. 68–83.

Shchelkonohov O. A., student
Supervisor – Ph.D. in Public Administration,
associate professor Reshota O. A.
Lviv national university of Ivan Franko,
Lviv, Ukraine

WORLD PRACTICES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND THEIR IMPLEMENTATION IN UKRAINE

The issue of efficient use of human resources has been relevant at all times, because capital goods and natural land resources are realized through labor, and therefore the effectiveness of their use depends on the right strategy and the right vector of development. Unlike human resource, the cost of other resources at the "macro level" depends on external factors: economic system; political situation; previous cost, etc. From this, we see that the most amenable resource for management is human resource. Today, one of the priorities of society is the development of management activities in public and private institutions, which will increase the efficiency of "human capital".

It is "human capital" that contributes to the achievement of business goals of the enterprise, however, staff development is a set of internal stages and a set of tools developed and implemented in the enterprise, which is the foundation for laying the theoretical bases of management methods.

Personnel management methods - are ways of influencing groups and individuals in order to regulate their activities in the process of functioning of the business structure. Traditional methods of human resource management can be divided into the following main groups: administrative, economic, and

socio-psychological [1]. Management methods are the basis for the implementation of practices, building quality and professional relationships, as well as strategy formation. Effective practices in organizations related to remuneration, empowerment, diversity of jobs, high efficiency, providing employees with skills, incentives, knowledge, independence, as well as a sense of satisfaction and involvement - those are conditions associated with high performance.

For example, the American company "Apple" has a unique selection of staff. To successfully complete the selection, you must complete 3-4 rounds of competition, evaluation of speech, facial expressions, gestures, and a short interview with the CEO of a particular department. With a high level of entry, the company sets value and increases the social status of the Apple employee.

In Ukraine - "Kyivstar" where exist an annual assessment of the effectiveness of each employee and the results of this assessment is a review of wages and determination of the size of the annual bonus. Social status and satisfaction from involvement in the process, as in the company "Apple", is supported by a system of additional incentives and social guarantees [2].

Statistics from the Global Human Capital Trends poll [3] say: «The results of the survey in Ukraine show that for 88% of respondents, the issue of well-established cooperation of top managers is important and very important: their participation in joint projects and strategic initiatives. In the world, this figure is - 85%. Although managerial cooperation has become a №1 trend in 2018, both in Ukraine and worldwide, less than half - 43% of Ukrainian respondents and 46% - in the world, said that their companies are ready or partially ready to accept this challenge».

Thanks to this study, in 2019 the All-Ukrainian competition "Best Practices of Personnel Management" was announced for employees of public service, in which each year different nominations in accordance with the trends of the public administration of Ukraine at that time. For example, in 2021 [4] there were three levels of scale: district, region, country; and three nominations: **"Best practice of involving young people in the public service"; "Best practice in leadership development and team building in the public service"; "Best practice in creating and maintaining a comfortable environment in the workplace."**

The purpose of this competition is to popularize the innovation process in the field of Ukrainian governance, which is a direct reaction to the above-

mentioned survey. The winners of the competition are funded by a certain amount allocated for the implementation of the winning project.

For example, in 2020 the Office of the Ordzhonikidze District Court of Zaporizhia won [5, p. 3]. Therefore, it was decided to develop the personal and professional potential of government servant and create favorable psychological conditions for work. Observation of the problem led to the search for a solution. Studies of the personal and professional potential of employees were conducted. The focus group included 20 government servant in the court staff who had legal education and professional experience of 5-12 years. Thanks to the obtained data, the strengths and areas of development in the work of the staff were identified. This allowed developing a plan of interaction with government servants to develop potential and increase the level of involvement.

Therefore, it was proposed to: develop an adaptation program; to conduct team-building activities; increase the level of positive attitude to their positions and to the court; strengthen the court's ability to communicate openly; provide comprehensive information on judicial policy, procedures, career opportunities, remuneration practices, incentives. We see a consistent pattern: finding issues, research, and implementation.

Thus, we can conclude that the introduction of borrowed practices and the formation of new ones through the exchange of experience and sampling, will affect the efficiency of human resources, which in turn will affect wages, working conditions, climate in the company, faster achievement of goals by business structures. For society, this gives an awareness of job level and career opportunities, which in turn will provoke a focus on achievement. Ukraine, in turn, does not lag behind the trends covered by companies in other countries, creating competitions to improve governance and adopting (Kyivstar) the practices of world leaders (Apple).

List of sources used:

1. Personnel management: a textbook / [V. M. Danyuk, AM Kolot, GS Sukov and others]; for general and science. ed. Ph.D., prof. VM Danyuk. - K.: KHEU; Kramatorsk: NKMZ, 2013. - 666 p.
2. The best employer. URL: https://kyivstar.ua/uk/about/responsibility/employees#
3. Trends in the field of personnel management. Deloitte research. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html

4. All-Ukrainian competition "Best Practices of Personnel Management". National Agency of Ukraine for Civil Service Affairs. URL: https://nads.gov.ua/events/vseukrayinskij-konkurs-krashchi-praktiki-upravlinnya-personalom-2
5. All-Ukrainian competition "Best Practices of Personnel Management". National Agency of Ukraine for Civil Service Affairs. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/06.01.2021/krashchi-praktiki-peremozhtsiv-2020.pdf

Stennikova V.V., student
Supervisor – PhD of Pedagogic Sciences,
associate professor Kovalenko N.O.
Flight academy of National aviation university,
Kropyvnytskyi, Ukraine

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND NEUROLEADER QUALITIES AS ELEMENTS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT

The development of emotional intelligence of enterprise personnel has become one of the most topical problems of our time, that is why there is a need to consider this issue. All over the world, more and more attention is being paid to the workforce, ensuring its growth and development within the organization, because it will be the key to successful and efficient operation of the enterprise.

The urgency of the topic is due to the fact that in Ukraine the emotional components of human resources are greatly underestimated, and as a result there are a mass exodus of highly qualified specialists abroad, the collapse of many research and production teams and, as a result, weakening the country's competitive position in the world labor market. Today is the time of the neuro-intellectual economy, where the main source of income is not natural resources, but the intelligence of society, including emotional one.

For today, there is no doubt that emotional intelligence and neuroleadership are an integral part of the management potential of the enterprise. Modern practice of Ukrainian enterprises requires the search for and

formation of a new management, which will be based primarily on emotional intelligence and neuroleader qualities of leadership.

Active attention to the problem of emotional intelligence has emerged in organizational psychology in the last decade, due to the inability of traditional intelligence tests as predictors of success, and in a more general context, adaptation. Another reason for the explosion of the "emotional revolution" was the formation of management of intangible assets of companies, as a result, methods of managing emotions as part of intellectual capital were arose [1]. The problem of emotional intelligence today is based on the scientific positions of domestic and foreign experts Brown K. [2], Csikszentmihalyi M. [3], Kashdan T. [4] et al.

However, the studies of emotional intelligence as a basis for the formation of neuroleader qualities of the management of the enterprise are sporadic, and as a holistic study are not presented, accordingly, this problem is relevant and needs more in-depth study.

The work of a modern enterprise is determined not only by indicators of efficiency of production and sale of goods and services, but also by favorable emotional climate, motivation of workers to work and satisfaction with the results of their activities at the enterprise. Managers need to make decisions together with subordinates, delegate, provide feedback, motivate to achieve results, resolve conflicts. The effectiveness of these functions significantly depends on the level of development of emotional intelligence and neuroleader qualities of the leader.

Therefore, the abilities of the leader to recognize and interpret emotions that arise in the process of activity, use them to solve managerial problems in their relationship with the effectiveness of the organization, in general, determine the specifics of the problem field of emotional intelligence.

Neuroleadership is the field of leadership research and improving a company's efficiency by understanding how the human brain works. The goal of neuroleaders is to help organizations realize their potential by understanding the processes of the brain and mental activity at the individual, team, and organizational levels. Neuroleadership is the introduction of neuroscience (brain activity) knowledge into leadership development, manager training, change management, education, counseling and coaching in terms of brain processes [5].

Possession of unique knowledge and abilities becomes a condition for increasing the social status of the employee, his/her competitiveness in the labor market. In addition, the result of the realization of human abilities in labor can be both quantitative indicators (growth of labor productivity) and qualitative (realization of employee expectations).

Emotional intelligence can ensure significant development of employees, increase their efficiency and competitiveness, ensure the growth of enterprise performance. The meaning of the development of neuroleadership based on emotional intelligence is to build constructive relationships and succeed in professional activities.

The introduction of neuroleadership in the enterprise requires the application of fundamentally new approaches to the ways of influencing staff: in the classical prevails the construction of hierarchical relationships and levels of subordination, in neuroleadership communication channel is creating through which management interaction occurs. Despite the relevance of the direction of "neuroleadership" and the proof of its effectiveness, this phenomenon at the scientific level of Ukraine is insufficiently studied, there are some studies, but a single methodological basis is not presented, which, accordingly, creates a problem of its practical implementation. At the moment, the following remain undefined:

– neuroleader profile, namely professional competencies that are in demand by companies working on the principles of neuromanagement;

– there is no algorithm for neuroleader management of the company's emotional intelligence.

The ability of the leader to recognize and interpret the emotions that arise in the process of activity, to use them to solve managerial problems in their relationship with the effectiveness of the organization as a whole determine the specifics of the problem field of emotional intelligence. There are a number of methods for assessing emotional intelligence and the level of neuroleadership compiled by authors who have differing views on the issue, however, there is a lack of a unified approach to determining emotional intelligence by which managers and leaders can better evaluate themselves and employees for their further personal development and as members of the organization.

References:
1. Bar-On, R. (2019). Emotional Quatient Inventory (Eq-i). *Technical manual*. 2(11), 23-29. [in USA].
2. Brown, K. (2020) The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology.* 4, 822–848 [in USA].
3. Csikszentmihalyi, M. (2018) Life Worth Living: Contributions to Positive Psychology. [in Britan].
4. Kashdan, T. (2019) New developments in emotion regulation with an emphasis on the positive spectrum of human functioning. *Journal of Happiness Studies,* 8, 303–310. DOI : 10.1007 / 978-94-007-0753-5_4049 [in Italy].
5. Kovalenko N., Stennikova V. Neuroleadership as a new direction in the aviation field. *Управління високошвидкісними рухомими об'єктами та професійна підготовка операторів складних систем*: IX міжнар. наук.-практ. конф., 18 листопада 2020 р. Кропивницький ЛА НАУ, 2020 р. С. 205–207.

Андрусечко С.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

HR-МЕНЕДЖМЕНТ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

HR-менеджмент або іншими словами управління персоналу - це певний вид діяльності, спрямований на керівництво людьми з метою реалізації проєкт організації. При цьому максимальний акцент робиться на працю, досвід і таланти співробітників, а також на рівень їх задоволеності від самої роботи.

HR-менеджмент на державній службі – це складний і багатогранний процес. Від того, наскільки ефективно впроваджуються та працюють різноманітні технології управління персоналом, залежить і ефективність та результативність працівників державних органів.

До завдань компетенції Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування належать:

– забезпечення формування державної політики, здійснення моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері управлінні персоналом на державній службі, розроблення пропозицій щодо її продовження або коригування;

– забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері управлінні персоналом на державній службі.

Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування є самостійним структурним підрозділом апарату Національного агентства України з питань державної служби, що створений для виконання завдань, пов'язаних з аналізом та забезпеченням формування державної політики у сфері державної служби.

Служба управління персоналом – структурний підрозділ у складі апарату державного органу (сектор, відділ, управління, чи департамент з питань управління персоналом чи з питань персоналу тощо) або окрема посада спеціаліста з питань персоналу. Основні завдання, функції та права служби управління персоналом визначені у Типовому положенні про службу управління персоналом державного органу, затвердженому наказом НАДС від 3 березня 2016 року №47. Відповідно до статті 18 Закону України «Про державну службу» служба управління персоналом (підрозділ чи окрема посада) 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, а також виконує інші функції, передбачені законодавством.

Щоб ефективно виконувати покладені на службу управління персоналом завдання, вона має виступати у ролі:

- аналітика – тут йдеться про стратегічне управління персоналом, визначення стратегічних цілей державного органу, узгодження їх із HR-стратегією;
- комунікатора – служба управління персоналом повинна представляти інтереси персоналу у державному органі, заохочувати та мотивувати

своїх працівників, забезпечувати реалізацію права голосу кожного державного службовця;

- каталізатора змін – служба управління персоналом має трансформувати, змінювати та оновлювати структуру державного органу.

А також впроваджувати у свою роботу сучасні методи та інструменти управління персоналом на державній службі, а отже приділити свій час:

- розробці HR-стратегії державного органу, колективного договору, що гарантують працівникам можливість долучитися до прийняття важливих рішень в державному органі;
- підвищенню мотивації та прихильності персоналу;
- підвищенню професійної компетентності державних службовців, розширення бази умінь та навичок, складанню індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та визначення вимог до рівня його професійної компетентності;
- впровадженню процесів управління ефективністю та оцінювання результатів службової діяльності;
- системі заохочення.

Рада управління людськими ресурсами державної служби при НАДС України – постійний консультативно-дорадчий орган, до складу якого увійшли представники HR-департаментів усіх центральних органів виконавчої влади. Рада управління людськими ресурсами державної служби є важливим органом координації політики, що стосується управління людськими ресурсами в державних органах.

До завдань Ради входять:

- формування пропозицій щодо розвитку сучасного управління людськими ресурсами на державній службі під координацією НАДС;
- участь у визначенні пріоритетів та механізму інституційного, інформаційного та іншого забезпечення реалізації єдиної державної політики щодо управління людськими ресурсами на державній службі;
- аналіз діяльності та підвищення ефективності роботи служб управління персоналом;
- формування пропозицій щодо адаптації та практичного застосування передового міжнародного досвіду з управління людськими ресурсами на державній службі;

- стимулювання використання сучасних інструментів управління людськими ресурсами та професійного навчання державних службовців;
- підготовка пропозицій до методичних рекомендацій з питань управління персоналом;
- розроблення рекомендацій стосовно заохочення державних службовців до сумлінного, професійного та ефективного виконання своїх посадових обов'язків;
- підготовка пропозицій щодо забезпечення максимальної ефективності командної роботи та високого рівня взаємної підтримки, обміну інформацією та співпраці державних службовців;
- участь у тестуванні та налагоджені інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі;
- аналіз і узагальнення практики застосування законодавства щодо управління людськими ресурсами на державній службі;
- вироблення пропозицій щодо удосконалення законодавства України з управління персоналом на державній службі та інші.

Організаційне та інформаційне забезпечення діяльності Ради здійснює Генеральний департамент НАДС, що забезпечує формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі.

Перелік використаних джерел:

1. https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi
2. https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi
3. https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/rada-upravlinnya-lyudskimi-resursami

Бегей А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Системи управління, що використовуються вітчизняними підприємствами показують свою недосконаліть та неефективність,

наслідками чого є значна плинність кадрів, низька продуктивність праці, негативний психологічний клімат в колективах. Ефективне управління персоналом на даний час є чи не найважливішим елементом управлінської діяльності підприємства.

Інноваційна активність сучасного підприємства визначається перш за все якістю та кваліфікацією персоналу, його творчістю та креативністю. Ускладнення вимог до робочої сили з боку роботодавців не може автоматично забезпечити підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, що є складним процесом та залежить від дії багатьох чинників, однак провідна роль ініціативного персоналу є беззаперечною. [1]

На українських підприємствах здебільшого зберігаються застарілі підходи до управління, до яких додались проблеми відсутності управлінської культури та бажання її формувати серед власників. Саме тому завдання пошуку та впровадження сучасних, інноваційних підходів до управління персоналом є важливим та актуальним.

В Україні існує низка нагальних проблем, які потрібно вирішувати вже сьогодні. Значна частина цих проблем пов'язана з формуванням на підприємствах кадрового потенціалу. За умови підвищення ефективності формування кадрового потенціалу можна знайти такі методи, які дозволять створювати колективи на підприємствах та з мінімальними витратами будуть приносити очікуваний прибуток. З цією метою слід використовувати досвід розвинутих країн світу.[2]

Вивчення та узагальнення світового досвіду ефективного управління персоналом дасть можливість визначити основні аспекти, які варті уваги вітчизняних економістів-практиків та науковців.

Для того, щоб подолати всі вищезазначені проблеми у сфері управління персоналом, на мою думку, нашій державі потрібно рівнятись та запозичувати досвід у країн з розвиненою економікою, таких як: США, Японія, Німеччина, Італія, Франція, Велика Британія.

Особливістю системи управління персоналом США є використання найбільш доцільної системи оплати праці, постійна атестація службовців з метою кар'єрного просування, оцінка ефективності організації праці та оснащеності робочих місць працівників. У роботі з персоналом американські компанії важливого значення надають удосконаленню організації і стимулювання праці. Вони все частіше відмовляються від ієрархічних структур, ліквідовують вертикальні управлінські ланки,

розширюють коло відповідальних осіб за виконання виробничих завдань, переміщують повноваження принципово інша форма організації праці – у межах робочої групи, бригади, які мають певну виробничу самостійність. Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати. Вся управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію [3].

Не можна залишити поза увагою японську практику управління персоналом. Особливість цієї системи полягає у гнучкій системі групової відповідальності за кінцеві результати роботи, стимулювання працівників та система зв'язків здійснюється на горизонтальному рівні. Дана система передбачає першочергове вивчення особливостей працівника, його сильних та слабких сторін, а вже в межах отриманих результатів йому надається посада, визначаються службові обов'язки та оснащується робоче місце. На відміну від методів, застосовуваних американськими фірмами, японські корпорації в більшому ступені використовують відданість компанії. Досягається це шляхом ототожнення інтересів службовців з інтересами корпорацій.

У Японії і вищі посадові особи, і рядові виконавці вважають себе представниками корпорації. І ті й інші організаційні рішення, дозволяють, забезпечувати унікальний психологічний клімат [4].

Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми, довічного найму співробітників великих компаній, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці. Ось це саме ті критерії, яких дуже не вистачає на вітчизняних українських підприємствах, де практично відсутні культура спілкування в колективі, вболівання за колег та ефективність кінцевих результатів діяльності підприємства. Враховуючи той факт, що в японських фірмах практично відсутня плинність кадрів, вже саме по собі передбачає і високий рівень продуктивності праці, й високий рівень психологічного клімату, й бажання бездефектно та ефективно працювати.

В Німеччині найбільше уваги приділяється перепідготовці працівників за відповідними профілю роботи працівника програмами, стажуванню;

здійснюється постійна перепідготовка окремих категорій персоналу, проводяться тренінги на суміжних посадах; широко використовуються послуги; розроблені на підприємствах посадові інструкції існують не лише на папері, а постійно використовуються в процесі здійснення функціональних обов'язків; використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов тощо. Виробничі ради на підприємствах Німеччини, складаються з робітників. Останні створюються на підприємствах, що мають не менше 5 постійних найманих працівників з правом голосу. При цьому роботодавці зобов'язані надавати найманим працівникам і раді підприємства відповідну інформацію, приймати від них запити та пропозиції, вивчати й враховувати думку ради підприємства[5].

На підприємствах Франції до рівня працівників приділяється високі вимоги, зумовлені наявністю жорсткої конкуренції. Особливо приділяється увага перепідготовці персоналу: просування по службі можливе лише при постійній перепідготовці та підвищенні знань працівника, навчання всіх без виключення працівників за окремими спеціалізованими на підприємствах програмами, працівники постійно інформуються про стан підприємства та нові внутрішні вакансії.

Говорячи за Італію, то тут система управління персоналом, різниться в залежності від регіону. На півночі країни більшістю підприємств використовуються американські методи формування стратегії персоналом, в той час як в південній частині Італії практично, "радянська" система відбору та переміщення персоналу на основі суб'єктивних факторів: родинних та товариських зв'язків і т.п. Відсутні стимули, що сприяють підвищенню кваліфікації. Надається перевага адміністративним методам управління, а не методам економіко-соціального характеру [6].

Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств можна сформувати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток. Зарубіжний досвід зібрав безліч позитивних тенденцій процесу управління персоналом, який однозначно варто використати на практиці вітчизняними підприємствами. Існуюча практика роботи в сфері управління персоналом в Україні не забезпечує якісного оновлення персоналу, фахівців і керівників. Відсутня на підприємствах і єдина система роботи з кадрами, насамперед

система науково обґрунтованого вивчення здібностей і схильностей, професійного і посадового просування працівників.

Зарубіжні підприємства здебільшого орієнтуються на використання інноваційних підходів, оскільки потенціал традиційних підходів вичерпано. діяльності завдяки успішному управлінню персоналом. Тільки розуміння необхідності фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Мотивовані, енергійні та оснащені новим корисним багажем знань працівники приносять, як правило, фінансову вигоду та процвітання підприємству[7]. Зарубіжна практика управління персоналом спрямована насамперед на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземну практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про багаторічний вітчизняний досвід та особливості політичної та економічної ситуації.

Таким чином, персонал і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики розглядається як рушійна сила вирішення проблем, пов’язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу. Система кадрового менеджменту українських підприємств потребує покращення методів роботи з персоналом і застосуванням досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства, в розумінні важливості його професійного зростання, що стає стратегічним завданням вже підприємства, а не лише самого працівника. А це фактично вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Відповідно, стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових методів управління та пошуком набору нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал.

Бегей Ю.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ

Система освіти в Україні перебуває сьогодні у кризовому стані, і не в останню чергу проблеми управління освітою стосуються кадрового її забезпечення, управління людськими ресурсами). Від вирішення питання забезпечення системи освіти висококваліфікованими, компетентними працівниками залежить, без перебільшення, майбутнє нашої держави, оскільки саме в системі освіти відбувається виховання, становлення, самоусвідомлення громадян країни, які у майбутньому розвиватимуть її.

Управління людськими ресурсами є невід'ємною складовою менеджменту організації. Менеджмент у перекладі з англійської означає «управління», «організація». Загальноприйнятим є розуміння менеджменту як універсального виду людської діяльності, спрямованої на досягнення певних цілей організації, яка ґрунтується на управлінні й використанні ресурсів. Реформування системи державного управління і, зокрема, управління освітою, в Україні, відбувається з урахуванням тенденцій розвитку світового менеджменту, але має певні національні особливості.

У Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 роки зазначається: «Аналіз тенденцій реформування системи державного управління в Україні протягом останніх 10 років свідчить про те, що вона рухається до моделі нового державного менеджменту. Однак попри те, що з моменту проголошення незалежності України організаційна структура апарату управління зазнала близько 350 трансформацій, сьогодні державне управління все ще не відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного врядування, оскільки залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через вбудований конфлікт інтересів, надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким і відірваним від потреб громадянина» [1]. Безумовно таке твердження можна повною мірою віднести до управління освітою.

Одним із пріоритетних завдань реформування системи освіти, є перехід від традиційних методів кадрової діяльності в освіті – управління персоналом до сучасного, перевіреного на практиці у розвинених країнах та кращих вітчизняних організаціях управління людськими ресурсами – принципово відмінних технологій кадрового менеджменту.

Зміни у використанні робочої сили сприяли перейменуванню більшістю американських фірм кадрових служб у служби людських ресурсів. Характерною рисою організації роботи з персоналом у рамках нової концепції є інтеграція кадровими службами всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їх трудового циклу — з моменту підбору до виплати пенсійної винагороди.

На відміну від управління персоналом управління людськими ресурсами переорієнтовано з потреб персоналу на потреби організації в робочій силі, і пріоритети кадрового менеджменту визначаються, в першу чергу, результатами функціонального аналізу наявних і майбутніх робочих місць, а не існуючого кадрового потенціалу організації.

Поява стратегічного виміру в управлінні людськими ресурсами робить кадрову політику активною, замість пасивної чи реактивної політики, які є характерними для традиційних моделей управління персоналом. Відповідальність за реалізацію активної кадрової політики покладається і на лінійних керівників, а це означає, що кадрова робота всіх ланок інтегрується в систему кадрового менеджменту, яка і є здатною ефективно реалізувати таку політику.

В умовах зростання конкуренції (у т. ч. і за висококваліфіковані кадри) ізоляція кадрової політики від загально організаційної погано впливає на успішну діяльність організації в цілому.

Замість досить формалізованої структури існуючої моделі управління персоналом складається система менеджменту, яка зорієнтована на розвиток людського капіталу. Місія цієї системи – реалізувати, паралельно із пріоритетними стратегічними цілями організації, основні цілі кадрової політики» [2] .

Вважається, що концепція управління персоналом має «національний відтінок». В США, наприклад, вона прагматична: людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережливо ставитись і вкладення в нього повинні окупатись. В Японії людина не тільки ресурс, але й

самостійна цінність: тут значно вища роль корпоративної культури і організаційних цінностей.

Японські менеджери з управління персоналом називають такі напрямки, які будуть актуальними в управлінні людськими ресурсами XXI століття (% відповідей):

- розвиток потенціалу людей - 86,6;
- максимальне використання потенціалу працівників - 8,9;
- розвиток групової діяльності - 47,1;
- акцент на розвиток професіоналізму старших працівників – 42,4;
- розширення різноманітності професій - 38,3;
- збільшення фондів мотивації – 29,6;
- покращення умов праці - 29,4 [3].

У системі освіти України діюча практика управління персоналом зводиться до того, що кадрові служби органів управління освітою займаються переважно оформленням документів, організаційним забезпеченням конкурсного відбору кандидатів на посаду та проведенням атестації працюючих співробітників. Натомість, запровадження технологій управління людськими ресурсами передбачає активну участь кадрової служби у стратегічному розвитку організації[5].

На відміну від традиційних підходів до управління персоналом, управління людськими ресурсами в освіті повинно сприяти: розвитку лідерства, професійному зростанню як управлінців, так і науково-педагогічних та педагогічних працівників, створенню сильної, адаптивної, організаційної, корпоративної культури, яка б стимулювала розвиток атмосфери взаємної відповідальності працівників і управлінського апарату, бажання всіх працівників організації зробити її кращою за рахунок підтримки ініціативи на всіх рівнях організації, постійних технічних і організаційних нововведень, відкритого обговорення всіх проблем.

Характерною рисою сучасного підходу до УЛР є створення організації, що навчається, кожен з працівників якої має чіткі установки, мотивацію до навчання впродовж життя, постійного зростання професіоналізму, набуття нових компетенцій. Йдеться вже не про управління персоналом у традиційному розумінні, а про його розвиток, готовність швидко адаптуватися до викликів сучасності, вимог, які висуває до керівників освіти та освітян сучасне суспільство.

Як показує досвід, керівники вищої ланки часто недооцінюють необхідність змін у роботі з персоналом.

Мова йде, по перше, про необхідність стратегічного розвитку освіти в Україні, по-друге, про управління людськими ресурсами в освіті як найважливішу складову такого стратегічного розвитку, бачення не тільки короткострокової, але й середньострокової та довгострокової її перспективи принаймні на 15-20 років [4] .

Пошук нових підходів до управління людськими ресурсами в управлінні освітою, розгляд різних моделей такого управління в контексті світового менеджменту дозволив авторові зробити висновок про доцільність запровадження в систему управління людськими ресурсами в освіті моделі 4С, розробленої фахівцями Гарвардської школи бізнесу. Ця модель досліджує проблеми УЛР у розумінні ширшому, ніж традиційні завдання менеджменту персоналу – залучення, відбору, підготовки, атестації кадрів, ведення кадрових записів тощо.

На думку дослідників з Гарварду, ефективність результатів управління людськими ресурсами слід оцінювати по чотирьох напрямах *корпоративна відданість, компетентність, командна узгодженість та корпоративна ефективність з точки зору витрат* (англ. 4C - commitment, competence, congruency, cost - effectiveness). [3] .

Ефективність результатів управління людськими ресурсами, згідно з Гарвардською моделлю 4С слід оцінювати по чотирьох напрямах:

1. *Корпоративна відданість* (commitment). Під корпоративною відданістю мається на увазі лояльність співробітників по відношенню до своєї організації, установи, навчального закладу, особиста мотивація і прихильність до своєї роботи. Міру відданості працівника своїй організації можна оцінити, вивчивши погляди працівників, рівень плинності кадрів, а також провівши останню бесіду зі співробітниками, що звільняються.

2. *Компетентність* (competence). Компетентність відповідає рівню кваліфікації працівників освіти, їх професійних навичок, необхідності їх підготовки і перепідготовки, а також потенціалу для виконання роботи більш високого рівня. Цей показник можна оцінити через системи атестації співробітників і підготовку переліку професійних компетенцій. Політика УЛР має бути сконструйована так, щоб притягати, утримувати і мотивувати високопрофесійних компетентних працівників галузі освіти і управління нею.

3. *Командна узгодженість* (congruency). Командна узгодженість означає, що і керівництво, і співробітники освітньої організації, навчального закладу розділяють погляди на мету організації і працюють спільно для їх досягнення. У правильно керованій організації працівники усіх рівнів розділяють загальні погляди на чинники, що визначають процвітання організації і майбутні перспективи. В деякій мірі ці уявлення можуть бути створені керівництвом через систему внутрішніх комунікацій, стиль керівництва, організаційну систему і методи роботи, але підтримуватися і виконуватися день у день в процесі рутинної роботи вони можуть тільки працівниками організації.

Персонал організації повинен відчувати, що усі працівники мають загальні цілі, почуття причетності до організації, роблять загальну справу. Безперечною ознакою наявності в організації узгодженості є відсутність скарг і конфліктів і гармонійність трудових стосунків.

4. *Корпоративна ефективність з точки зору витрат* (cost - effectiveness). Корпоративна ефективність відносно витрат стосується ефективності діяльності органу управління освітою, освітньої організації, навчального закладу. Людські ресурси повинні використовуватися так, щоб найвищі результати (якість освіти) здобувалися з оптимальними витратами, встановленими за певними критеріями. Крім того, система освіти повинна уміти оперативно реагувати на виклики сучасності, можливості, пропоновані ринком, зміни освітнього середовища тощо.

Гарвардська модель припускає, що політика в області людських ресурсів має бути спрямована на підвищення рівня кожного С. Наприклад, корпоративна відданість повинна посилюватися через вдосконалення потоку комунікацій між керівництвом і працівниками освіти, тоді як рівень компетентності освітян повинен збільшуватися за рахунок впровадження освіти впродовж життя [3].

Отже, сучасне управління людськими ресурсами в освіті ґрунтується на двох підходах: традиційному та новому. У світовому менеджменті поступово складається система управління людськими ресурсами замість системи управління персоналом. В XXI столітті, на думку багатьох економістів, основою управління персоналом буде служба управління людськими ресурсами.

У рамках концепції управління людськими ресурсами в освіті її працівники стають основним капіталом, і витрати на нього повинні

розглядатися як довготермінові інвестиції. У сучасному розумінні УЛР в освіті увага має акцентуватися на створенні команди, розвитку людей і формуванні корпоративної культури. Таким чином, управління людськими ресурсами в освітній галузі спрямовано на вирішення принципово нових, довготривалих завдань, підвищення економічної і соціальної ефективності роботи органів управління освітою, освітніх організацій, навчальних закладів.

Перехід до сучасних підходів управління людськими ресурсами в Україні слід починати з системи освіти, оскільки, на думку автора, саме в освіті, через освітні установи, навчальні заклади відбувається формування ставлення до людей як до найвищої цінності суспільства. Саме тому система освіти повинна подавати приклад такого ставлення. В Україні до такої концепції ще «руки не дійшли», але традиційно вітчизняний менталітет підходить до людей, як до чогось другорядного, тому не скоро підхід до управління персоналом досягне світових стандартів.

Важливою тенденцією сучасного соціально-економічного розвитку можна визначити те, що ефективне управління людськими ресурсами у XXI столітті буде розвиватись на основі інтелекту персоналу, а розвиток персоналу стає основним способом конкурентної боротьби.

Нові підходи до УЛР можуть стати основним джерелом позитивних змін в освіті, оскільки вони сконцентровані на використанні індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей освітньої політики; інтеграцію потреб працівників із зацікавленістю кожної освітньої установи, навчального закладу.

Богуцька Р.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Система управління персоналом у кожного підприємства є унікальна, бо повинна враховуватись специфіка підприємства. Ці особливості

висувають певні вимоги до підбору персоналу (його чисельності, освіти, професійної кваліфікації). На даний час система управління персоналом на вітчизняних підприємствах - низькоефективна, орієнтована на стадію підтримки господарської діяльності. Провідну роль у прискоренні інноваційної активності сучасного підприємства відіграє: кваліфікація, творчість та креативність персоналу. Персонал - це невичерпний ресурс за умови: розвитку його навичок і здібностей, мотивування до пошуку нестандартних рішень проблемних ситуацій.

Проблема українських підприємств - це застарілі підходи до управління, відсутність управлінської культури. Її можна вирішити застосовуючи наукові та організаційно- методичні дослідження. Питання розробки адекватних методів управління підприємством постійно вивчається і українськими і зарубіжними вченими. Зокрема, зарубіжні вчені вважають, що персонал - це людський капітал, а управління ним - це ціла система, що визначає ефективну роботу підприємства, досягнення його бізнес-цілей. Розвиток персоналу - це сукупність різних інструментів, що застосовується на підприємстві. Розумне управління персоналу має стратегічне значення. Не менш важливим є і компетентнісний підхід (управління складними соціальними відносинами та генерування конкретних переваг на цій основі).

Інноваційні методи управління персоналом конкурентоспроможного підприємства це:

Ретельний відбір кандидатів з метою отримання кращих працівників для процвітання підприємства; Відповідність якісних характеристик персоналу вимогам посади і робочого місця; Досягнення цілей в галузі кар'єри; Мотивація працівників шляхом задоволення їх потреб; Підвищення рівня кваліфікації персоналу; Реалізація програм адаптації персоналом.

Наведемо приклади сучасних компаній та методи управління персоналом, які вони застосовують на своїх підприємствах: "Procter and Gamble" (США), "McDonald's" (США), "Adidas" (Німеччина), "Samsung" (Південна Корея) - ці компанії застосовують інноваційний метод "підвищення рівня кваліфікації персоналу"; Apple (США) - застосовують "ретельний відбір кандидатів"; "Нова Пошта" (Україна) - "відповідність якісних характеристик персоналу вимогам посади і робочого місця"; "Київстар" (Україна), "Microsoft" (США) - "оцінка діяльності"; "ДТЕК" (Україна) - застосовують традиційні методи - "економічні стимули".

На сьогоднішній день зарубіжні підприємства орієнтуються на використання інноваційних підходів, оскільки потенціал традиційних підходів вичерпано. Не може не тішити, що чимало українських підприємств, керуючись прикладом успішних корпорацій та зрозумівши секрет їх успіху, виходять на новий рівень результативності завдяки успішному управлінню персоналом. Фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Запорукою процвітання будь-якого підприємства є мотивовані, енергійні та оснащені новими знаннями та вміннями працівники. Таким чином персонал (і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики) являється гарантом того, що підприємство буде конкурентоспроможним та економічно зростаючим.

Сьогодні управління персоналом - важлива складова сучасного підприємства, оскільки ідеї, підходи та енергія персоналу допомагає досягти всіх цілей. Цьому сприяють кардинальні зміни у баченні ролі персоналу, розуміння важливості його професійного зростання. І це є стратегічне завдання самого підприємства, а не лише одного працівника. В свою чергу такий підхід вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних організаційно-економічних, соціально-психологічних та правових методів управління. Не менш важливим є пошук нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал.

Інноваційна ефективність забезпечує одержання більших результатів при тих же витратах або зниження витрат при одержанні того ж результату. Узагальнюючим показником, що характеризує ефективність затрат живої праці є її продуктивність. На даний час не існує єдиного підходу до визначення ефективності системи управління персоналу. Ефективність менеджменту персоналу - це характеристика якості управління людськими ресурсами на підприємстві, яка повинна забезпечувати потрійний ефект. А саме економічну вигоду, удосконалення організації виробництва та вигоди для працівників. Проте, це не дає можливості порахувати її величину у чисельному чи відсотковому вигляді.

Оцінкою ефективності управління персоналом є такі показники: виконання плану з обсягу товарної продукції; виконання плану з реалізованої продукції; виконання плану щодо суми доходу від реалізації; виконання плану з прибутку; рентабельність товарної продукції ;

рентабельність витрат на персонал; індекс доходності; рентабельність інвестицій.

Отже, застосування інноваційних підходів в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства дозволить розкрити можливості повного та ефективного використання персоналу підприємства, сприятиме зростанню ефективності діяльності підприємства не лише за рахунок економічних показників, а й за рахунок економії витрат живої праці й зростання рівня її продуктивності.

Перелік використаних джерел:

1. Convergence or divergence: Human resource practices and policies for competitive advantage worldwide / [P. Sparrow, R.S. Schuler, S.E. Jackson] // The International Journal of Human Resource Management. – 2006. – Vol. 5. – № 2. – P. 267–299.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е издание. – СПб. : Питер, 2012. – 848 с.

3. Schuler R.S. Linking competitive strategies with human resource management practices / R.S. Schuler, S.E. Jackson // Academy of Management Executive. – 1987. – Vol. 1. – № 3. – P. 207–219.

4. Leonard J.A. An empirical model of the sources of innovation in the U.S. manufacturing sector / J.A. Leonard, C. Waldman // Business Economics. – 2007. – Vol. 42. – № 4. – P. 33–45.

5. Касич А.О. Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства / А.О. Касич, І.Г. Хіміч // БізнесІнформ. – 2012. – № 12. – С. 55–59.

6. Minbaeva D.B. HRM practices and MNC knowledge transfer / D.B. Minbaeva // Personal Review. – 2005. – Vol. 34. – № 1. – P. 125–144.

7. Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств / А.О. Касич // БізнесІнформ. – 2014. – № 11. – С. 290–294.

8. Гавкалова Н.Л. Классификация концепций управления персоналом / Н.Л. Гавкалова, В.Г. Соболєв // Бізнес-Інформ. – 2011. – № 9. – С. 168

Бондар М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Слободянюк О.В.
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

НАПРЯМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Важливою складовою та умовою успішної діяльності організації є розвиток кваліфікацій персоналу. Сучасний світ, де прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків, стимулює менеджерів звертатися до відомих практик управління та аналізувати результати.

Ефективна робота підприємства залежить від високоосвіченого персоналу, який володіє високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з провідних функцій управління персоналом, адже при здійсненні кадрового планування підприємство переслідує такі цілі: одержання та утримання людей з потрібною кваліфікаційною якістю й у потрібній кількості; використання всього можливого потенціалу свого персоналу; наявність здатності передбачати проблеми, що можуть виникнути через можливий надлишок чи недостачу персоналу.

На даний час, відбувається різка зміна технологій та обладнання, тому знання стають застарілими і їх потрібно постійно оновлювати, відповідно до цього явища топ-менеджери та менеджери середніх ланок звертають свою увагу на різноманітні моделі управління людськими ресурсами, такі як: бюрократична; ринкова; групова.

Дані моделі поєднують у собі спільну рису, адже всі три моделі можуть бути використані в одній організації, але по відношенню до різних груп працівників - професійний розвиток. Для забезпечення цього процесу, у більшості зарубіжних країн, підприємства виділяють 10% фонду заробітної плати, що свідчить про його важливість. Україна, починаючи з 2018 року, активізувала схожі тенденції в системах управління персоналом, адже процеси інтеграції проявляють себе у всіх можливих галузях. Проте, в Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 1 % від фонду заробітної плати.

Незважаючи на існування вищенаведених моделей, конкретний процес управління персоналом може включати в себе різні складові. Кожна організація виробляє свій особливий стиль роботи з людьми, що стає частиною її організаційної культури. Разом з тим, існують традиційні завдання, вирішувати які необхідно в незалежності від обраного підходу до управління персоналом. З напрямів, які відносяться до таких підходів виділяють: підготовку нових робітників; перепідготовку і навчання робітників іншим (суміжним) професіям; підвищення кваліфікації.

На сьогодні, попри активні показники збільшення інвестування в розвиток та навчання, українська система культивізації професійного росту кадрів на виробництві залишається в недорозвинутому стані і потребує розбудови. Про це свідчать низка факторів, але особливістю діяльності значної кількості українських підприємств є відсутність чіткої стратегії розвитку персоналу, а відповідно і стратегії інвестування коштів на ці цілі.

У нашій країні, в умовах економічної та соціальної нестабільності, відсутності реальних стимулів для активного впровадження сучасних технологій на більшості підприємств господарського комплексу, людський капітал є недостатньо привабливим для інвестування з боку роботодавців, які орієнтовані передусім на вирішення поточних проблем.

Впровадження українськими підприємствами систем управління якістю на основі міжнародних стандартів ISO серії 9001 та концепції загального управління якістю (TQM) - виступає рушійною силою переосмислення філософії менеджменту, оскільки ефективне вирішення проблем розвитку людських ресурсів відіграє ключову роль у результатах досягнення високої якості продукції і конкурентоспроможності організації на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Наприклад, формування національних систем професійного навчання в країнах Західної Європи відбувалося протягом тривалого часу і сьогодні ці системи відображають всі соціально економічні ринкові умови, що супроводить їх неперервний розвиток. Багато з цих країн мають свої власні та відмінні від інших системи професійного навчання персоналу, що варіюють від ліберальних, де компанії мають цілковиту свободу встановлювати обсяги і якість початкового і безперервного професійного навчання, як у Великобританії та неокооперативних, де початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання і оплачується державою, як

у Данії до моделей державного втручання, де держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами у Франція і дуальних систем професійного навчання персоналу, де варто згадати термін «професійна самоосвіта» у Німеччині. Тому, прийнято вважати, що концепція управління персоналом має «національний відтінок».

Як висновок, можна зауважити, що перехід до сучасних підходів управління людськими ресурсами в Україні слід починати з системи освіти, оскільки саме в освіті, через освітні установи, навчальні заклади відбувається формування ставлення до людей як до найвищої цінності суспільства. Характерною рисою організації роботи з персоналом у рамках нової концепції може стати інтеграція кадровими службами всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їх трудового циклу - з моменту підбору на вакансію до виплати пенсійної винагороди.

Перелік використаних джерел:

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко – К.: КНЕУ., 2002. – 351 с.
2. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу як фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] : - Режим доступу : http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/
3. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. Наука та інновації. / М. І. Дрозач - Т.: 2008. № 3. – С. 88–94.
4. Колєшня Л. Підготовка фахівців у ринковій економіці: проблеми і шляхи вирішення / Л. Колєшня // Україна: аспекти праці. – 2015. - № 4. - С. 22-26.

Брянчик Ю.Я., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРАКТИКА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Людські ресурси – один з ключових видів ресурсів в будь-якому організаційному процесі. Всі людські ресурси, які має організація – це її персонал,

Стратегія управління персоналом – це пріоритетний напрям формування конкурентоспроможного високопрофесійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей та реалізації загальної стратегії організації. Це система методів і засобів управління персоналом, що застосовується протягом певного часу з метою реалізації кадрової політики [1].

Складовими стратегії управління персоналом є: умови і охорона праці, техніка безпеки персоналу; форми і методи регулювання трудових відносин; методи вирішення виробничих і соціальних конфліктів; встановлення норм і принципів етичних взаємовідносин у колективі, розробка кодексу ділової етики; політика зайнятості в організації, що включає аналіз ринку праці, систему найму та використання персоналу, встановлення режиму роботи і відпочинку; профорієнтація та адаптація персоналу; заходи з нарощування кадрового потенціалу та кращого його використання; вдосконалення методів прогнозування і планування потреби в персоналі на основі вивчення нових вимог до працівників і робочих місць; розробка нових професійно -кваліфікаційних вимог до персоналу на основі систематичного аналізу та проектування робіт, що виконуються на різних посадах і робочих місцях; нові методи і форми відбору, ділової оцінки та атестації персоналу; розробка концепції розвитку персоналу, що включає нові форми і методи навчання, планування ділової кар'єри та професійно-службового просування, формування кадрового резерву з метою випереджаючого проведення цих заходів по відношенню до термінів появи потреби в них; вдосконалення механізму управління трудовою мотивацією персоналу; розробка нових систем і форм оплати праці, матеріального і нематеріального стимулювання працівників; заходи щодо поліпшення вирішення правових питань трудових відносин та господарської діяльності; розробка нових та використання існуючих заходів соціального розвитку організації; вдосконалення інформаційного забезпечення всієї кадрової роботи в рамках обраної стратегії.

Цілі стратегічного управління персоналом: забезпечення потреби організації в персоналі на перспективу; регулювання рівня оплати праці, достатнього для підбору, утримання і мотивації персоналу на всіх організаційних рівнях; високий пріоритет розвитку лідерства на ключових посадах; забезпечення ефективних програм навчання і розвитку для підвищення кваліфікації всього персоналу та формування високої

внутрішньої динаміки персоналу; розвиток ефективних систем комунікації між управлінською ланкою та іншими співробітниками, між департаментами та відділами; створення механізмів боротьби з наслідками психологічного сприйняття змін [3].

Принципи стратегічного управління персоналом: довгостроковість оцінюваних перспектив; спрямованість управлінських впливів на зміну потенціалу персоналу; створення можливостей ефективної реалізації потенціалу; альтернативність вибору в залежності від стану зовнішнього і внутрішнього середовища; здійснення постійного контролю за станом і динамікою зовнішнього середовища і своєчасне внесення змін в управлінські рішення.

Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає, перш за все, якісні зміни в сфері роботи з персоналом. Вони полягають у тому, що в рамках традиційних напрямів кадрової роботи все більшого значення набувають стратегічні аспекти. Об'єднуючись із стратегічними технологіями, планування потреби в персоналі, відбір, оцінка, навчання, виступають як складові стратегії управління персоналом, набувають нову якість і єдину цільову спрямованість на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства [2].

Стратегія управління персоналом є складовою частиною загальної стратегії організації. На практиці зустрічаються різні варіанти їх взаємодії.

1. Найбільш поширеним є уявлення про стратегію управління персоналом як залежну похідну від стратегії організації в цілому. У такій ситуації працівники служби управління персоналом повинні пристосовуватися до дій керівників організації, підкоряючись інтересам загальної стратегії.

2. Загальна стратегія організації та стратегія управління персоналом розробляються і розвиваються як єдине ціле, що означає залучення фахівців служби управління персоналом у вирішення стратегічних завдань на корпоративному рівні. Цьому сприяє наявність у них високої компетентності, а, отже, можливості самостійно вирішувати завдання, що стосуються персоналу, з точки зору перспективи розвитку всієї організації.

Розробка стратегії управління персоналом здійснюється на основі глибокого систематичного аналізу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, в результаті чого може бути представлена цілісна концепція розвитку персоналу та організації в цілому відповідно до її стратегії.

Формування стратегії управління персоналом може проходити двома способами:

знизу – вгору: Підрозділи ► Власна стратегія та план заходів ► Інтеграція в єдиний план організації;

зверху – вниз: Керівництво ► Стратегія розвитку ► Стратегія і план для кожного підрозділу.

Основою формування стратегії управління персоналом є кадрова політика.

Кадрова політика – це система принципів і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що приводять людський ресурс у відповідність зі стратегією фірми.

Метою кадрової політики є досягнення найбільш високих кінцевих результатів діяльності підприємства. Завдання кадрової політики розкриваються в напрямках її реалізації: організаційно-штатна політика; інформаційна ; фінансова політика; політика розвитку персоналу.

Зарубіжний досвід свідчить, що в сучасних умовах кожен працівник має особливе значення, зростає вплив якості його праці на кінцеві результати всього підприємства, у зв'язку з чим моральне і матеріальне стимулювання, соціальні гарантії повинні бути основним аспектом кадрової політики, яка проводиться в організаціях. Виплата надбавок і система участі працівників у розподілі прибутку повинні забезпечити високий рівень їх зацікавленості в кінцевих результатах діяльності організації.

В даний час вітчизняні підприємства стали приділяти особливу увагу проблемам управління персоналом. Це зв'язано з тим, що соціально-економічні протиріччя, які накопичуються, у суспільстві знаходять вираження в незадоволеності зайнятого населення роботою, у відсутності професійного росту, у невідповідній оплаті праці за фактичними її результатами, а часом просто у звільненні працівників, що поповнюють армію безробітних. У цих умовах зростає конкуренція між самими працівниками за робоче місце, з одного боку, а з іншого — між підприємствами за залучення висококваліфікованих, психологічно сумісних працівників, здатних досягти поставленої мети організації. Кадрові менеджери сьогодні покликані володіти методикою роботи з персоналом, кваліфіковано проводити наймання, відбір і адаптацію працівників, організовувати їхню перепідготовку, навчання новим технологіям і [2]

Перехід до ринкової економіки змусив керівників усіх рівнів оцінювати ефективність не тільки матеріальних, фінансових, а й людських ресурсів, 99% дбайливо ставитися до "людського капіталу" своєї фірми, піклуватися про його якісне відновлення і нагромадження. Усім стало ясно, що ринкова економіка - це економіка задоволення людських потреб, у тому числі і потреби в якісно новому етапі трудового життя.

В Україні в останні роки нагромадилася певна кількість наукових і практичних знахідок у галузі управління людськими ресурсами. Водночас проблеми економіки праці, організації, планування, мотивації, стимулювання й ін. постійно знаходяться в центрі уваги відомих учених-економістів вітчизняної науки і практики управління людським потенціалом. Практичне удосконалення системи управління персоналом може бути успішним за умов досягнення відповідності між цілями, стратегією управління підприємствами, стратегією управління персоналом, якістю персоналу, інтелектуальним потенціалом [2].

Успішно проведене удосконалення системи управління персоналом дозволить зміцнити загальний стан підприємств, сприятиме нарощенню реалізації продукції та наданню якісних послуг споживачам.

Перелік використаних джерел:

1 . Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с. [1, с. 169].

2. Стратегічне управління персоналом в умовах сучасного розвитку ринку робочої сили [Електронний ресурс]. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/968/1/Romaniuk%20%28Vovk%29%20N.I.%2C%20MZEDzis-51.pdf

3. НАДС Національне Агентство України з питань державної служби [Електронний ресурс]. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/strategiya-upravlinnya-personalom-nads-2020-2022-1.pdf

4. Управління персоналом: Навчальний посібник. -К.: Центр навчальної літератури, 2006. -500,с.

5. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.

Буняк Н. М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

КОНЦЕПЦІЇ ТА ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Людські ресурси – це сукупність ресурсів, що представлені на ринку праці, включаючи людський потенціал, тому людські ресурси як сукупність робочої сили, людського потенціалу, капіталу, підприємницьких здібностей, постають фактором виробництва, разом з іншими речовими факторами, як земля, фінансовий та виробничий потенціал [1, с. 136].

Класичними підходами до управління персоналом, засновані на працях М. Вебера, Ф. Тейлора, А. Файоля під впливом світових глобалізаційних процесів зазнав трансформації і на його основі появляються нові концепції управління, серед яких провідне місце займають концепція управління людськими ресурсами, сформовані Т. Беккера, Ф. Герцберга, С. Кузнеця, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу (ставлення до працівників як до провідного ресурсу, врахування потреб та інтересів людини, здійснення активної гнучкої кадрової політики, сприяння безперервному розвитку людини працівника, збагачення та гуманізація методів управлінського впливу, задіяння демократичного підходу в управлінні) [1, с. 137].

До основних концепцій управління персоналом науковці відносять:

- концепцію управління трудовими ресурсами (технічна, а не управлінська підготовка працівників, єдність керівництва, баланс між владою і відповідальністю, дисципліна, чітка ієрархія, підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі, теоретична основа – теорія наукового управління Ф. Тейлора);
- управління персоналом (увага акцентується на підборі працівників, їх оцінці, навчанні, кар'єрі, вивчення специфіки потреб працівників та розробка програм для їх задоволення, теоретична основа – теорія бюрократичної організації А. Файоля);
- управління людськими ресурсами (теоретична основа – теорія «людських відносин» Елтона Мейо і постбюрократична теорія організації);

– управління людиною (акцентування уваги на організаційній культурі, вплив культурного аспекту на формування управління персоналом, теоретична основа – філософія японського менеджменту, людина в системі управління виступає як головний суб'єкт організації) [3, с. 74-75].

Ставлення до людських ресурсів, у тому числі і до управління персоналом за останні 20-30 років змінилося. Організації опанували достатньо великим арсеналом інструментів та методів роботи з персоналом, «балансуючи» між гуманістичним та технократним підходами. Проте технократичний підхід, не дивлячись на велику привабливість, повною мірою не виправдав себе. Тому акценти змістилися на цілісний підхід, суть якого полягає в довготривалому розвитку інтелектуального та трудового потенціалу працівника.

Однією із причин переорієнтації управління на людські ресурси стало усвідомлення людьми своєї ролі у виробництві під впливом переходу від угамування потреб низького рівня до задоволення потреб вищих рівнів. Таким чином, гуманістичний підхід виявився дорожчим і не завжди зручним, проте саме за допомогою цього підходу вдалося підтримати та підвищити результативність діяльності організації.

За цих умов, незалежно від того, до якого рівня управління належить керівник, його роль особливо почала зростати. Саме керівник повинен орієнтувати ресурси організації на інноваційні заходи, які забезпечують виживання підприємства в умовах змінного оточення. Керівник змушений оптимально пов'язувати здібності і знання підлеглих в кадровій політиці, власний стиль і культуру взаємостосунків в колективі з метою довгострокового розвитку організації [2, с. 266-267].

А. Хаслінда зазначає, що процес управління людськими ресурсами як процес управління людськими талантами для досягнення цілей організації, які включають набір і відбір персоналу, пільги та компенсація, трудові та промислові відносини, управління охороною здоров'я та безпекою, а розвиток людських ресурсів – як організовану діяльність щодо управління впродовж певного проміжку часу, яка спрямована на зміни у поведінці працівників, що включає підготовку та навчання, планування розвитку та кар'єри, оцінка роботи, управління змінами.

Варто зазначити, що сучасні підходи до управління людськими ресурсами відповідні з теоріями мотивації Ф. Герцберга, тобто теорія «Х»

пов’язується з «Hard» ставленням до управління людськими ресурсами, а теорія «Y» - з «Soft» ставленням.

Такий підхід до управління з’явився у США. З точки зору «жорстокого» підходу, людські ресурси є фактором виробництва і пасивними. Такий підхід схожий на менеджмент, коли люди зводяться до пасивних об’єктів, які оцінюються залежно від того чи володіють вони тими навичками, які вимагає організація; є упором на кількісні, розрахункові та бізнес-стратегічні аспекти управління, тобто це облік людських ресурсів. «М’який» підхід робить акцент на людині та пов'язаний із школою людських відносин. Працівники сприймають як цінні активи та джерела конкурентної переваги через їх адаптивність, зобов’язання, продуктивність та високі навички. Співробітники на відмінну від «жорстокого» підходу активні, здатні до розвитку, гідні довіри та співробітництва, що досягається шляхом участі. Саме завдяки цьому підходу до управління збільшується прихильність та віддача працівників [1, с. 137-138].

Також у США інтенсивно розробляються такі напрямки з питань управління кадрами:

- підхід до управління персоналом, залежний від випадкових чинників зміни науково-технічних концепцій і попиту на ринку готової продукції;
- нові напрямки по управлінню персоналом в транснаціональних корпораціях і діяльність персоналу, зайнятого роботою з кадрами по відбору, підготовці, підвищенню кваліфікації і вдосконаленню оплати праці. Подібні тенденції можна відзначити і в роботі європейських компаній.

З динамічним розвитком науково-технічного прогресу, фахівці дійшли висновку, що одним з основних компонентів ефективної роботи є підвищена увага до кадрів та методів управління їхньої діяльності в умовах високоавтоматизованих технологій.

Можна виділити наступні концепції управління персоналом:

- соціальні інновації не менш важливі, ніж технологічні;
- капітал вкладається не тільки в технологію, але і в кадри;
- координація активності співробітників забезпечується через взаєморозуміння і засоби комунікації;

- необхідне спільне розв'язання проблем колективом. Велику роль грає взаємозв'язок стратегії управління персоналом із стратегією розвитку організації [2, с. 267].

Залежно від особливостей, статусу, стратегії розвитку фірми розрізняють методи роботи з кадрами, тому багато залежить від високоефективного розвитку служб управління персоналом. Організаційний статус та роль кадрових служб, визначається рівнем фінансового, організаційного, потенційного розвитку організації і позиції керівника.

Слід виділити також наступні особливості управління персоналом, які стають все більш універсальними і застосовними в практиці світових компаній:

- широке застосування зовнішніх консультаційних і посередницьких фірм, що працюють з організаційними підрозділами служб управління персоналом;
- делегування повноважень і відповідальності щодо виконанню функцій управління персоналом;
- інтернаціоналізація управління персоналом, яка виражається в розвитку міжнародних контактів, діяльності посередницьких організацій, центрів підготовки персоналу, спеціалізованих підрозділів підприємств, державних органів, інформаційних служб; формування на цій основі міжнародної школи управління персоналом [2, с. 267-268].

Концепція нормативного управління людськими ресурсами була прийнята багатьма організаціями і має два загальні положення. Перше – кадрова політика повинна бути інтегрована із стратегічним бізнес-плануванням і використовуватися заради зміцнення або зміни відповідної організаційної культури. Друге – людські ресурси є цінними та виступають джерелом конкурентної переваги, а їх найефективніше використання досягається за допомогою політики, яка сприяє прихильності [1, с. 138].

Отже, людський ресурс більше не розглядається як витратити, зараз його асоціюють з джерелом доходів. Сучасні підходи, концепції управління людськими ресурсами передбачають не тільки прийняття на роботу та вміння утримувати кваліфікованих працівників, але вдосконалювати професійну підготовку працівників, які здатні ефективно реалізувати цілі організації. Людський ресурс більше не розглядається як витратити, зараз його асоціюють з джерелом доходів.

Перелік використаних джерел:
1. Надвиничний, С. Управлінські процеси розвитку людських ресурсів в умовах трансформаційних змін / Сергій Надвиничний // Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали доп. ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю [Тернопіль, 28 трав. 2021 р.] / редкол. : Р. Р. Августин, А. Ю. Васіна, Т. Л. Желюк [та ін.]; відп. за вип. М. М. Шкільняк. – Тернопіль : ЗУНУ, 2021. – Ч. 1. – С. 136-141. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/43019 (дата звернення 23.11.2021);
2. Вовк І. Я. Основні тенденції і концепції управління персоналом у зарубіжних країнах. Сучасний менеджмент: витоки, реалії та перспективи розвитку : матеріали V-тої Всеукр. студент. науково-практ. конф., м. Львів. Львів, 2019. С. 316. URL: http://feb.tsatu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/Zbirnik-tez-konferentsiyi.pdf#page=266 (дата звернення: 23.11.2021);
3. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 22. С. 73–78. URL: http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6901&i=11 (дата звернення 23.11.2021).

Гончар В.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Швидкі темпи соціально-політичних та економічних перетворень вимагають принципово нового ставлення до формування знань, вмінь та навичок людей. Скорочення попиту на репродуктивні (стандартизовані) види діяльності при одночасному зростанні попиту на види діяльності, що вимагають високого рівня креативності й компетентності, унеможливлюють існування системи освіти, зорієнтованої на середнього студента. Усе більше необхідними для суспільства стають творчі особистості, здатні самостійно

або у складі груп виконавців приймати рішення й творчо діяти у будь-якій ситуації. Тому все більш наочною виявляється тенденція освіти, спрямована на постійний розвиток особистості на засадах індивідуалізації навчання через суттєве збільшення питомої ваги самостійного вивчення дисциплін. При цьому модифікується сам зміст навчання, оскільки студент отримує можливість (в залежності від особистого рівня знань, умінь та схильностей) творчо підходити до вивчення теорії і практики в Україні та за її межами, пізнання наявних проблем і шляхів їх вирішення. Це дозволяє досягти якісно нового рівня засвоєння матеріалу, оскільки у такий засіб поєднуються глибока теоретична підготовка та практичне втілення набутих знань при виконанні завдань із конкретних тем того чи іншого курсу. Але така форма навчання потребує якісного системного навчально-методичного забезпечення. Інноваційна активність сучасного підприємства визначається перш за все якістю та кваліфікацією персоналу, його творчістю та креативністю. Ускладнення вимог до робочої сили з боку роботодавців не може автоматично забезпечити підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, що є складним процесом та залежить від дії багатьох чинників, однак провідна роль ініціативного персоналу є беззаперечною. Проста комбінація інших видів ресурсів або виконання робочою силою традиційних виробничих завдань не забезпечує необхідного прискорення інноваційної активності підприємства. Все це актуалізує застосування підприємствами нових підходів до управління персоналом у контексті розвитку його навичок та здібностей, мотивування до пошуку нестандартних підходів до вирішення проблем тощо. У цьому контексті основним джерелом інноваційних конкурентних переваг на ринку стає невичерпний ресурс, а саме персонал. На українських підприємствах здебільшого зберігаються застарілі підходи до управління, до яких додались проблеми відсутності управлінської культури та бажання її формувати серед власників. Саме тому завдання пошуку та впровадження сучасних, інноваційних підходів до управління персоналом є важливим та актуальним. Отже, слід констатувати існування проблеми формування системи ефективного управління персоналом організацій на рівні наукових та організаційно-методичних досліджень.

Відповідно до сучасної концепції управління персоналом важливими напрямами, які потребують врахування у практиці сучасного конкурентоспроможного підприємства, є: врахування змісту методології

управління персоналом, згідно з якою персонал як об’єкт управління має вирішальне значення у розвитку та повинен розглядатись як інтелектуальний капітал, що потребує впровадження дієвого інструментарію з розвитку; формування ефективних систем управління персоналом, яке є неможливим без проведення системних організаційних змін, спрямованих на досягнення стратегічних цілей розвитку організації; здійснення пошуку ефективних технологій щодо організації відбору та прийому кадрів, стимулювання та створення умов для його всебічного розвитку персоналу. Оскільки глобальна економіка стає все більш нестабільною, ніж будь-коли раніше, на рівні підприємств зростає значимість формування конкурентних переваг на основі інновацій, а це фактично вимагає застосування нових, інноваційних методів управління персоналом [1]. Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства. Серед традиційних методів управління персоналом можна виділити такі основні групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні [2].

Відомо, що провідні компанії та корпорації світу, щоб не втрачати позицій на ринку та досягати нових висот постійно шукають шляхи вдосконалення своєї продукції та послуг. Для створення покращеного, інноваційного продукту необхідна рушійна сила – інноваційний персонал. Це персонал, який не боїться кидати виклики, бути творчим, створювати нове, пропонувати керівництву своє бачення майбутнього підприємства та при всьому цьому залишатись клієнтоорієнтованим. Підприємство повинно сприяти цьому різними методами, мотивувати, а не пригнічувати ініціативи.

Карен Легге в своїх роботах підкреслювала, що трудові ресурси головна конкурентна перевага компанії, важливо створювати і підтримувати залученість співробітників організації. В довгострокові плани підприємства повинні включатися плани стратегічного розвитку персоналу, які взаємопов'язані і будуть будуватись на відповідній планам організаційній культурі. Вона висловила думку, що, зміни в бізнесі, повинні відразу ж змінюватися способи по управлінню HR. Карен Легге виділила три характерні особливості з управління HR: - гнучкість в роботі менеджменту; - будувати діяльність на основі створення команд, довірі та прихильності працівників; - управління організаційної культурою [3]. Фахівці з HR Кріс Хендрі і Ендрю Петтігрю вважали, що «кращий опис структур і створення

стратегії в складних організаціях, а також систем їх розуміння, є основним фундаментом управління людськими ресурсами» [4]. Всі вищеописані концепції з управління HR не суперечать одна одній, кожна з них доповнює іншу і підкреслює різні підходи. HR підкреслюють необхідність побудови довгострокової стратегії з управління людськими ресурсами та інтеграцію її в загальну стратегію компанії. При цьому зі зміною концепції ведення бізнесу і зі змін загальної стратегії, повинна змінюватися і стратегія по HR.

Основні принципи з управління HR можна сформулювати таким чином:

- люди основний фактор результативності та продуктивності організації;

- стратегічний підхід до управління HR; - соціальне партнерство;

- гуманізація праці;

- безперервне навчання і розвиток співробітників;

- управління співробітниками як професійний вид діяльності.

Робота служб HR пов'язана з усіма рівнями менеджменту, вони спільно з лінійними менеджерами приймають рішення, пов'язані з такими важливими питаннями, як наймання, переміщення, звільнення, мотивація, навчання співробітників.

Зарубіжні підприємства здебільшого орієнтуються на використання інноваційних підходів, оскільки потенціал традиційних підходів вичерпано. Деякі великі компанії України, такі як, наприклад, Нова Пошта, керуючись прикладом успішних корпорацій та зрозумівши секрет успіху, виходять на новий рівень результативності діяльності завдяки успішному управлінню персоналом. Тільки розуміння необхідності фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Мотивовані, енергійні та оснащені новим корисним багажем знань працівники приносять, як правило, фінансову вигоду та процвітання підприємству [5].

Таким чином, персонал і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики розглядається як рушійна сила вирішення проблем, пов’язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу. Система кадрового менеджменту українських підприємств потребує покращення методів роботи з

персоналом і застосуванням досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства, в розумінні важливості його професійного зростання, що стає стратегічним завданням вже підприємства, а не лише самого працівника. А це фактично вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Відповідно, стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових методів управління та пошуком набору нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал.

Перелік використаних джерел

1. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. URL : 31.pdf (uzhnu.uz.ua).
2. В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков. Управління персоналом : підручник. Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
3. Human Resource Management: Rhetorics and Realities Legge,K. Article. January 2006.
4. Черчик Л.М. Стратегія управління розвитком персоналу. URL : http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/616.
5. Назарова Г.В. Порівняльний аналіз політики наймання персоналу: найкращі світові та українські практики, 2011. С.168–171.

Гончарова В.В., здобувач вищої освіти
Сало С.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Стасишин А.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Діджиталізація, іншими словами, використання цифрових технологій, є одним з основних елементів глобальних технологічних змін. Нова хвиля оцифровування стрімко просувається у всі сфери бізнесу та життя і

характеризується, насамперед, взаємозв’язком віртуально-цифрового і фізичного світів. І хоча діджиталізація звучить лише черговим модним словом, варто вивчити вплив, який це може мати на роботу в області підбору персоналу.

Розглянемо основні переваги використання діджиталізації у процесі найму працівників:

1. Економія витраченого часу.

Цифрові інструменти допомагають прискорити щоденні процеси різними способами. Наприклад, можна автоматизувати адміністративні завдання, такі як ведення записів або планування співбесід. І не лише фахівці із персоналу економлять час за допомогою цифрової трансформації. Кандидати також зможуть подавати заявки швидше за допомогою автоматичного заповнення заявок та кнопок подання в один клік. Не кажучи вже про те, що коли кандидати отримують більш персоналізоване спілкування, із зворотним зв'язком або подальшим спостереженням, вони мають більш позитивний досвід і, швидше за все, залишаться зарученими або зв’язуються з вами

2. Аналіз метрик процесу найму персоналу.

Самостійний збір та аналіз даних може зайняти багато часу, а в деяких випадках навіть бути неточним. На сьогоднішній день більшість програм автоматично збирають дані та показники. За допомогою аналізу процесу прийняття на роботу можна визначити та усунути слабкі моменти у процесі найму персоналу. За допомогою цього можна виявити прогалини та виправити, перш ніж вони почнуть впливати на час найму та його вартість. Наприклад, можна з'ясувати, що багато кандидатів відмовляються на етапі тестування. Можливо, це пов’язано з трудомісткою тестового завдання, тоді можна спробувати скоротити тестове завдання.

3. Простіше оцінювання кандидатів.

Цифрова трансформація також може допомогти в оцінці кандидатів. Завдяки таким функціям, як відеоінтерв’ю та відео-оцінки, ви також можете оцінювати кандидатів віддалено. Не потрібно їхати на великі відстані або обмежуватися місцевими кандидатами. Ці записи можуть використовувати і інші фахівці, які задіяні у процесі, щоб уникнути кількох турів співбесід і, таким чином, скоротити час на найм. Особливо це актуально у наших реаліях.

4. Більший доступ до пошуку кандидатів.

Діджиталізація допомагає знаходити кандидатів швидше, ніж загальні методи пошуку. Наприклад, можна розміщувати свої вакансії на декількох сайтах натиском однієї кнопки. Реклама роботи розміщена, де є спеціалісти, які зацікавляться роботою, приклад, Linkedin, Facebook чи інші платформи.

Роботодавці докладають усіх зусиль, щоб знайти потрібних людей для роботи, і діджилізація, у наш час, відіграє важливу роль у цьому процесі. Використання технологій і надалі набуватимуть все більшої популярності.

Детальну увагу хочу приділити використанні соціальних мереж у процесі найму персоналу в умовах конкуренції.

Позиція HR-менеджеру доволі багатогранна, і якщо мається на увазі підбір персоналу, то відмінностей безліч. За 10 років ринок праці змінився. Першою відмінністю є кількість шукачів на вакантні посади. Сьогодні стало великою проблемою у пошуку персоналу те, що з кожним роком збільшується відтік населення на роботу за кордон.

Якщо 10 років тому для того, щоб знайти рядовий персонал, не було потрібно багато зусиль й вистачало елементарних джерел пошуку працівників, то зараз для пошуку персоналу доводиться докладати чимало зусиль та ресурсів.

Соціальні медіа впливають не лише на особисте життя людей, але й відіграють ключову роль у бізнесі в наш час. Компанії мають багато способів знайти нові таланти, і соціальні медіа - це одна із стратегій, яку компанія не повинна пропустити.

Пошук та відбір фахівців є складним завдання, оскільки усі змагаються за висококваліфікованих спеціалістів, тому стає все більш необхідним використання соціальних мереж. Практично усі досвітчені рекрутери зараз використовують веб-сайти соціальних мереж у процесі пошуку персоналу.

Розглянемо переваги використання соціальних мереж:

1. Соціальні мережі дозволяють підвищити кількість потенційних кандидатів.

Сьогодні практично кожен кандидат, якого ми можемо розглянути на будь-яку посаду у нашій компанії, є зареєстрований в соціальних мережах. Facebook користується активною базою понад 2 млрд. користувачів, Twitter популярний завдяки можливості розміщувати чати з пошуку роботи, а

демографічне покоління «Х» є активними користувачами LinkedIn, як найпопулярнішою платформою для пошуку роботи. Соціальні мережі є чудовою платформою для пошуку та відбору талановитих людей для роботи, мало які інші джерела можуть охопити таку кількість людей, як соціальні медіа.

2. На просторах соціальних мереж зростає впізнаваність персонального бренду.

Найефективніші канали для просування бренду роботодавця — це соціальні мережі, кар'єрна сторінка на корпоративному сайті і маркетинг та реклама. Пошук через соціальні мережі дозволяє збільшити впізнаваності бренду. Рекламуючи нові посади в соціальних мережах, ми зміцнюємо свій бренд і створюємо певний рівень довіри серед потенційних працівників. Кандидати вважають, що бренди, які часто з'являються у соціальних мережах є більш надійними роботодавцями. В подальшому це може допомогти не лише при пошуку хороших співробітників, але й буде підвищувати довіру серед потенційних кандидатів.

3. Витрати при пошуку у соціальних мережах є невисокими, відносно інших джерел пошуку.

Насправді все, що нам дійсно потрібно, щоб розпочати пошук та розмову з відповідними кандидатами на роботу, - це профіль або акаунт. Проте у нього слід добре інвестувати, якщо в подальшому є необхідність якісно підбирати персонал. Пошук найкращих талантів може бути дорогим та без сумніву, пошук у соціальних мережах є значно дешевшим за інші традиційні методи.

4. При пошуку у соціальних мережах ми затрачаємо значно менше часу для закриття посади.

Традиційні методи переманювання висококваліфікованих кандидатів займають більше часу, ніж методи переманювання в соціальних мережах. Сайти соціальних мереж не тільки дозволяють легко і швидко спілкуватися з кандидатами, вони також дозволяють швидко реагувати. Швидкість, з якою інформація надходить в Інтернет, вражає. Опис роботи легко опублікувати на корпоративному веб-сайті, а співробітники можуть розповсюджувати посилання на різних веб-сайтах. Для обох сторін (шукачів роботи та рекрутерів) надзвичайно важливо діяти швидко, оскільки обидві сторони можуть мати кілька варіантів на вибір.

5. Скринінг кандидатів.

Не є таємницею те, що роботодавці використовують соціальні мережі, щоб глибше зрозуміти людей, яких вони хочуть найняти у свої компанії. Також варто зауважити, що більшість людей включають у резюме посилання на свої профілі в соціальних мережах. Багато людей висловлюють у соціальних мережах свої погляди, захоплення, досягнення чи розчарування. Сайти соціальних мереж дають розуміння про те, кого ми збираємось найняти, вони дають роботодавцю уявлення про особистість людини.

6. Залучення «пасивних кандидатів».

Соціальні мережі дають можливість залучити пасивних кандидатів: існує ймовірність, що кандидати, які насправді не шукають активно роботу (так звані «пасивні кандидати»), можуть подумати про зміну роботи, коли натрапляють на цікаве оголошення про роботу в Інтернеті. Ми можемо зв'язатися з кандидатами, яких ми, можливо, ніколи б не знайшли і які ніколи не могли знайти нас, використовуючи традиційні методи найму.

Аналітики інтернет-порталу з працевлаштування CareerBuilder опитали понад 1000 фахівців з персоналу і менеджерів з найму в різних галузях промисловості, щоб дізнатися про ступінь впливу соцмереж на бажання прийняти нового співробітника в компанію. Сім з десяти представників відділу персоналу зізналися, що моніторять сторінки претендентів в Facebook або Instagram, особливо перед тим, як взяти кандидата на певну посаду. Більшість респондентів (70%) повідомили, що використовують сайти соціальних мереж для пошуку потенційних кандидатів на роботу, а ще 7% хотіли б в майбутньому застосувати такий підхід до відбору кандидатів. З тих, хто проводить пошук в соціальних мережах, 57% зізналися, що виявили контент, через якого вони не взяли даного кандидата на роботу. Результати опитування показують, що роботодавці звертають пильну увагу на присутність кандидатів в мережі. А сторінки в Facebook або Instagram використовують для того, щоб дізнатися більше про характер і стиль життя здобувача перш, ніж запропонувати йому роботу.

Наявність облікового запису в соціальній мережі не є обов'язковою умовою при прийомі на роботу. Однак роботодавці цінують доступ до додаткової інформації про потенційного співробітника. 47% менеджерів з персоналу стверджують, що вони з меншою ймовірністю переймуться довірою до претендента на вакантну посаду, якщо не зможуть знайти його в

Інтернеті, в той час як 28% повідомляють, що використовують присутність кандидата в соціальних мережах для збору додаткової інформації, перш ніж призначати йому день співбесіди. Кожен п'ятий HR очікує, що здобувач матиме профіль в соціальних мережах.

Що ще шукають HR-менеджери в соціальних мережах? Дані опитування CareerBuilder:

- інформацію про кваліфікацію кандидата (58%);
- підтвердження професіоналізму майбутнього співробітника (50%);
- який контент інші люди публікують про претендента на вакансію (34%);
- причини для того, щоб не наймати саме цю людину (22%).

Наразі існує досить багато методів пошуку спеціалістів на ринку праці. Інтернет є надзвичайно важливим каналом залучення потенційних кандидатів. Пошук у соціальних мережах є досить дієвим, щоб знайти висококваліфікованого кандидата. Найбільш ефективними сайтами для цього є LinkedIn, Facebook та Twitter. Проте фахівець з підбору персоналу повинен розуміти технічні тонкощі посад та вміти вмовити потрібного спеціаліста перейти до іншої компанії.

Важко уявити компанії, які працюють без будь-якого фокусу на цифровому світі. Пандемія COVID-19 також продемонструвала, наскільки цифрові зміни можуть бути вирішальними для безперервності бізнесу під час несподіваних надзвичайних ситуацій. Цифровий світ став втечею для різних організацій, яким вдалося пережити глобальну катастрофу, тоді як ті, що працювали за традиційними моделями, опинилися перед нещасною реальністю. Незалежно від того, чи пошуки цифрових змін зумовлені суспільним попитом чи реактивно відповідають поведінці клієнтів, введення бізнесу в цифровий світ вплине на діяльність більше, ніж передбачалося спочатку.

Успішна діджилізація також залежить від галузі, оскільки не всі підприємства мають однакові можливості для цифрового зростання. З огляду на низькі показники успіху, роботодавці повинні зосередитися на правильних працівниках, правильних цілях та правильних технологічних інструментах.

Гордусенко В.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Шевчук І.Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВІКОВІ СТЕРЕОТИПИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У XXI столітті разом із розвитком медицини та науково-технічного прогресу зростає і показник тривалості життя. Згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я Україна входить до 30 «найстаріших» країн світу, а за демографічними прогнозами у 2025 р. буде займати 9-е місце. Це свідчить про те, що через декілька років частка людей пенсійного віку буде складати близько 25% усього населення. Наразі середня тривалість життя за 60 років збільшилась із 53 до 72, що вказує на суттєві наслідки для працівників.

У сфері працевлаштування компанії поділилися на два табори. Одні з них стверджують, що люди віку 45+ менш розуміються в питаннях комп'ютерних технологій. Тому вважають доцільним працювати тільки з молодшою частиною населення. Інші ж впевнені, що варто утримувати працівників старшого віку, аніж молодшого. Роботодавці аргументують це тим, що кандидати віком понад 50 років є «цінним ресурсом для навчання та наставництва», адже ті можуть поділитися значним життєвим дослідом, мудрістю на знаннями.

Що ж таке Ейджизм? Новий тренд чи реальна проблема вікової дискримінації літніх людей? До останнього часу він формувався під дією економічних (несправедливість у розподілі соціальних виплат, пільг і привілеїв, передусім, пенсійних), аксіологічних (молодь – це інвестиції в майбутнє), медійних (фізична привабливість і сексуальність) чинників та широко проявлявся в охороні здоров'я та соціальному захисті, на робочому місці під час працевлаштування, звільнення чи виходу на пенсію, в засобах масової інформації, де інтереси осіб похилого віку висвітлюються в недостатній мірі тощо. 2020 рік в умовах пандемії показав цю проблему під кутом діджиталізації, адже особи даної вікової категорії не на стільки вправно володіють сучасними інформаційними технологіями. Працівникам старшого віку і справді потрібно більше часу для освоєння комп'ютерних технологій. І як показують результати досліджень, опублікованих в мережі

Інтернет, то більшість осіб старших 40 років не мають профілю у Facebook. З цього можна припустити, що частка таких буде ще більшою для соціальних мереж, які популярні серед молоді (Instagram, Twitter і TikTok) [1]. Тому роботодавці і виділяють такі недоліки у старших працівників, як негнучкість, недостатня кількість досвіду в базових знаннях ІТ-сфери, слабка мобільність та відсутність мотивації на навчання.

Не всі компанії готові брати на роботу людей похилого віку, адже це створює нові виклики. Наприклад, деякі працівники потребують спеціально облаштованого місця, іноді гнучкого графіку та більше лікарняних. Також людей молодшого віку турбує те, що фахівці старшого віку отримують вищу зарплатню через великий стаж роботи, навіть якщо ті працюють менше за них. Звісно ж, якщо колектив складається із різних вікових категорій, то це викличе складнощі в управлінні працівниками (наприклад, якщо директор буде управляти працівником, який є ровесником свого батька). Тому більшість компаній впевнені, що старших вік може стати перешкодою для фахівців молодшого віку. Саме такі міркування роботодавців і призводять до дискримінації працівників за віком, тобто ейджизму.

У червні 2021 р. на платформі сайту із пошуку роботи Work.ua було проведено опитування «Чи стикалися ви коли-небудь із дискримінацією за віком при працевлаштуванні?», за результатами якого встановлено, що 78% серед опитаних 2138 осіб зазнавали вікової дискримінації (рис. 1).

Такі дані свідчать тільки про те, що є два стереотипи: претенденти до 20 років не знають, що саме вони хочуть і через це можуть затриматися в компанії не довго, а також що кандидати старші за 40 років повільніше думають та діють.

Звісно в України законодавством заборонено вказувати вік в оголошеннях, що карається законом. Проте при подачі резюме люди часто не отримують відповідь, а це свідчить про те, що головною причиною став вік. Роботодавці на пряму не говорять причину відмови, тому це виглядає ніби кандидат просто не підійшов під вакансію. Таким чином і створюється статистика безробіття людей старших за 40 років.

Якщо говорити про ІТ-сферу, то варто згадати слова Марка Цукерберга, який запропонував не брати в компанію людей віку старше 30 років, аргументуючи це тим, що молоді люди просто розумніші. Звісно, у такому молодому віці працівники не мають родин, а тому бажають вкладати всього себе в кар’єрне зростання. Через це і складається думка,

що молоді люди більше і старанніше працюють, хоч насправді це не завжди так.

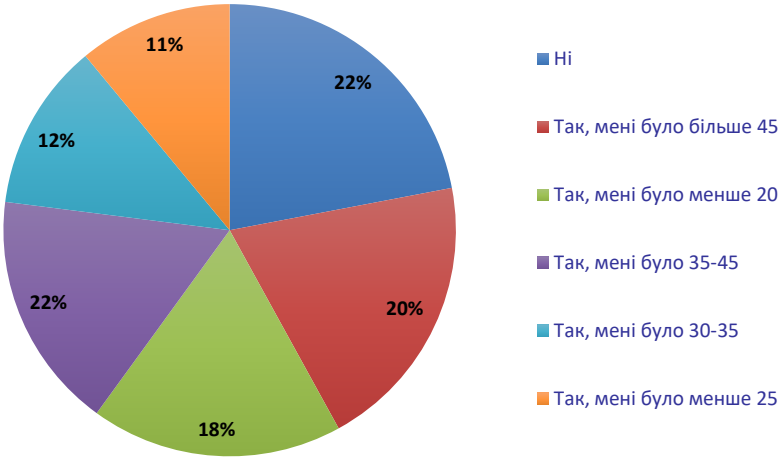


Рис. 1. Розподіл відповідей опитуваних на Work.ua щодо вікової дискримінації

Джерело: побудовано за даними [2].

Для прикладу можна розглянути IT-компанії, які очолюють здебільшого молоді люди та в підпорядкуванні яких є набагато старші за них. Управляти такими працівниками набагато важче, ніж молодими, адже з останніми легше знайти спільну мову та й вони проявляють більший інтерес до вивчення нового, більш гнучкі та головне вмотивовані на плідну працю. Проте варто пам'ятати, що все залежить від людини, і навіть такі «стереотипи» можна зруйнувати, показавши себе компетентним фахівцем.

На кінець 2020 р. в Україні явище ейджизму стало масштабнішим і неприхованим, тому більшість компаній почали йому протидіяти. Зокрема, «Київстар» та «1+1 media» запровадили стажування для старшого покоління – Kyivstar Returnship і #забутипровік відповідно. Також такі молодіжні організації як «Київстар», «Філіп Морріс», ПУМБ створюють різноманітні навчальні курси, щоб молодь могла навчатися і починати своє кар'єрне зростання ще у підлітковому віці. У цьому ракурсі варто також згадати і про компанію «МакДональдз», менеджмент якої активно займається протидією

ейджизму і допомагає починати кар'єрний шлях із гаслом «МакДональдз не потребує досвіду роботи, МакДональдз його надає».

Варто відзначити компанію MIT AgeLab, яка активно формує свою стратегію у сфері управління людськими ресурсами. MIT AgeLab була створена в 1999 році, щоб винаходити нові ідеї та творчо втілювати технології в практичні рішення, які покращують здоров'я людей і дозволяють їм «робити речі» протягом усього життя. MIT AgeLab – це багатодисциплінарна дослідницька програма, яка співпрацює з бізнесом, урядом та неурядовими організаціями, щоб покращити якість життя літніх людей та тих, хто доглядає за ними. AgeLab застосовує системне мислення, орієнтоване на споживача, щоб зрозуміти проблеми та можливості довголіття та нових поколінь, щоб каталізувати інновації на бізнес-ринках.

Підсумовуючи все вищенаведене, можна сказати, що в Україні ейджизм усе ще присутній, роботодавці не несуть за нього відповідальність, а фахівці ніяк не борються за свої права. Людям, старшим за 45 років, простіше піти на іншу роботу, яка буде низькооплачуваною, не перспективною і т.д. Молодь усе раніше починає працевлаштовуватися, тим самим витісняючи кандидатів старшого віку. Але це проблема насамперед керівників, які, на жаль, не бажають боротися із цією проблемою.

Прояви ейджизму різноманітні і вони є серйозною перешкодою на шляху побудови України як соціальної демократичної держави. Тому питання порушення балансу у відносинах між різними віковими категоріями потребують ґрунтовних досліджень та знаходження шляхів подолання негативних стереотипів, зокрема щодо представників старших вікових категорій.

Перелік використаних джерел:

1. Ейджизм по-українськи: чому молодь та людей старшого віку не беруть на роботу. URL: https://thepage.ua/ua/style/life-style/ejdzhizm-chomu-poshukachiv-roboti-diskriminuyut-za-vikom

2. Мене не беруть на роботу через вік: розбираємося, що таке ейджизм і який він в Україні. URL: https://www.work.ua/articles/work-in-team/2674/

Гула О.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.фіз.-мат.н., доцент Задорожна А.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МОТИВАЦІЯ СЛУЖІННЯ СУСПІЛЬСТВУ І ВПЛИВ НА НЕЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ

Одним із чинників, що сприяє ефективному функціонуванню держави, її економічному та соціальному розвитку, є якісна робота різних рівнів державної служби. Це своєю чергою пов'язано з відповідальним виконанням державними службовцями своїх посадових обов'язків. Останнє відіграє велику роль у забезпеченні швидкого та якісного зв'язку між користувачем державних послуг та головним їх надавачем – державою, дозволяє організовувати зворотний зв'язок у цьому інформаційному контурі. Тоді перед державним службовцем постає ціла низка вимог щодо професійних компетенцій. Проте цим справа не обмежується, бо не менше значення, на думку науковців, має схильність до роботи. Тут ми підходимо до теорії мотивації роботи державних службовців, зокрема теорії служіння суспільству (PSM – Public Service Motivation). Розглянемо основні віхи становлення цієї теорії та її принципи.

Теорія мотивації роботи державних службовців у своєму розвитку пройшла чотири етапи. На першому етапі (1990–1999 рр.) була сформована ідея PSM та розроблено характеристики, за допомогою яких можна оцінити схильність до роботи державного службовця. В основу теорії PSM було покладено ідею прийому на державну службу саме тих претендентів, які мають підвищену моральну схильність до такого роду роботи. Так, за Дж. Перрі, «громадські організації, які залучають членів з високим рівнем мотивації до громадського обслуговування, мають бути менш залежними від утилітарних стимулів для активного управління індивідуальним формуванням» [1]. Останнє дає можливість досягнути оптимуму між витратами на оплату праці державних службовців та результатами їх роботи, оскільки службовці будуть виконувати покладені на них професійні обов'язки за меншу грошову винагороду.

Запроваджені Дж. Перрі в теорію PSM принципи – раціональності (підпорядкування утилітарному розрахунку), нормативності (дотримання

певних принципів та правил поведінки) та ефективності (емоційності) мотивації – стали основою для розробки шкали PSM. Початково Дж. Перрі висунув ідею вимірювання схильності до державної служби, ураховуючи:

- інтерес до публічної політики (Attraction to public policy);
- схильність до суспільного інтересу (Commitment to public interest);
- громадянський обов'язок (Civic duty);
- соціальна справедливість (Social justice);
- співчуття (Compassion);
- жертовність (Self-sacrifice).

Пізніше перелік характеристик був відкоректований, і остаточно в теорію PSM увійшли такі характеристики:

- інтерес до розробки публічної політики;
- схильність до суспільного інтересу;
- співчуття;
- жертовність.

На цьому ж етапі було зроблено спробу систематизувати категорію державних службовців за ознакою «орієнтації на надання допомоги», виділивши групи «самаритян» (ті, хто надає послуги потребуючим), «активістів» (суспільна активність), «патріотів» та «гуманітаріїв» (мотивація яких – служіння найвищим цілям) [2].

У 2000–2010 рр. відбувся другий етап розвитку PSM, коли здійснювалась перевірка принципів теорії та мало місце її поширення. Концепція PSM розширюється та доповнюється такими видами діяльності, як волонтерство та жертовність (роботи Дж. Перрі (2008 р.), В. Ванденабеле (2007 р.) та ін.). Вона розглядається як набір детермінант поведінки, які виходять за межі індивідуальних і організаційних інтересів та спонукають діяти на користь суспільства. Висувається ідея трактувати концепцію PSM як почуття суспільної моралі, яке контролює егоїзм.

Із 2010 р. почали широко проводитися дослідження, удосконалюватися теорія розглядуваної концепції мотивації. У 2013 р. формується міжнародна шкала PSM, що містить такі характеристики:

- інтерес до державної служби;
- прихильність до суспільних цінностей;
- співчуття;
- жертовність.

Четвертий етап, який триває тепер, характеризується активним використанням результатів досліджень, нових розробок PSM. Проте й сьогодні залишається низка питань, які не були вирішені. Наприклад, спірним є питання, чи мотивація служіння суспільству пов'язана з генетичною схильністю чи вона набута, сформована самим суспільством. Становить інтерес праця [3], автор якої намагається згрупувати напрямки сучасних досліджень у царині PSM. Зокрема, присвячуючи увагу дослідженням щодо наслідків PSM, він виділяє п'ять груп. Перші три з них є стандартними для дослідників PSM – це вибір кар'єри у державній службі, мотивація до такого виду роботи (точніше, задоволеність від роботи) та продуктивність праці. Більш цікавими, на нашу думку, є четверта та п'ята групи, що виділені автором праці [3] – інноваційна поведінка та відкритість бюрократії. Вони охоплюють здатність державних службовців покращувати робочі процеси у своїй організації – так звану концепцію «організаційного громадянства» та готовність включатися у механізми громадської участі.

Зауважимо, що, розглядаючи різні аспекти роботи державного службовця, не слід забувати й про зовнішні чинники впливу на мотивацію його трудової діяльності. Мова йде про сучасну інформаційну епоху, для якої є характерним значний вплив інформатизації на всі сфери суспільного життя. Важливе значення в роботі державного службовця починає відігравати активне впровадження електронного врядування. Останнє обмежує можливості для розвитку недоброчесності державних службовців, благотворно впливає на якість послуг, пришвидшує процес їх надання. Використання електронного врядування підвищить моральну значущість роботи державного службовця, доповнить таку низку характеристик мотивацій служіння суспільству, як альтруїзм, просоціальну мотивацію та схильність до суспільного інтересу.

Ураховуючи, яке значення для окремих сфер життя суспільства та для країни у цілому має робота державного службовця, є сенс вивчати та активно впроваджувати останні світові розробки PSM в Україні, водночас посилюючи використання інструментів електронного урядування, вкладати кошти в опанування сучасними службовцями новітніх інформаційних технологій із метою підвищення продуктивності їх праці та віддачі суспільству. Слід також на державному рівні приділяти значну увагу використанню послуг електронного врядування населенням і, особливо, найменш захищеними його верствами, уникати цифрової нерівності.

Безперечно, виклики, які в сучасному світі постають перед державною службою, вносять свої зміни в теорію мотивації служіння суспільству, вимагають формування нового типу державного службовця – службовця, що поєднує бажання служити суспільству із використанням сучасних ІТ.

Перелік використаних джерел:

1. Perry J. L., Wise L. R. The Motivational Bases of Public Service // Public Administration Review. 1990. 50 (3). P. 367–373. URL: https://sangyubr.files.wordpress.com/2012/02/the-motivational-bases-of-public-service.pdf
2. Perry J. L. Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity // Journal of Public Administration Research and Theory. 1996. Vol. 6, No. 1. P. 5–22.
3. Калгин А. С. Источники и последствия наличия мотивации к государственной службе (Public Service Motivation): обзор исследовательской области // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 2. С. 215–239. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/istochniki-i-posledstviya-nalichiya-motivatsii-k-gosudarstvennoy-sluzhbe-public-service-motivation-obzor-issledovatelskoy-oblasti/viewer

Дарчук П.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЛЬ КЕРІВНИКІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Керівник, мабуть, є одним з найбільш важливих елементів у побудові та функціонуванні підприємства. Саме керівництво організації несе основний тягар діяльності в цьому напрямку і відповідає за результати усього підприємства. На відміну від інших спеціалістів з управління, керівники є посадовими особами, яким надані особливі права та обов'язки. Саме вони мають право віддавати накази та делегувати обов'язки, що звісно є необхідністю у дискурсі їхньої діяльності.

При управлінні людськими ресурсами, керівник виступає у контролюючій ролі, сутність якої полягає у своєчасній та грамотній організації кадрового діловодства з дотриманням національного трудового законодавства та локальних актів, прийнятих на підприємстві. Об'єктами кадрового менеджменту виступають процес рекрутменту персоналу, горизонтальна та вертикальна ротація співробітників, вивільнення, результативне заміщення посад та визначення справедливої винагороди [2, с. 85].

При управлінні людськими ресурсами роль керівника трансформується з організаційно-контролюючої в мотиваційно-стимулюючу, головним завданням якої є створення та розвиток умов, що забезпечують персоніфікований підхід до співробітників з урахуванням, оперативних та стратегічних цілей організації [1, с. 33]. Керівництво при цьому рівні управління доповнює свій функціонал прогнозуванням кадрової складової організації, розробкою засобів діагностики персоналу та реалізацією заходів щодо впливу на розвиток трудового потенціалу працівників у рамках спільності індивідуальних та організаційних завдань.

Керівникові слід пам'ятати п'ять аксіом організації управління людськими ресурсами:

1. Кожна проблема в компанії є проблемою управління людськими ресурсами.

2. Співробітники компанії – це не лише сьогоднішні працівники, а й ті, хто завтра приходить на роботу, і ті, кого звільняють.

3. Розуміння та узгодження цілей роботодавця і працівника є найкращим способом підвищення ефективності компанії.

4. Кожна проблема управління людськими ресурсами є загальною проблемою для лінійних керівників та менеджерів з персоналу.

5. В управлінні персоналом організації завжди є як стратегічний аспект (УЛР), так і оперативний аспект (управління персоналом) [5, с. 227].

Особливого значення при управлінні людськими ресурсами набуває створення системи розвитку та мотивації персоналу, що відповідає особливостям функціонування організації. Сучасний керівник зобов'язаний усвідомити, що співробітники з високим рівнем професійних, особистісно-психологічних компетенцій, необхідні для ефективної діяльності організації, яка є неможливою без індивідуально-орієнтованої системи розвитку та мотивації персоналу [3, с. 194].

Для побудови ефективної системи управління людськими ресурсами необхідно використати комплексний підхід, що стосується практично всього функціоналу персоналу організації, а саме:

– планування персоналу;

– найм персоналу;

– витрати на групове та індивідуальне навчання персоналу;

– стимулювання та мотивування персоналу;

– організаційна культура;

– регулювання групових та міжособистісних конфліктів;

– сприятливі умови праці та ін. [4, с. 230].

Для керівника основними принципами системи управління людськими ресурсами в сучасних умовах є зміст роботи; справедлива винагорода та визнання власної праці; дотримання обов'язкових технічних вимог до оформлення робочих місць; демократизація кадрової діяльності; створення сприятливого мікроклімату в колективі; надання високоякісних медичних та побутових послуг працівникам.

Тому управління людськими ресурсами — це прийняття системи взаємозалежних організаційних, економічних та соціальних заходів з метою створення умов для належного функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу трудового колективу на організаційному рівні. Обов'язковою умовою має бути органічний зв'язок між управлінням персоналом і концепцією організаційного розвитку, активізація людського фактора через проектування процесу управління.

Таким чином, на нашу думку, роль керівника у сучасних реаліях змінюється залежно від переходу від управління кадрами до управління людськими ресурсами. Поетапно від ролі керівник-контролер, через роль керівника-організатора до ролі творця-координатора, що передбачає вдосконалення персональних професійних та особистісно-психологічних компетенцій менеджера.

Перелік використаних джерел:

1. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент. *Робота сьогодні*. 2016. № 5. С. 32-34.

2. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. №1. С. 85-89.

3. Коваленко Н.Д. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції. *Економічний простір*. № 75. 2013. С. 191–199.
4. Сардак О.В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2014. № 1(19). С. 226-235.
5. Харитоненко С.В., Решетник Н.І. Об'єктивна зумовленість сучасних змін у системі управління персоналом. *Науково-практичний журнал «Східна Європа:економіка, бізнес та управління»*, 2018 № 4(15). С.225-228.

Домбровська Ю.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник — к.пед.н., доцент Бобко Л.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ГАРВАРДСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ЯКІСНОЇ КОМАНДИ

Людські ресурси — специфічний і один з найважливіших з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку, людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

За даними дослідження Світового Банку [1], 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою обумовлені фізичним капіталом, 20% — природніми ресурсами, решта ж — 64% припадає на людський капітал. Саме тому однією з ключових передумов успішного економічного розвитку на макро- та мікрорівнях є врахування людських інтересів, спрямованих на підвищення ефективності господарського механізму. У сучасному постінформаційному суспільстві, де кожен день продукує безліч нових відкриттів, викликів та можливостей, щоб залишатися на плаву потрібно постійно змінюватися. Змінюються роль і місце людини в організації. Саме тому постає гостро проблема якісного управління персоналом. Потрібно вирішити, як саме організувати роботу, щоб вона

приносила максимальну користь. Ефективне управління командою виникає лише тоді, коли у компанії, чи загалом у колективі наявні ефективна корпоративна культура, стратегічне управління компанією та стратегічне управління людьми. Без цих компонентів стає неможливим процес якісного управління та ефективної роботи. Звідси, завданням кадровиків, або ж HR-ів створити максимально комфортні умови як для роботодавця , так і для працівника, щоб обоє мали вигоди від роботи.

Управління людськими ресурсами (HR) як концепція зародилася у 80-х роках XX століття. Ця концепція передбачає стратегічне планування роботи. HR-менеджери займаються розробленням такої стратегії, найманням, звільненням, переміщенням та навчанням своїх працівників. Однак, на жаль, в Україні слабо розвинені HR-процеси та стратегічне планування щодо управління людськими ресурсами. Ми скоріше можемо говорити, що роль HR-а, як правило, виконує керівник. На скільки вдало йому це вдається робити —окреме питання. Проте говорити про додаткові навчання, розвиток чи мотивацію працівників, організацію дозвілля та воркшопів для саморозвитку у державному секторі нам не доводиться. Скоріше, все зводиться лише до «паперової роботи», яку веде кадровик.

У січні-березні в Україні було проведено масштабне дослідження « HR Innovation Research»[2] серед 60 HR та L&D-фахівців українських прогресивних компаній України, які мають від 30 до 5000+ співробітників у IT, e-commerce, телекомунікації, консалтингу, маркетингу, FMCG чи ритейлі. Мета даного дослідження — окреслити ключові тренди та виклики HR-індустрії України, пов’язані з технологіями й інноваціями. Зокрема, учасники дослідження ділились власним баченням ролі та обов’язків HR-менеджера в найближчому майбутньому, затребуваними форматами зайнятості, навичками майбутнього, які варто розвивати. Результати дослідження показали, що замість реалізації мотиваційних програм, таких як преміювання чи підвищення зарплат, на перший план виходять запуск інновацій у компаніях та безперервне навчання команди. 78% опитаних відповіли, що ключовою роллю HR-а є запуск інновацій в компанії, 73% — навчання команди, 69% — налагодження внутрішньої комунікації. На останньому місці — лише 2% респондентів відповіли, що ключовим завданням HR-а є кадровий облік.

У світі є широко розповсюджена практика використання Гарвардської моделі для управління ресурсами. Ця концепція була розроблена членами з

Гарвардської школи, основною думкою якої було те, що без стратегічного бачення і філософії з управління HR, за розробку якої відповідальне перш за все вище керівництво, неможлива ефективна діяльність підприємства. Вчені стверджують, що хоча і в HR повинні бути залученні менеджери на всіх щаблях ієрархії, провідна роль належить керівникам середньої ланки. Основними характеристиками Гарвардської школи є те, що забезпечення реалізації конкурентоспроможної стратегії підприємства у сфері управління повинно виконувати перш за все керівництво середньої ланки, а також те, що співробітники можуть самі виробляти правила, спрямовані на розвиток персоналу.[3]

Перевагами даної моделі є той факт, що вона враховує інтереси всіх співробітників і керівників на всіх щаблях ієрархії, а також наголошує на застосуванні компромісу між усіма групами впливу, співробітниками і менеджерами. Окрім цього, дана модель акцентує увагу на стратегічному виборі та врахуванні соціально-культурних чинників при прийнятті важливих рішень. Висновки, які були зроблені вченими Гарвардської школи, мали величезне значення для менеджерів-практиків. І саме Гарвардська модель показала, що управлінням персоналу повинні займатися менеджери всіх рівнів.

Дана модель активно застосовується іноземними HR не лише публічного сектору, а й приватними фірмами та корпораціями. Важливо зазначити на тому наскільки розвинутими та популярними є HR-процеси у країнах Америки та Європи. Саме це дає змогу будувати успішні компанії, що мають світові імена, високі доходи та задоволених працівників. В Україні використання такої моделі дозволило б усунути проблему зверхності, на яку так часто жаліються працівники, адже на кожному рівні була б відповідальна людина, що регулювала б потрібні процеси. Окрім того, у прийнятті загальнокомандних рішень мають бути залученні усі робітники незалежно від позиції. Це в свою чергу допомагатиме краще усвідомлювати працівникам свою важливість та значущість і тим самим зміцнюватиме корпоративну культуру, що як зазначалося вище, є одним із ключових визначників ефективного управління командою.

Отже, управління людськими ресурсами — важливий процес, без якого неможливе існування жодної компанії чи команди. І від того наскільки якісним буде це управління залежатиме наскільки успішною буде компанія та задоволеними працівники. У світі активно вивчають ці проблеми та

продукують все нові і нові підходи до управління людьми. Україна, більшою мірою державний сектор, потрібує реформ у сфері управління. Гарвардська модель може стати чудовим інструментом на шляху до змін.

Перелік використаних джерел:

1.Дослідження Світового банку [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.worldbank.org/en/home
2.Дослідження "HR Innovation Research" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://center42.tech/special/hr-innovation-research
3.СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ (HR) НА ПІДПРИЄМСТВАХ [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/89.Lyudski-resursy.pdf

Дунець І.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТРАТЕГІОЛОГІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ресурсна практика доводить, що найцінніший виробничий ресурс – людський. Успішне управління людськими ресурсами вдало мотивує працівників робити внесок у загальний успіх організації. Менеджмент персоналу на підприємстві покликаний сконцентрувати всі продуктивні сили на виконанні бажаних цілей та завдань, максимізувати прибуток, забезпечуючи персоналу задоволення від своєї діяльності.

Дослідженню нормативно-правової бази управління людськими ресурсами, методології менеджменту персоналу, регулювання трудової діяльності працівників та їх професійному розвитку, економічної ефективності управління колективом, соціальної відповідальності менеджменту та проєктування робочого процесу присвячені праці вчених, таких як: Л. М. Алексеєнко, В. Я. Брич, В. І. Возьний, М. П. Денисенко, О. І. Зайченко, Б. А. Карпінський, В. І. Кузнецова, І. О. Продан, А. М. Тибінь, А. А. Шевченко та інших.

Менеджмент персоналу – це узагальнена функція управлінської діяльності, що спрямована впливати на трудову діяльність працівника й колективу з метою підвищення їх віддачі (ефективності).

Зокрема, менеджмент персоналу охоплює комплекс взаємопов'язаних напрямків діяльності:

– дослідження ринку праці;

– виявлення потреби в персоналі певного професійно-кваліфікаційного рівня;

– професійна адаптація працівників;

– підбір та найм персоналу;

– створення та підтримка сприятливих умов праці;

– розвиток компетенцій персоналу;

– організація технологічних процесів;

– управління конфліктами;

– формування соціальної політики підприємства;

– формування умов для розвитку інноваційної діяльності;

– управління доходами;

– побудова ефективної системи мотивації;

– управління продуктивністю праці [1, с. 14].

Стратегіологічний розвиток менеджменту персоналу – це комплексний підхід з цілеспрямованого концентрування зусиль щодо забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками, підвищення якості та продуктивності праці персоналу, покращення соціально-психологічного клімату в колективі, що позитивно впливатиме на динаміку як функціонування й випуск конкурентоспроможного продукту, так і рівня державотворчого патріотизму нації [2-3].

Зазначимо, що сучасною практикою управління людськими ресурсами є концепція управління талантами. Основною метою даної концепції є індивідуальна робота з кожним працівником, що допомагає виявити його особливості розвитку, визначити наявні максимальні можливості та вдосконалити якості, яких працівнику не вистачає. Управління талантами надає працівникам з високим потенціалом можливості для розвитку та управління своєю кар'єрою.

Окрім того, поширеною практикою в управлінні людськими ресурсами є використання гнучкого графіка роботи. Гнучким режимом робочого часу називають форму організації праці, яка дає можливості

змінювати режим роботи з дотриманням норми тривалості робочого часу. У сучасних умовах гнучке робоче місце є особливо актуальним, оскільки дозволяє враховувати особистий комфорт, інтереси та здоров'я працівника, проте не всі менеджери здатні успішно дистанційно управляти людьми. Для забезпечення розвитку, гнучкість робочого місця робітників варто узгоджувати з основною стратегією підприємства.

Враховуючи закордонний досвід успішних підприємств, українські підприємства дедалі частіше застосовують інноваційні методи управління: підбір персоналу, оцінка діяльності, навчання, система винагород та управління кар'єрою. Існують й підприємства, які все ще використовують традиційні методи управління персоналом: адміністративні, економічні та соціально-психологічні (табл. 1).

Таблиця 1

Практика використання традиційних та інноваційних методів управління персоналом в системі функціонування українських підприємств

Підприємство	Методи	Основний акцент	Характеристика
«ДТЕК»	Традиційні методи	Економічні стимули	За основу підприємства взято матеріальну та нематеріальну мотивацію персоналу
«Нова Пошта»	Інноваційні методи	Управління кар'єрою	Розвиток та кваліфікаційний ріст персоналу, сприяння впровадженню та розвитку «ноу-хау»
«Київстар»	Інноваційні методи	Оцінка діяльності	Щорічно в компанії проводиться оцінка ефективності діяльності кожного співробітника, яка впливає на розмір річної премії. Крім того, у компанії існує система додаткових стимулів і соціальних гарантій.

Джерело: [4]

Багато керівників мислять традиційно і вважають, що вкладення в соціальні програми є даремно витраченими коштами. Зокрема, в результаті проведеного у 2021 році анонімного опитування серед співробітників декількох підприємств, серед яких 37% склали чоловіки та 63% жінки, а середній вік опитуваних – 35 років, були зроблені наступні висновки:

– всього 10% працівників робота цікавить і задовольняє, 40% цікавить, 30% не задовольняє, а 20% хочуть піти з місця роботи;

– 40% вважають, що у них є можливість кар'єрного росту, а 60% не бачать для себе такої можливості;

– лише 40% респондентів незадоволені пільгами для співробітників;

– майже всі респонденти підтвердили, що стиль менеджера впливає на їх роботу;

– лише 20% задоволені та зовсім задоволені стилем управління свого начальника, решта опитаних незадоволені і зовсім незадоволені;

– 10% відповіли, що керівник іноді враховує їх думку, 30%, що іноді бере до уваги, 20% що зрідка, а 40%, що ніколи;

– 20% задоволені навчальними програмами в компаніях, 20% скоріше так, 30% скоріше ні, і 30% повністю немає [5].

Проведене опитування показує, що українські підприємства потребують зміцнення взаєморозуміння між персоналом та керівництвом, проведення навчальних програм та соціальних пільг, яких працівники справді потребують. Розвиток менеджменту персоналу на даних підприємствах здатен мінімізувати непорозуміння, підвищити важливість корпоративної культури, поширити врахування особистих інтересів працівників, посилити рівень державотворчого патріотизму нації, що дозволяє створити сприятливе середовище для праці та покращити роботу як кожного працівника, так і підприємства загалом.

Стратегіологією розвитку менеджменту персоналу на українських підприємствах є:

– розроблення та впровадження нових систем винагород, зокрема персоналізованих;

– посилення уваги до організаційної культури та різних форм демократизації;

– підвищення цінності досвіду та здібностей до навчання працівників;

– підвищення рівня комунікації між керівниками та персоналом;

– забезпечення спрямованості планування кар'єри на конкретного працівника з метою врахування його індивідуальних потреб і мотивацій;

– поширення участі рядових працівників в процесах збільшення прибутків та здійсненні управлінських функцій;

– ліквідація таких ситуацій, в яких працівник не має можливості для розвитку.

Отже, стратегіологія розвитку менеджменту персоналу на українських підприємствах потребує визнання його користі та стрімкого поширення. Обєктивно, що значна частина факторів зростання ефективності та прибутковості підприємства залежить від роботи його працівників. Керівництву підприємств варто усвідомити, що успішне управління людськими ресурсами потребує визнання кожного як особистості. Впровадження соціальних програм, вдосконалення професійних та творчих навичок працівників, піклування про їх добробут та відчуття своєї важливості є вдалою мотивацією для працівників виконувати свою роботу краще, що зі свого боку надає стратегіологічні переваги для розвитку підприємства загалом.

Перелік використаних джерел:

1. Менеджмент персоналу : Навчальний посібник / За заг. ред. д.е.н., проф. В. Я. Брича. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 520 с.

2. Карпінський Б. А., Думич І.-Р. І. Стратегіологія розвитку й підвищення ефективності атестації персоналу системи публічного управління та адміністрування. *Молодий вчений*. 2019. №11. С. 507–511. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/11/ 109.pdf (дата звернення: 20.11.2021).

3. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта інвестиційного зростання [монографія] / Б. А. Карпінський. – Львів : Колір ПРО, 2018. – 480 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).

4. Касич А. О. Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 16. С. 133.

5. Сучасна стратегія управління людськими ресурсами (HR) на підприємствах URL: https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/89.Lyudski-resursy.pdf (дата звернення: 20.11.2021).

Желовніков Б.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Глевацька Н.М.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ УЧАСТІ МОЛОДІ У МІСЦЕВОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ ЖИТТІ

Головною метою молодіжної політики Ради Європи є забезпечення рівних можливостей та отримання досвіду для молодих людей, що дозволить їм отримати знання, вміння та компетенції для того, щоб відігравати значиму роль у всіх аспектах суспільного життя [1]. Це особливо актуально сьогодні, коли ми спостерігаємо зниження участі молодих людей у традиційних політичних процесах. Відродження інтересу молоді до політики можливе лише тоді, коли державна політика на всіх рівнях: національному, регіональному та місцевому буде відображати реалії молодих людей.

Через Google Forms мною було проведене анкетне опитування щодо проблеми участі молоді у місцевому та регіональному житті міста Кропивницький. Анкетуванням було охоплено 40 учасників, 97,4% - це молодь віком 15-25 років, 55,3% - це жінки, 44,7% - чоловіки.

На питання, «Чи берете Ви участь у заходах, які проводяться у Вашому місті»? Беруть участь, коли є можливість – 44,7%; 50% - дуже рідко і лише 5,3% відповіли позитивно.

У святкові/вихідні дні 68,4% респондентів віддають перевагу зустрічам із друзями, щоб поспілкуватись. 15,8% - проведуть час за улюбленим заняттям і тільки 7,9% візьмуть участь у цікавому заході, який відбуватиметься у місті.

Учасники опитування зазначили, що найбільше люблять відвідувати кафе/ресторани та центри культури і дозвілля відповідно 50% та 13%. Однак майже третина зазначила що любить відпочивати вдома (31%).

Нічні клуби найменше користуються популярністю серед респондентів.

Молодь зазначила також, що нашому місту не вистачає зустрічей молоді у затишному місці із цікавими заходами – 26,3%; спортивних змагань – 28,9% та розважальних заходів, гумор-шоу та ін. – 18,4%.

При цьому до організації певного заходу 63,2% учасників опитування

не побажали б залучатись і лише 36,8% погодились долучитись.

У своїй більшості молодь не знає куди потрібно звернутись, щоб втілити в життя свої креативні ідеї, щоб змінити своє місто 71,1%. І лише 1/3 орієнтується в інфраструктурі молодіжної роботи.

Про термін «Молодіжна робота» 42,1% учасників анкетування не впевненні, що знають та 39,5% ознайомлені з ним.

На їхню думку молодіжна робота існує для того щоб:

-розширювати можливості молодих людей змінювати ситуації, які, на їх думку, мають бути змінені в їх безпосередньому оточенні чи у суспільстві в цілому – 36,8%;

-давати можливість молодим людям робити те, що вони хочуть робити (індивідуально чи в групах) – 23,7%;

-створювати можливості залучення молодих людей до неформальної освіти, що сприяє розвитку їх компетенцій – 18,4%;

-давати можливості молодим людям для розвитку їх самостійності та автономії – 13,2%;

-створювати можливості для здорового та змістовного дозвілля й відпочинку – 5,3%;

-допомагати молодим людям взаємодіяти з владою та політиками – 2,6%.

Отже, як бачимо молодь не має бажання взаємодіяти з владою та політиками щодо молодіжної політики.

Основними сферами співпраці між місцевими органами влади, молоддю та їх організаціями згідно Хартії є: безробіття серед молоді, освіта, навчання, охорона здоров'я, ґендерна рівність та сталий розвиток громад тощо. Так, згідно даних [2] молодь потребує знань у сфері працевлаштування (пошук роботи, проходження стажування або навчання, робота влітку) – 48,7%. Питання щодо мобільності виявилось більш актуальне для міської молоді – 20,2% у порівнянні з сільською – 16,6%, а питання щодо здоров'я та добробуту (41,3%) й методів боротьби з насильством та залякуванням (12,7%) є більш актуальними для сільської молоді у порівнянні з міською (35,7% та 9,7% відповідно).

На нашу думку такий стан справ можна змінити з допомогою формування молодіжної інфраструктури в об'єднаних територіальних громадах, підтримку та розвиток діючих і створення нових молодіжних центрів/молодіжних просторів, діяльність яких має бути спрямована, зокрема, на організацію спортивних та розважальних заходів, надання

юридичної та інформаційної підтримки проведення профорієнтаційних заходів, роботи з цільовими групами молоді, консультаційних послуг психологів та надання культурно-мистецьких послуг. Діяльність молодіжних центрів має бути орієнтованою на соціальні та волонтерські ініціативи гурткову роботу та просвітницьку діяльність. Молодіжні центри мають збільшити спектр консультаційних послуг, зокрема юридичних, профорієнтаційних, з працевлаштування.

Молодіжні інфраструктура та центри/простори у свою чергу зможуть забезпечити координацію молодіжної роботи та активного її залучення до життя місцевих громад.

Дуже важливу роль в активізації участі молоді у місцевому та регіональному житті та практикуванні принципів демократії і громадянства відіграють місцеві та регіональні органи влади. Молодь повинна мати можливість впливати і формувати на свої рішення та дії у житті суспільства. Підтримка і заохочення місцевими та регіональними органами влади участі молоді у житті громад мають забезпечувати повагу молоді культурним середовищем, врахування різних потреб, обставин та сподівань молодих людей, а також потрібно включати елементи розваги і задоволення.

Співпраця між місцевими органами влади, молоддю та їх організаціями є важливим кроком у побудові сильного та демократичного суспільства.

Перелік використаних джерел:

1. «Скажи своє слово!». Посібник з Переглянутої Європейської хартії про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті. URL: The provided link is incorrect

2. Молодь України – 2018 / Результати репрезентативного соціологічного дослідження. – Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. – 72 с. URL: https://sport.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/Sociologichni_doslidzhennia/doslidjennya-broshyra.pdf

Завадка І. М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Перетятко Л. А.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

ВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Можна з впевненістю стверджувати, що головним ресурсом майже будь-якої компанії — є персонал або людські ресурси, а її ефективне функціонування визначається насамперед ступенем професійного розвитку її персоналу. Ніби очевидним є той факт, що, інвестуючи в навчання і розвиток персоналу, компанія тільки виграє. І тут постає одне з ключових питань, яке зазвичай стоїть перед керівником будь-якої організації: як оцінити результати від інвестування в навчання? А також, зробити витрати компанії на навчання і розвиток персоналу виправданими такими, що приносять відчутний економічний ефект. Під управлінням персоналу прийнято розуміти певний вид діяльності, спрямований на керівництво людьми з метою реалізації проектів організації. При цьому максимальний акцент робиться на працю, досвід і таланти співробітників, а також на рівень їх задоволеності від самої роботи. Тобто, управління персоналом — це не про сувору регламентацію дій кожного з працівників, а про вміння взаємодіяти з ними: поважати, мотивувати і направляти їх роботу на благо компанії. до останнього десятиліття XX століття в поняття управління персоналом вкладалося якраз розуміння суворого «керівництва». Взаємовідносини між роботодавцем і працівниками були досить суперечливими, оскільки між ними знаходився цілий звід правил взаємодії. Під кінець XX століття організації стали переорієнтовуватись на формат «співпраці», в рамках якого особистість самого співробітника стає досить важливою, його мотивації та вмінням приділяється належна увага. Управління в новому розумінні — це вміння задіяти весь потенціал кожного з працівників на реалізацію стратегічних завдань компанії.

В управлінській практиці ви можете зустріти два поняття: «управління персоналом» і «управління людськими ресурсами». Важливо розуміти, що це дві різні речі. Основна відмінність в тому, що в першому випадку ми розглядаємо людину, як повноцінну і самодостатню особистість, при цьому вагома увага приділяється її потребам і правам. Також інтереси персоналу

враховуються при постановці комерційних цілей. Що ми маємо в другому випадку?

По-перше, персонал сприймається як ресурс, за допомогою якого досягаються цілі компанії. При цьому, в ресурс готові вкладати і сприяти його розвитку.

По-друге, найважливішим є саме цілі компанії, а не співробітників.

Тобто, управління людськими ресурсами співвідносно з кадровим або трудовим потенціалом. У разі ж управління персоналом, матеріальні цілі грамотно переплетені за значимістю з соціальними потребами працівників.

Можна виділити такі базові принципи управління персоналом:

- при підборі співробітників увага приділяється не тільки їх діловим якостям, а й особистим;
- колектив вибудовується таким чином, щоб зберігалась кількісна гармонія між молодими фахівцями і вже досвідченими співробітниками;
- діяльність співробітників оцінюється, а на основі отриманих даних формуються стратегії для професійного зростання і розвитку кожного;
- здорова і прозора конкуренція заохочується, завдяки чому значно розвивається кадровий потенціал компанії;
- в організації присутня довіра до кожного співробітника, але разом з нею працює і система адекватної перевірки результатів роботи кожного;
- компанія завжди готова до ситуації, коли хтось зі співробітників не може вийти на робоче місце, і має можливість його замінити;
- для кожного із співробітників передбачені можливості для підвищення його професійної кваліфікації;
- вся кадрово-управлінська діяльність компанії ведеться відповідно до чинних правових актів.

Важливість управління людськими ресурсами полягає у наступному.

По-перше, управління людськими ресурсами безпосередньо впливає на капіталізацію (вартість) компанії. Зростає частка нематеріальних активів (бренд, інтелектуальний потенціал персоналу, кадрова політика) в загальній сумі активів організації.

По-друге, управління людськими ресурсами як най важливіша "внутрішня компетенція" організації є одним з факторів, що забезпечують лідерство в конкурентній боротьбі, оскільки висувається в число

найважливіших конкурентних переваг організації, стає гарантією її успіху і виживання в умовах посилення конкуренції.

По-третє, за оцінками ряду фахівців, саме управління людськими ресурсами дозволяє компаніям переходити з числа хороших, які успішно працюють, у число лідируючих у певному сегменті ринку. Управління людьми — одна з найбільш важливих областей управління організацією. Люди є найважливішим ресурсом будь-якої організації. Вони створюють нові продукти, акумулюють і використовують фінансові ресурси, контролюють якість. Люди здатні до постійного вдосконалення і розвитку. Їх можливості та ініціатива безмежні, в той час як інші ресурси обмежені. Тому так важливо приділяти також увагу збереженню наявних висококваліфікованих кадрів.

В рамках концепції «управління людськими ресурсами» персонал «зрівнюється в правах» з основним капіталом, і витрати на нього розглядаються як довготермінові інвестиції. Кадрове планування взаємозв'язане з виробництвом — активно впроваджується групова організація праці, і тому акцентується увага на створенні команди, розвитку людей і формуванні корпоративної культури. Таким чином, управління людськими ресурсами спрямовано на вирішення принципово нових, довготривалих завдань, підвищення економічної і соціальної ефективності роботи організації, підтримка її балансу із середовищем. Вважається, що концепція управління персоналом має «національний відтінок». В Україні до такої концепції ще «руки не дійшли», але традиційно вітчизняний менталітет підходить до людей, як до чогось другорядного, тому не скоро підхід до управління персоналом досягне світових стандартів. Основним критерієм підвищення на посаді є широка кваліфікація, вміння добиватись конкретних результатів, динамізм, уміння формувати команду і працювати з нею, вміння бачити картину в цілому і застосовувати ділову етику. Єдина система управління персоналом включає: відділ персоналу, менеджерів всіх рівнів і організацій, які представляють інтереси найманих працівників. Нова кадрова технологія — основне джерело позитивних змін в організації, оскільки вона сконцентрована на: ресурсну орієнтацію, тобто використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації; інтеграцію потреб працівників із зацікавленістю організації. Більшість спеціалістів формулюють концепцію людських ресурсів досить широко, підкреслюючи відмінності за критеріями оцінки ефективності

(більш повне використання людських ресурсів проти мінімізації затрат), за ознакою контролю (самоконтроль проти зовнішнього контролю), за формою організації

Отже, як бачимо, прискорений розвиток науково-технічного прогресу і швидке старіння професійних знань і навичок (3—5 років), короткі життєві цикли виробів є визначними чинниками, що відображають значну роль професійного навчання і пояснюють різке зростання значення людських ресурсів для виживання компаній. Управління людьми — одна з найбільш важливих областей управління організацією. Люди є найважливішим ресурсом будь-якої організації. Вони створюють нові продукти, акумулюють і використовують фінансові ресурси, контролюють якість. Люди здатні до постійного вдосконалення і розвитку. Їх можливості та ініціатива безмежні, в той час як інші ресурси обмежені.

Перелік використаних джерел:

1. Бербенець О.В. Вплив трудової міграції населення України на розвиток ринку праці / О.В. Бербенець // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. — № 2. — 2014. — Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua
2.. Управління ресурсами підприємства [Електронний ресурс] : монографія / за заг. ред. к.е.н., проф. Г. О. Швиданенко. — К. : КНЕУ, 2014. — 418, [6] с.
3. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. – Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. – 210 с

Климків Р.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Управління людськими ресурсами – це діяльність, яка формує людські ресурси організації і їх координацію.

Основна мета управління людськими ресурсами - це забезпечити досягнення успіху даної організації з допомогою людей. Поєднати ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей працівників і стимулювання їх до

виконання функцій більш високого рівня. Відповідно, провідними цілями управління людських ресурсів є: підвищення ефективності функціонування організації і поліпшення якості трудового життя персоналу.

У сучасному світі , управління людськими є надзвичайно вважливим. Управління людськими ресурсами спрямоване на розв’язання принципово нових, довгострокових завдань, на підвищення економічної та соціальної ефективності роботи організації, підтримку її балансу із зовнішнім середовищем. Ця діяльність допомагає і виконує безліч завдань. До них відносять ,такі завдання, як: розробка плану, систем оцінювання виконаних робіт , систем комунікації, що забезпечує зв'язок між працівниками, і їх впровадження тощо . Також до завдань можна віднести : забезпечення рівних можливостей для всіх працівників і виконання інших зобов'язань перед державою. Важливим є проведення аналізу робочих місць і аналіз можливостей персоналу організації. До завдань управління людськими ресурсами можна додати, набір персоналу, що відповідає потребам організації і прийом персоналу для заповнення вакансій, орієнтація і навчання персоналу [1].

Найважливішим і одночасно найскладнішим об’єктом є персонал . Персонал - колектив працівників або сукупність осіб, які знаходять в організації і виконують ряд важливих функцій. Без людей немає організації, а без людських ресурсів жодна організація не зможе досягти своєї мети і бажаних результатів. З цих слів випливає, що людина є основою. Тому специфіка людських ресурсів полягає в людині. Тому виділяємо наступне, люди наділені інтелектом, тому їхня реакція на зовнішній вплив є важливим, внаслідок чого процес взаємодії між працівником і організацією є двостороннім; люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найважливішим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації; трудове життя людини в сьогоднішньому суспільстві займає період 30–50 років, тому стосунки між працівником і організацією мають довгостроковий характер [2].

Для того щоб процес управління проходив якісно і без проблем , персонал повинен також брати на себе велику відповідальність. А саме, добре знати трудове законодавство, методичні, нормативні та інші матеріали, що стосуються роботи з людськими ресурсами, обліку особового складу; основи педагогіки, соціології та психології праці; передовий вітчизняний і зарубіжний досвід у галузі управління людськими ресурсами.

Друге не менш важливе завдання, це володіти сучасними методами оцінки персоналу, профорієнтаційної роботи, довгострокового й оперативного планування роботи з людськими ресурсами, регламентації функцій структурних підрозділів і працівників. І останнє, це мати чітке уявлення про перспективи розвитку організації, ринку, кон'юнктури; про основи наукової організації праці, виробництва й управління, про структуру організації та основні функції структурних підрозділів тощо.

Складність управління людськими ресурсами в організації в сучасних умовах зумовлює новий рівень вимог, які висувають до керівника кадрової служби. Керівнику дається дуже великі завдання і багато проблем, наприклад: Саме керівник повинен вміти виробляти стратегію управління, консолідувати зусилля своїх підлеглих на розв'язання важливих завдань управління, використовуючи при цьому свою владу. Рішення щодо планування, найму на роботу, заохочення та мотивації, просування по службі, підготовки та розвитку персоналу є одним з головних завдань для керівника.

Методи управління людськими ресурсами – це способи впливу на персонал організації з метою здійснення координації їх роботи та стратегічних і тактичних цілей системи управління. Відрізняють ,такі методи управління людськими ресурсами, як : адміністративно-правові, економічні та соціально-психологічні. Адміністративно-правові ґрунтуються на впливах керівників на процес виробництва та управління. Економічні методи ґрунтуються на правильному використанні економічних законів і врахуванні мотиваційної природи грошової винагороди. Соціально-психологічні методи - це способи здійснення управлінських впливів на персонал, що базуються на використанні закономірностей психології та соціології. [3].

Можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами є важливим складником управління організацією. Управління людськими ресурсами є надзвичайно вважливим в будь-якій організації. Управління людськими ресурсами виконує ряд функцій і завдань. Це допомагає будь-якій організації отримувати бажаних результатів і добиватися своєї мети. Основним чинником управління людських ресурсів є персонал, самі люди, які знаходяться в організації. Для більше ефективного результату і кращого управління , цей чинник потрібно завжди підтримувати.

Перелік використаних джерел
1. Електронний ресурс : [Management.com.ua] Управління людськими ресурсами
2. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «ЛілеяНВ», – 2015. – 232.
3. Стратегічне управління людськими ресурсами [Текст] : навчальний посібник / Є. Г. Матвіїшин. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. — 200 с.

Користов А.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.е.н., доцент Баценко Л.М.
Сумський національний аграрний університет,
м. Суми, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ

З розвитком світової економіки та посиленням конкуренції майже в усіх сферах стало зрозуміло, що процвітати будуть лише організації, які розуміють, як досягти зацікавленості та лояльності своїх співробітників на всіх рівнях і постійно розвивати свої знання та навички. Бажання вчитися швидше за конкурентів - єдина гідна підтримка - конкурентна перевага.

Українські компанії зберегли застарілі практики управління, в основному через відсутність культури управління та бажання власників її сформувати. Тому завдання пошуку та впровадження сучасних, інноваційних підходів до управління персоналом є важливим і актуальним. Тому слід зазначити, що на рівні наукових, організаційно-методичних досліджень у організацій виникає проблема формування ефективної системи управління персоналом.

Ефективне управління як компанією, так і співробітниками можливе за наявності тріади: ефективна корпоративна культура, стратегічне управління компанією та стратегічне управління співробітниками.

Ефективна корпоративна культура та її цінності впливають і взаємодіють із стратегією управління організацією та стратегією управління персоналом. Сьогодні організаційна культура або корпоративна культура

набуває все більшого значення. Ефективна організаційна культура – це не розвинена культура, ми розвиваємо, прищеплюємо співробітникам цінності, необхідні компанії для створення чогось нового та іншого, а не для того, щоб компанія отримувала прибуток. більш інноваційним. Йдеться про управління людиною, а не підлеглим. Головною проблемою сьогодні є не особистість-функція, а управління особистістю. Керівники можуть керувати функціями особистості, але не завжди враховуються особисті інтереси. Завданням сучасного менеджменту є не лише задоволення потреб працівників, які працюють і виконують свої функції, а й те, щоб люди відчували себе комфортно в суспільстві, в сім'ї та на роботі. Крім загальної корпоративної культури у відділах може бути мікрокультура. Тоді, щоб мати ефективну культуру в усій компанії, керівництву важливо узгодити ці сфери цінності для працівників різних відділів. Пануюча в організації культура визначає ставлення співробітників до роботи, один до одного, до керівництва і до організації в цілому.

Стратегія управління людськими ресурсами є пріоритетним напрямком формування високопрофесійного, відповідального та згуртованого колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей та загальної стратегії організації. Це система методів та інструментів управління персоналом, які протягом певного часу використовуються для реалізації кадрової політики.

Цілі стратегічного управління людськими ресурсами: задовольнити майбутні кадрові потреби організації, регулювати рівень адекватної винагороди за підбір, утримання та мотивацію персоналу на всіх рівнях організації, надавати пріоритет розвитку лідерства на ключових посадах, забезпечити ефективне навчання та розвиток. формування програм і високої внутрішньої динаміки персоналу для всього персоналу, розробка ефективних систем комунікації між керівництвом та іншими співробітниками, відділами та підрозділами, створення механізмів боротьби з наслідками психологічного сприйняття змін.

Організаційний коучинг є соціально-управлінським інструментом розвитку персоналу, спрямованим на підвищення кількісних і якісних характеристик діяльності, професійних та особистісних навичок як керівників, так і співробітників. Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить, що використання коучів в управлінні персоналом дозволяє

підвищити ефективність, підвищити професійні та особистісні навички співробітників.

Коучинг підходить для компаній, які зосереджені на найкращих результатах та хороших відносинах у команді. У процесі спілкування менеджер-тренер спонукає співробітника до досягнення мети мотиваційними питаннями. Щоб коучинг працював добре, відносини між керівником та його підлеглими мають базуватися на довірі та партнерстві. Без поваги керівника до підлеглих неможливо реалізувати коучинг-стиль управління.

Співробітники підприємства є одним з основних засобів виробництва, але він є найскладнішим, що вимагає постійної уваги, динаміки та розвитку роботи керівника. Люди завжди були живими істотами зі своїми властивостями, бажаннями та характерами. Для того, щоб усі співробітники працювали максимально ефективно, необхідно постійно аналізувати показники діяльності, заздалегідь планувати кадрові зміни, удосконалювати технології навчання персоналу, щоб працівники мали можливість отримувати новітні знання та застосовувати їх на практиці. Прогнозування та планування людських ресурсів базується насамперед на тому, що людські ресурси є основною конкурентною перевагою організації та значним стратегічним ресурсом. Процесу планування передує процес прогнозування. Він зроблений у формі припущень щодо можливого та майбутнього розвитку подій.

Одним із джерел конкурентних переваг підприємств є формування потенціалу та таланту працівників. Розвиток персоналу, включаючи приховані навички та вміння всіх співробітників, можливий завдяки використанню інноваційних технологій управління персоналом.

Сьогодні все більшої популярності набуває один із напрямів менеджменту – практична психологія, спортивний коучинг (наставництво), менеджмент, філософія, логіка та наука про життєвий досвід, коучинг в окремій сфері. Впровадження коучингу на вітчизняних підприємствах може підвищити ефективність бізнесу за рахунок особистісного розвитку керівників і співробітників, як індивідуально, так і в команді. Під час кризи зі зростанням значення людських ресурсів зростав і попит на такий вид послуг, як коучинг.

Рушійною силою створення вдосконаленого інноваційного продукту є потреба в інноваційному персоналі. Це персонал, який не боїться викликів,

бути креативним, створювати щось нове, запропонувати керівництву бачення майбутнього компанії і водночас орієнтуватися на клієнтів. Замість того, щоб придушувати ініціативу, компанія повинна заохочувати її різними способами.

Таким чином, працівники (людські ресурси) підприємства є одним із основних засобів виробництва, але він дуже складний, що вимагає постійної уваги, динаміки та розвитку роботи керівника. Люди завжди були живими істотами зі своїми властивостями, бажаннями та характерами. Тому стратегічне управління людськими ресурсами є важливим для ефективного управління компанії.

Перелік використаних джерел:

1. Безтелесна Л.І., Пляшко О. С. Конкурентоспроможні людські ресурси механізм забезпечення в національній економіці: монографія. Київ : Кондор, 2017. 184 с.
2. Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств . *БізнесІнформ.* 2014. С. 12-18

Костюк В.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОМПАНІЇ McDONALD'S

Останні місяці та роки все більше українських ресторанторів скаржаться на кадровий голод та суттєву нестачу лінійного персоналу. В деяких компаніях плинність кадрів сягає 100% на рік і навіть більше. Причини зрозумілі – низький престиж професії, порівняно невисокі зарплати та важка праця — усе це відлякує працівників від роботи у супермаркетах та ресторанах. Разом з тим, певним компаніям вдається подолати цю проблему, залучаючи та утримуючи кадри, займаючись їх професійним розвитком. Одна з таких компаній – провідна мережа фастфуд ресторанів України та світу McDonald`s.

Компанія McDonald`s є світовим лідером у галузі швидкого обслуговування і налічує понад 35 000 закладів у більш ніж 120 країнах світу, які щодня обслуговують близько 70 мільйонів відвідувачів. Успішність діяльності компанії полягає в швидкому обслуговуванні клієнтів та порівняно низьких цінах. Компанія «МакДональдз Юкрейн Лтд» є одним із найбільших іноземних інвесторів в Україні: у розвиток мережі McDonald`s та інфраструктури нашої держави компанією вкладено близько 225 мільйонів доларів[1].

Крім того, McDonald`s є прикладом ефективного управління людськими ресурсами, про що свідчить проведений аналіз динаміки кількості працівників компанії (таблиця 1). Середньооблікова чисельність штатних працівників компанії становила в 2019 році 10775 осіб, а фактичний розмір фонду оплати праці склав 294546 тис. грн., що вище ніж у 2018 року. Збільшення фонду оплати праці відбулося внаслідок зростання обсягів виробництва. Таким чином, плинність персоналу у 2019 році зменшилася, порівняно з 2017 роком, на 25%. У 2019 році було на 23% менше звільнень [4].

Таблиця 1

Показники руху персоналу компанії McDonald`s за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019
Середня кількість працюючих (осіб)	10549	10658	10775
Кількість нових працівників (осіб)	412	450	517
Кількість звільнених працівників (осіб)	145	115	111

Задля досягнення такої позитивної динаміки в компанії McDonald`s існують певні принципи управління персоналом, які постійно змінюються та вдосконалюються. Для компанії вдосконалення кадрової політики є важливим стратегічним пріоритетом. Це пов’язано із розумінням, що успіх залежить від того, наскільки персонал усвідомлює корпоративні цінності, такі як: відповідальне ставлення до службових обов’язків, відданість компанії, дотримання корпоративної культури і корпоративної етики. У компанії за роботу з персоналом відповідає відділ персоналу – самостійний структурний підрозділ, підпорядкований директору. В своїй діяльності відділ керується Кодексом законів про працю, наказами міністерства і розпорядженнями директора компанії.

Кадрове планування у компанії McDonald`s включає:

1) Оцінювання наявного персоналу здійснюється на основі інформації про наявність трудових ресурсів, що міститься в базі даних організації. Аналіз наявних трудових ресурсів ведеться на момент оцінки в кількісному і якісному аспектах. Кількісний аналіз чисельності персоналу здійснюється в розрізі підрозділів і окремих посад. Якісний аналіз ведеться з урахуванням характеристик працівників, що обіймають посади (кваліфікація, навички).

2) Оцінювання майбутніх потреб у персоналі передбачає прогнозування чисельності персоналу, необхідного для реалізації стратегії розвитку організації. Планова потреба в трудових ресурсах визначається на запланований обсяг діяльності, обумовлений обраною стратегією розвитку компанії (з урахуванням розширення або скорочення обсягів діяльності, структурної перебудови, змін у змісті праці і т.д.).

3) Розробку програми задоволення майбутніх потреб у персоналі, метою якої є забезпечення кількісної і якісної відповідності між запланованою потребою в персоналі і наявними трудовими ресурсами. Вона передбачає залучення додаткових трудових ресурсів, їх вивільнення або перерозподіл. Набір персоналу відбувається в першу чергу з внутрішніх джерел, що значно скорочує витрати на вербування.

Формування кадрової політики здійснюється на основі загальної Декларації прав людини, Конституції держави, Цивільного Кодексу та Кодексу законів про працю. Кадрова політика розробляється вищим керівництвом підприємства і кадровими службами[3].

За ступенем відкритості стосовно зовнішнього середовища при формуванні кадрового складу компанія веде закриту кадрову політику, яка характеризується тим, що організація орієнтується на залучення нового персоналу лише нижчого посадового рівня, а заміщення проводиться лише за рахунок працівників організації. Кадрова політика такого типу використовується тому, що компанія орієнтується на створення певної корпоративної атмосфери. Більшість керівників компанії починали роботу в McDonald`s з початкових сходинок. Усі директори закладів McDonald`s в Україні, а також 38% працівників центрального офісу розпочали свій професійний шлях у компанії з посади працівника закладу. Таким чином, можна говорити про абсолютну рівність у кар’єрному зростанні [5].

Компанія впроваджує рівність і надає однакові можливості для роботи і розвитку кар'єри для всіх, незалежно від віку, статі, віросповідання

тощо. У McDonald`s працює майже 10 000 працівників, з них більше 4% це люди з інвалідністю, 64% з них — з вадами слуху, проте вони успішно працюють та керують ресторанами. Також у компанії немає вікових обмежень, крім тих, які встановлені законодавством [1].

Відсоткове співвідношення чоловіків та жінок серед співробітників ресторанів McDonald`s становить: 60% - жінки, 40% - чоловіки. Відсоткове співвідношення жінок і чоловіків на керівних посадах: 50% на 50%. Компанія запровадила єдиний підхід до оплати праці та кар'єрного зростання, незалежно від статі і в першу чергу звертає увагу на рівень професіоналізму та компетенції кандидатів, а також наскільки людині резонують цінності McDonald`s. Для даної корпорації важливі бажання та вміння людини працювати в команді.

У McDonald`s є власний корпоративний тренінговий центр, який навчає та розвиває наші команди. Кожен працівник компанії має можливість зростати професійно через доступ до навчальної платформи. Також для працівників діє чимало різноманітних програм лояльності. Програма «Особистий лист» є конфіденційним засобом, за допомогою якого будь-який співробітник може викласти в листі свої особисті проблеми, пропозиції та думки і відправити цей лист в центральний офіс. Також існує програма, за допомогою якої працівники та їх родичі можуть отримати необхідну психологічну допомогу.

Програма «Працюємо разом» допомагає компанії поповнити кадрові ресурси, а працівникам, які залучають друзів та знайомих приєднатись до родини McDonald`s, виплачують премію у розмірі 500 грн. за кожного нового приведеного працівника. За результатами 2018 року ця програма займала друге місце серед джерел залучення працівників, що дало можливість прийняти на роботу 858 нових працівників, тобто 20 % від загальної кількості прийнятих.

Ще однією характерною особливістю компанії є надання можливості працівникам вільно пересуватись країною не втрачаючи роботи, адже кожен працівник може перевестись у ресторан іншого міста. Крім того, під час відкриття нових ресторанів у інших містах є можливість поїхати у відрядження задля здобуття нового досвіду [5].

Усім працівникам ресторанів надається знижка на продукцію в розмірі 50%, а усім, хто працює більше року - повне медичне страхування. До того ж, компанія забезпечує працівників якісною та зручною уніформою

та дбає про їхній комфорт, пропонуючи зону для відпочинку та душову у кожному ресторані.

Без взаємодопомоги та обміну досвідом успіх неможливий. Компанія навчає менеджерів тому, як організовувати свою роботу з командою таким чином, щоб люди не тільки максимально використовували свій потенціал та розкривали свої таланти, а й відчували свою важливість і розуміли свій внесок в розвиток компанії. В компанії існує практика збору ідей, коли кожен працівник може запропонувати щось своє, щоб покращити сервіс. McDonald`s поважає та прислухається до такого виявлення думок, бо саме працівники ресторанів знаходяться найближче до клієнтів.

Компанія ввела моментальні програми винагороди, коли будь-який керівник ресторану може швидко винагородити кращого працівника. Тут є своя 'валюта' – монетка МакБакс, яку можна обмінювати на грошову винагороду. Окремо корпорація працює й над нематеріальними видами заохочення. Кожні два роки у всьому світі обираються 1% директорів ресторанів (Ray Kroc Award) та щорічно 1% працівників офісів (President's Award), які досягли найкращих результатів. Також щокварталу усі працівники мають змогу отримати премію, успішно пройшовши тестування.

Існує кілька основних параметрів, за допомогою яких McDonald`s вимірює ефективність роботи з кадрами. Серед внутрішніх показників: ENPS (Employee Net Promoter Score – індекс, який показує, чи працівники готові рекомендувати роботу в McDonald's своїм друзям і знайомим); плинність кадрів (вимірює ефективність підбору й адаптації нових працівників); кількість наступників на кожну з менеджерських посад (визначає здатність компанії формувати кадровий резерв і управляти ризиками). Також є зовнішній показник, який порівнюється між ринками різних країн – Good Employer. За ним клієнти оцінюють McDonald's як роботодавця у своїй країні. В Україні цей показник є найвищим серед інших країн світу [2].

Перелік використаних джерел:

1. МакДональдз Україна – офіційний сайт –(2021). Режим доступу: https://www.mcdonalds.com/ua/uk-ua.html
2. Інтерв'ю HR-директора McDonald's Ukraine. Режим доступу: https://rau.ua/novyni/hr-dyrektor-mcdonald-s-ukraine
3. Рей Крок McDonald's: Як створювалась імперія. 2008. – 400 с

4. Звіт про управління Макдональдз. Режим доступу: https://www.mcdonalds.com/content/dam/ua/mediaassets/documents/2.1.pdf
5. Бурбело В.Б. Стаття на тему: «Світова практика корпоративної культури в Україні». Київ, 2016.

Маселко В.М., здобувач вищої освіти
Національний університет «Львівська політехніка»
Науковий керівник – к.е.н., доцент Герасименко О.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Фахівці визначають, що зараз відбувається «третя хвиля» управління знаннями [1]. Під час першої увагу науковців і практиків було зосереджено на вивченні можливостей нових технологій, під час другої – на дослідженні природи знання й того, яким чином люди «знають» та навчаються. Основну увагу на третій фазі розвитку управління знаннями приділяють двом напрямам: формуванню особистісної й командної продуктивності та належному застосуванню можливостей «управління знаннями» задля досягнення стратегічних цілей організації. Особливого значення у цьому контексті набуває застосування такого інструменту управління знаннями як спільноти практики.

Поняття «спільноти практики» та теоретичні розробки стосовно цих неформальних груп запропонували на початку 90-х рр. XX ст. Етьєн Венгер і Жан Лейв [2]. Термін «community of practice» (CoPs) – «спільнота практики» або «спільнота обміну знаннями» Лейв і Венгер використовували для того, щоб позначити групу людей, залучених в спільну діяльність. Надалі концепція спільноти обміну знаннями отримала розвиток в роботах Венгера і активно використовувалася для аналізу стосунків, які складаються усередині організацій і мереж самого різного типу [2].

Метафора спільноти обміну знаннями дуже плідна і дозволяє підкреслити спільний і діяльнісний аспект навчання. У рамках цього підходу всяке навчання представляється як спільна діяльність, яка обов'язково

вимагає зацікавленої участі інших людей, діючих в цій галузі знань або схожих областях. Роботи Венгера і його послідовників викликали сплеск інтересу до теми спільнот і їх ролі в навчанні. Концепція спільноти обміну знаннями отримала найбільший розвиток в області управління організаціями, системах перепідготовки кадрів і безперервного навчання, в середовищі мережевих спільнот [3]. Ж. Лейв і Е. Венгер, які досліджували спільну діяльність людей в процесі навчання, розглядали набуття знань як соціальний процес, в якому беруть участь люди з різним рівнем компетенції, від чого залежав їх статус у групі. Тут було важливо, наскільки швидко новачок, який приєднався до групи, ставав її активним учасником, причому й навчання, і участь у роботі групи були нерозривно пов'язані з практичними задачами.

Таким чином, CoPs на початку пов'язувалися з процесом неформального ситуативного навчання. Спільнота практики (англ., Community of practice, CoP) – це добровільне віртуальне об'єднання професіоналів / або усіх зацікавлених задля вирішення практичних проблем. Фактично, це об'єднання практиків, залучених у спільну діяльність, спрямованих на пошук нових ідей. В останні роки спільноти практики стають все більш поширеними в публічному секторі багатьох країн (наприклад, [4]).

На відміну від формальної робочої групи/підрозділу, проектної команди та неформальної мережі визначають такі особливості спільноти практики: ціль: розвиток спроможності учасників, створення й обмін знаннями; склад: учасники, які самі себе обрали (собі це обрали); тримає разом: пристрасть / захоплення, цілеспрямованість, ідентифікація з досвідом групи; тривалість існування: доки триватиме інтерес утримувати групу [5].

У настановних документах Європейського Союзу відзначається, що загальні особливості в процесі формування CoP можна охарактеризувати таким чином: ентузіазм і хвилювання на самому початку – «це щось нове?»; сум'яття – «чим ми будемо займатися?»; прояснення цілей – «хто за що буде відповідати»; ріст – «в основі нашої роботи лежить довіра й повага»; зрілість – «ми – самоправні/самоврядні» [6].

Принцип створення спільноти практики полягає в тому, що учасники спонтанно об'єднуються навколо спільної цілі (теми); поступово будують атмосферу довіри між собою для того, щоб поділитися прихованими

(неформальними) знаннями. Для чого розвивається обмін досвідом (практиками), що сприяє створенню «колективного інтелекту», який, в свою чергу, стає неявним знанням кожного з учасників.

Таким чином, участь у спільнотах практики надає можливість посадовим особам, депутатам місцевих рад та громадським активістам ділитися власним досвідом, вивчати і поширювати кращі практики публічного управління, об'єднувати зусилля на принципах соціального партнерства задля розвитку територіальних громад шляхом розробки та впровадження проектів/програм, а також налагоджувати комунікацію із колегами по всій країні, навчатися на е-курсах, вести дискусії з професійних питань. Це сприятиме постійному підвищенню професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Перелік використаних джерел:

1. Knight T. Knowledge Management: A Blueprint for Delivery / Tom Knight, Trevor Howes ; 1st Edition. – Oxford : Taylor & Francis Ltd, 2003. – 252 p.
2. Wenger E. Cultivating a Community of Practice: A quick start-up guide / E. Wenger. – Access mode : www.ewenger.com/theory/start-up_guide_PDF.pdf.
3. Спільнота практик місцевого самоврядування. – Режим доступу : http://udl.despro.org.ua.
4. Communities of practice for public service. – Access mode : http://www.communities.idea.gov.uk/welcome.do. – Title from screen.
5. Wenger E. Cultivating Communities of Practice / E. Wenger, R. McDermott and W. M. Snyder. – Boston : MASS, Harvard Business School Press, 2002.
6. European Guide to Good Practice in Knowledge Management – Part 2: Organizational Culture (CWA 14924-2). – March 2004. – Pp. 53.

Новосад М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Зеленко В.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером

відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації за рахунок комплектування її персоналом відповідної компетенції, вибору стратегії управління людськими ресурсами, визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом — це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління людьми є основою управління організації.

Невдало вибрана модель управління персоналом наводить до різного роду конфліктів, які часто руйнують колектив і створюють напружену атмосферу на підприємстві, заважають роботі. Але повна відсутність конфліктів – це теж погано, інколи вони є стимул-реакцією до дозволу багатьох проблем. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підібраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління [1].

Методи управління персоналом - способи дії на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації. Розрізняють адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи.

Адміністративні методи зорієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття відповідальності, прагнення людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності. Ці методи відрізняє прямий характер впливу: будь-який регламентуючий та адміністративний акт підлягає обов’язковому виконанню. Для адміністративних методів характерна їх відповідність правовим нормам, які діють на певному рівні управління, а також актам та розпорядженням вищих органів управління.

Адміністративні методи управління становляться на відносинах єдинопочатку, дисципліни та відповідності, здійснюються в формі організаційного та розпорядчого впливу. Організаційний вплив направлено на організацію процесу управління та включає організаційне регламентування, організаційне нормування та організаційно-методичне інструктування.

Організаційне регламентування визначає те, чим повинен займатись працівник управління, і визначено положеннями про структурні підрозділи, які встановлюють задачі, функції, права, обов'язки та відповідальність підрозділів і служб організації та їх керівників. На основі положень складається штатний розклад даного підрозділу, організовується його повсякденна діяльність. Застосування положень дозволяє оцінити результати діяльності підрозділу, приймати рішення щодо морального та матеріального стимулювання його працівників.

Організаційне нормування в організаціях передбачає велику кількість нормативів, яке включає:

- якісно-технічні нормативи (технічні умови, стандарти організації та ін.);
- технологічні (маршрутні і технологічні карти і т.д.);
- експлуатаційно-ремонтні (нормативи планово-попереджувального ремонту);
- трудові нормативи (розряди, ставки, шкала преміювання);
- фінансово-кредитні (розмір власних оборотних засобів, погашення позик банку);
- нормативи рентабельності та взаємовідносин з бюджетом (відрахування в бюджет);
- матеріально-постачальні та транспортні нормативи (норма витрат матеріалів);
- організаційно-управлінські нормативи (правила внутрішнього розпорядку, порядок оформлення найму, звільнення, переводу, відряджень).

Ці нормативи зачіпають всі сторони діяльності організації. Особливе значення має нормування інформації, так як її потік і обсяг постійно зростають [2].

Організаційно-методичне інструктування здійснюється в формі різноманітних інструкцій та вказівок діючих в організації. В актах організаційно-методичного інструктування даються рекомендації для застосування тих чи інших сучасних засобів управління, враховується цінний досвід, яким володіють працівники апарату управляння.

Розпорядчий вплив виражається в формі наказу, розпорядження або вказівки, і які є правовими актами ненормативного характеру. Вони видаються, щоб забезпечити додержання, виконання та застосування

діючого законодавства та інших нормативних актів, а також для надання юридичної сили управлінським рішенням.

Економічні методи управління – це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації.

Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, яке поєднує та синтезує в собі всі економічні методи управління. За допомогою планування визначається програма діяльності організації. Після затвердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою за їх виконанням. Кожний підрозділ отримує перспективні і поточні плани за визначеним рядком показників.

В умовах вільного ринку і складної взаємодії системи цін, прибутків та збитків, попиту та пропозиції посилюється роль економічних методів управління. Вони стають найважливішою умовою створення цілісної, ефективної та гнучкої системи управління економікою організації.

Для досягнення поставленої мети необхідно чітко визначити критерії ефективності і кінцеві результати виробництва у вигляді сукупності показників, встановлених в плані економічного розвитку. Таким чином, роль економічних методів полягає в мобілізації трудового колективу на досягнення кінцевих результатів.

Соціально-економічні методи управління базуються на використанні соціального механізму управління (система взаємовідносин в колективі, соціальні потреби і т.д.). специфіка цих методів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особи, групи колективу, в процесі управлення персоналом.

Соціально-психологічні методи – це способи здійснення управлінського впливу на персонал, який базується на використанні закономірностей соціології та психології. Об’єктом впливу цих методів є групи людей і окремі особи. По масштабу і способам впливу ці методи можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які націлені на групи людей і їх взаємодію в процесі трудової діяльності; психологічні методи, які націлено впливають на особу конкретної людини.

Соціологічні методи відіграють важливу роль в управлінні персоналом, вони дозволяють встановити призначення і місце співробітників в колективі, визначити лідерів і забезпечити їх підтримку,

пов’язати мотивацію людей з кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і розв’язання конфліктів в колективі.

Соціальне планування забезпечує постановку соціальної мети і критеріїв, розробку соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба в житлі, умови праці та ін.) і планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів. Соціологічні методи дослідження складають науковий інструментарій в роботі з персоналом, вони подають необхідні дані для підбору, оцінки, розстановки і навчання персоналу і дозволяють обґрунтовано приймати кадрові рішення.

Психологічні методи відіграють важливу роль в роботі з персоналом, так як націлені на конкретну особу працівника або службовця і, як правило, строго персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, його особистості, інтелекту, образів і поведінки з тим, щоб націлити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних задач організації. Психологічне планування складає новий напрямок в роботі з персоналом по формуванню ефективного психологічного стану колективу організації. Воно витікає із необхідності концепції всебічного розвитку особистості людини, усунення негативних тенденцій організації відсталої частини трудового колективу.

Методи управління персоналом можна також класифікувати за такою ознакою належності до загальної функції управління: методи нормування, організації, планування, координації, регулювання, мотивації, стимулювання, контролю, аналізу і обліку. Більш детальна класифікація даних методів за ознакою належності до конкретної функції управління персоналом дозволяє поставити їх в технологічний ланцюжок всього циклу роботи з персоналом. За цією ознакою виділяють методи: найму, відбору та прийому персоналу, ділової оцінки персоналу, соціалізації профорієнтації і трудової адаптації персоналу, мотивації трудової діяльності персоналу, організації системи навчання персоналу, управління конфліктами і стресами, управління безпекою персоналу, організації роботи персоналу, управління діловою кар’єрою і службово-професійним просуванням персоналу та його визволення [4].

Отже, ефективність методів управління залежить від їх мотиваційної спрямованості, системності та наявності механізму їх реалізації і передбачає постійний процес з вивчення правового середовища, в якому працює

організація, що в кінцевому підсумку дасть змогу забезпечити правову та економічну безпеку підприємства.

Перелік використаних джерел:

1. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП. – 2001. – 212 с.
2. Братченко В.Ф Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, 3, 2006.
3. Кадровий менеджмент: навч. посіб. // О. О. Морушко. — Львів: Львівська політехніка, 2014. — 176 с.
4. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.

Огребчук В.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВИХ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

Протягом тривалого періоду досвід управління персоналом, і підприємствами у найрозвиненіших країнах не враховувався як теоретиками, і практиками з України. Але, стало очевидним, що переймання досвіду цих країн і впровадження практик та методик в управління людськими ресурсами в Україні може зробити механізм управління більш гнучким і сприйнятливим до будь-якого впровадження нової методики управління.

У наш час процеси глобалізації світового економічного суспільства та розвиток сучасних технологій диктують власні стандарти у сфері управління персоналом. Ось для управління персоналом України наприклад, актуально на даний момент розмежування механізму менеджменту на невидимі і видимі кінцеві результати (для організацій різної форми власності), психологічний настрій персоналу в організації та підприємстві на необхідність сприйняття сучасних методів управління персоналом, вибір моделей довгострокового розвитку, що включають всі аспекти планування майбутнього та кар'єри співробітників організацій та підприємств,

формування механізму господарського мислення персоналу, зорієнтованого на кінцевого споживача.

У світовій практиці виділяють два підходи до формування системи управління персоналом – американський та японський. Специфіка соціально-економічного розвитку зумовлює особливості кожного підходу. В основі американського підходу до формування системи управління персоналом стоїть принцип індивідуалізму. Американські корпорації при доборі кадрів віддають перевагу яскравим, харизматичним особистостям, здатним яскраво і креативно, оригінально та творчо підходити до вирішення поставлених завдань та генерування ідей, які будуть приносити необхідні позитивні результати. Для якісного виконання поставлених завдань обов'язки менеджерів всіх ланок з управління персоналом США включають організацію, координацію і контроль роботи персоналу. В американській системі управління персоналом корпораціями передбачені анкетування та різні тести на всіх етапах – від працевлаштування до подальшого просування кар'єрними сходами [3].

Японська система управління персоналом – одна із найефективніших систем управління у світі, і визнана вона не офіційно «менеджментом з людським обличчям». Останнім часом головною особливістю корпорацій виробничого процесу розвитку творчого потенціалу японських корпорацій стає так звана система «управління знаннями». Даний термін означає перетворення компанії на єдину систему, яка самонавчається, використовує свій досвід, навички та можливості як лабораторії передового досвіду і що залучає до процесу пошуків та нових звершень усіх співробітників. Для збільшення гнучкості виробництва та його чутливості до мінливих умов на ринку праці і не тільки, японські корпорації дуже широко залучають так звану систему «конбан» - комплекс зворотних зв'язків між споживачами даного продукту і тими, хто його виробляє. Зміна вимог попиту споживачів моментально передається до початку технологічної лінії і відразу реалізується без затримки робочого процесу [2].

У багатьох країнах державний сектор є найбільшим працедавцем. Діяльність державних службовців, як специфічна професійна діяльність, характеризується високою відповідальністю та компетентністю, потребує особливої підготовки та безперервного організаційно-наукового вдосконалення, оскільки саме від неї залежить якість виконання державних функцій та надання державних послуг. Республіка Сінгапур, що динамічно

розвивається, швидкий стрибок її економіки до рівня розвинених країн у великій мірі пов'язані з ефективністю державного управління і, зокрема, якісного управління людськими ресурсами в системі державної служби. Тому, Україні варто звернути увагу на досвід Сінгапуру у побудові ефективної системи державного управління, зокрема еволюцію підходів до державного управління, питання реформування державної цивільної служби, особливості управління людськими ресурсами тощо.

Останнім часом корисні для України зарубіжні практики управління персоналом беруть за основу застосування функціонально-вартісного аналізу (ФВА), що дозволяє управлінцям вирішувати питання, пов'язані не лише з виробництвом, а й з управлінням персоналу, включаючи його прийом на роботу, навчання та розвиток. Особливої актуальності набуває застосування цих практик, що дозволяють зменшити загальну кількість працівників, підвищуючи продуктивність їхньої праці, у ситуації кризи [4].

До кращих зарубіжних практик управління персоналом, що застосовуються з користю для України, також слід віднести метод Кано. Цей метод є універсальним інструментом, за допомогою якого можна оцінити і якісну складову продукту, що випускається компанією, та рівень задоволеності споживачів. Стає можливою оцінка лояльності та мотивованості співробітників організації.

Можна додати до списку кращих світових практик карти цілей та системи ключових показників KPI, які визначаються за методологією збалансованої системи показників, які давно застосовуються при здійсненні розробок стратегій управління персоналом. А також технології японських компаній, які, як і раніше, залишаються еталонними в оплаті праці, оцінці та мотивації персоналу. За допомогою цих корисних практик вдається значно підвищити залученість і лояльність персоналу [4].

Управління персоналом в українських компаніях почало зароджуватися на початку 90-х років. Основними завданнями, пов'язаними з управлінням персоналом, були стимулювання праці, набір висококваліфікованих фахівців, створення вибору місць для роботи та бажаної винагороди, підвищення працездатності та скорочення чисельності персоналу в умовах високої конкуренції.

HR-технології необхідні організаціям для отримання вигоди від інтелекту співробітників, їх освіти, емоцій та мотивації, а також працездатності. Вони допомагають правильно мотивувати співробітників,

підвищити їхню ефективність, знизити плинність кадрів та підняти корпоративний дух у рамках компанії. Сучасні HR-технології мають на увазі індивідуальний підбір співробітників, поетапні співбесіди, тестування на професійну придатність, навчання персоналу в рамках конкретної організації, розробка індивідуальної бізнес-програми навчання та адаптації співробітників, лізинг персоналу, підбір тимчасових та позаштатних співробітників тощо [1]. Тобто, HR-технології є сучасним механізмом, що допомагає організації сформувати стійку концепцію підбору та розміщення кадрів, що дозволяє, орієнтуючись на потенціал кожного працівника, підвищувати ефективність діяльності в цілому.

HR-технології є сучасним механізмом, що допомагає організації сформувати стійку концепцію підбору та розміщення кадрів, що дозволяє, орієнтуючись на потенціал кожного працівника, підвищувати ефективність діяльності в цілому. В наш час все більшого поширення набувають міжнародні компанії, головні філії яких знаходяться за межами України. Під міжнародним співробітництвом у сфері управління персоналом розуміють обмін інформацією у сфері розвитку міжнародного законодавства, відправлення на стажування та обмін за кордон, здійснення спільних проектів у рамках діяльності компанії, впровадження перевірених розвиненими страхами технологій управління персоналом та організація науково-дослідних робіт. У зв'язку з сукупністю географічних, генетичних і соціальних факторів в українців виробився свій менталітет, що безумовно відрізняється від менталітету громадян інших країн.

Існує чотири методи інтеграції зарубіжних HR-технологій у вітчизняну практику управління персоналом. Вони представлені у табл. 1.

Український менеджмент має індивідуальний характер: співробітники не беруть участь в управлінні організацією, не вносять своїх нових пропозицій і, як правило, не висловлюють свою думку щодо прийнятих рішень. Співробітники бояться бути покараними за виявлену ними ініціативу та несхвалення з боку керівництва та колективу. Вітчизняні співробітники не бачать необхідності дотримуватися будь-якого вікового бар'єра при призначенні на керівні посади, тому молодий спеціаліст з малим досвідом роботи, цілком може бути призначений керівником співробітниками, які мають набагато більший досвід роботи в даній сфері.

Таблиця 1

Методи інтеграції зарубіжних HR-технологій у вітчизняну практику управління персоналом [4]

Метод інтеграції	Основа та засоби інтеграції
Формалізація	Політика компанії, стандарти, циркуляри, посібники
Централізація	Прийняття відповідальних рішень, що стосуються управління персоналом, в головному офісі організації
Інформаційний метод	Використання електронних додатків, створення спільної бази даних, інформаційних систем та засобів для обміну інформацією
Міжособистісний метод	Створення внутрішньо-організаційної системи комунікацій, конференції, круглі столи, форуми

Таким чином, нині здійснюється чимало наукових досліджень щодо проблеми застосування зарубіжного досвіду управління персоналом в Україні. Закордонний досвід формувався на менталітеті та традиціях різних країн, тому він потребує ретельного вивчення. Україна має свій досвід у управлінні, проте багато рис вітчизняної моделі управління є пережитками радянського ладу, які не актуальні для сучасних організацій. При адаптації зарубіжних методів управління необхідно обов'язково враховувати вітчизняні особливості, а інакше різко знижується ефективність управлінських процедур і управлінський досвід, що добре зарекомендував себе на Заході, виявляється малоефективним у нашій дійсності.

Перелік використаних джерел:

1. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 17. С. 224-229
2. Дейнека К.А. Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства. *Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених з міжнародною участю.* 2021. С.18-21.
3. 4Єлісєєва О.К. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств. *Бізнес-Інформ.* 2017. № 4. С. 388-392.
4. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства. *Економічний аналіз*. 2016. № 2. Т. 25. С. 79-85.

Олійник О.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЯПОНІЇ

Управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Це системний, організований вплив через мережу взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом [3].

Однією з поширених у світовій практиці моделей управління персоналом є японська модель, що сприяла досягненню країною в XXI столітті статусу «лідера світового економічного розвитку» завдяки своїй ефективності. Особливість цієї моделі полягає у гнучкій системі групової відповідальності за кінцеві результати роботи, стимулюванні працівників та розвинутій системі горизонтальних зв'язків. Дана система передбачає першочергове вивчення особливостей працівника, його сильних та слабких сторін, а вже в межах отриманих результатів йому надається посада, визначаються службові обов'язки та оснащується робоче місце.

В Японії не існує традиції розподілу персоналу на три категорії: висококваліфікованих, малокваліфікованих і некваліфікованих працівників. Усі робітники у момент прийняття їх на роботу є некваліфікованими. Вони обов'язково будуть підвищувати свою кваліфікацію. До того ж, тут немає чіткої межі між інженерно-технічним персоналом і робітниками [5].

Японська модель – це підвищення продуктивності праці відповідно до підвищення рівня життя населення. З метою стимулювання підприємницької діяльності, державою не приймаються серйозні заходи з нагляду за майновим розшаруванням суспільства. Наявність такої моделі можлива лише за розвинутої у суспільстві національної самосвідомості,

пріоритетності інтересів нації над інтересами окремої людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви для достатку країни.

Багато японських компаній, виходячи з матеріального стимулювання, використовують узагальнені системи оплати праці, які об‘єднують елементи традиційної трудової тарифікації працівників. Розмір заробітної плати залежить від віку, стажу, професійного розряду та продуктивності праці працівника. Вік та стаж є основою для особистої ставки, а професійний розряд й продуктивність праці є показником величини трудової тарифної ставки, яка називається «ставкою за кваліфікацію» [1].

Японський досвід управління персоналом передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця (система «працівник — посада»).

Для японської моделі характерною є орієнтація на:

- довгу перспективу роботи на одному підприємстві;

- якість освіти й особистий потенціал робітника;

- оплату праці, яка визначається комплексно, з урахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання;

- участь працівників у профспілках, що створюються в межах організації, а не галузі. Основними принципами управління персоналом є:

- інтегрованість інтересів і сфер життєдіяльності фірми і працівників;

- висока залежність працівників від фірми, надання їм значних гарантій в обмін на відданість фірмі і бажання захищати її інтереси;

- пріоритет колективним формам, заохочення трудової кооперації всередині фірми в рамках невеликих груп;

- атмосфера рівності між працівниками незалежно від їхніх посад;

- підтримання балансу впливу та інтересів трьох основних сил, що забезпечують діяльність фірми: керівників, інвесторів і працівників [2].

В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка спирається на наступні особливості: найм працівників довічний або на тривалий час; підвищення зарплати з вислугою років; участь працівників в профспілках, які створюються на фірмі.

Отже, можна виділити наступні основні принципи Японського типу управління:

• переплетення інтересів і сфер життєдіяльності фірми і працівників, висока залежність працівника від своєї фірми, надання йому значних соціальних гарантій і благ;

- пріоритет колективного начала перед індивідуальним, заохочення до кооперації людей в середині фірми, в межах різного роду невеликих груп, атмосфера рівності між працівниками незалежно від посад;
- проведення консультацій, переговорів, обмін думками і пропозиціями між керівним складом фірми та її акціонерами;
- формування партнерських зв'язків між фірмами – діловими партнерами, в тому числі між постачальниками і покупцями продукції.

Таким чином, японська система управління персоналом організації визнана найбільш ефективною в усьому світі через головну причину її успіху – уміння працювати з людьми. Японія стала першою у світі розвивати сучасний менеджмент за принципом «людської особистості», залучаючи всіх працівників фірми до її діяльності та виготовлення якісної продукції з низькими витратами виробництва.

Система управління персоналом в Японії побудована на менталітеті нації, яка характеризується такими культурними особливостями, як колективізм, охайність, практичність, пунктуальність, працьовитість та передбачає високі гарантії зайнятості; злагодженість у роботі в команді; систематичне підвищення кваліфікації та професійний ріст зайнятих працівників; швидке виконання наказів керівника внаслідок довіри усіх працівників до свого керівництва; гнучку систему оплати праці [4].

Перелік використаних джерел:

1. Денисенко М. П., Будякова О. Ю., Волощук Ю.В. Зарубіжний досвід управління персоналом: Вчені записки Університету «КРОК» No2(54), 2019. С. 137-144.
2. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник, КПІ ім. Ігоря Сікорського. – м. Київ, 2018. – 512 с.
3. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами: журнал "Персонал" № 1. – 2009.
4. Особливості закордонного досвіду управління персоналом. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://osvita.ua/vnz/reports/management/13960/
5. Шостак Л.В., Болобан Є.О. Зарубіжний досвід управління персоналом: Приазовський економічний вісник, Випуск 3(08) 2018 – С. 94-99

Полудворянін М.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЯПОНІЇ ТА США ТА ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Розглядаючи процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту, науковці традиційно виділяють американський, японський і європейський підходи до управління людськими ресурсами. Європейська модель управління за своєю сутністю є неоднорідною, а окремі її складові елементи більше подібні на складові американської чи японської школи управління персоналом.

Тому в теорії та практиці управління трудовою діяльністю працівників в індустріально розвинених країнах слід розрізняти два діаметрально протилежних напрямки – американський і японський. Управлінська культура в США виникла як відповідь на виклики економічного зростання на початку XX ст. і була спрямована на досягнення успіху як основної мети прагнення всього суспільства, так званої “американської мрії”. У основі культури Нового Світу - культура “сильної особистості”, сформованої переселенською ідеологією, за якої люди в умовах жорсткої конкуренції та відносно рівних можливостей змушені постійно завойовувати свої соціально-суспільні позиції, тобто проходити “природний відбір”. Американська політика управління трудовою діяльністю є індивідуалізованою, персоніфікованою, активною, конкурентною, професійно орієнтованою, вузькоспеціалізованою, контрольованою, мобільною.

Головним конкурентом США в боротьбі за економічну першість виступає Японія. Японський менеджмент показав таку високу ефективність, що сприяв досягненню країною в XXI столітті статусу “лідер світового економічного розвитку”. Японська система управління трудовою діяльністю є колективістською, інноваційно-орієнтованою, соціально спрямованою, централізованою, горизонтально спеціалізованою, самоконтрольованою. Засновник компанії “Хонда Моторс” Такео Фудзікава зазначив, що японська

й американська системи управління трудовою діяльністю в загальному однакові на 95%, проте дуже відрізняються у всіх важливих пунктах [1].

Вважається, що концепція управління персоналом має «національний відтінок». В США вона прагматична: людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережно відноситись і вкладення в нього повинні окуповуватися. В Японії людина – не лише ресурс, але й самостійна цінність: тут значно вища роль корпоративної культури і організаційних цінностей.

Японські менеджери з управління персоналом називають такі напрямки, які актуальні в управлінні людськими ресурсами XXI століття (% відповідей):

- розвиток потенціалу людей - 86,6;
- максимальне використання потенціалу працівників - 8,9;
- розвиток групової діяльності - 47,1;
- акцент на розвиток професіоналізму старших працівників – 42,4;
- розширення різноманітності професій - 38,3;
- збільшення фондів мотивації – 29,6;
- покращення умов праці - 29,4 .

В Україні діюча практика управління персоналом зводиться до того, що кадрові служби органів управління займаються переважно оформленням документів, організаційним забезпеченням конкурсного відбору кандидатів на посаду та проведенням атестації працюючих співробітників. Натомість, запровадження технологій управління людськими ресурсами передбачає активну участь кадрової служби у стратегічному розвитку організації [2].

З урахуванням сучасних підходів до формування стратегії розвитку персоналу у світовому бізнесі, актуальність реформування систем управління персоналом та його ресурсами на вітчизняних підприємствах більш ніж очевидна. Система управління персоналом, яка склалася на провідних вітчизняних підприємствах, порівняно із досліджуваними країнами є недосконалою та потребує великих реформувань. Перш за все, варто звернути увагу на особистий потенціал працівника, початкове вивчення слабких та сильних сторін, як це передбачено японською системою, адже в Україні, в більшості випадків робітник не може повністю реалізувати свої можливості. Це можливо зробити за умови ефективного стимулювання, розширення можливостей освітнього і професійного росту, створення умов для більшого задіювання працівників до процесу прийняття

управлінських рішень. В Україні, як відомо, основним лозунгом є «отримання прибутку понад усе», тобто максимізація вигоди з мінімальними зусиллями, тому часто не звертається увага на формування дружніх стосунків у колективі. У той же час японські компанії є не просто суб'єктами господарювання, націленими на максимацію прибутку, бо у своїй діяльності вони виходять за межі стандартних трудових відносин з працівниками, що значно зміцнює трудовий колектив і, як наслідок, створюється високопрофесійна команда, націлена на кінцевий результат. За рахунок цього значно підвищується продуктивність праці на підприємстві, адже хороші відносини між працівниками відіграють велику роль у ефективному функціонуванні підприємства. Це досить позитивний досвід, якого критично не вистачає в Україні [3].

Американська та японська практика управління людськими ресурсами спрямована, насамперед, на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої мотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому, таку практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про багаторічний вітчизняний досвід та особливості політичної та економічної ситуації в нашій країні.

Перелік використаних джерел:

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвиненою ринковою економікою. С.5 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf

2. Синицина Н. Г. Нові підходи до управління людськими ресурсами в управлінні освітою [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=351

3. Шостак Л.В., Болобан Є.О. Зарубіжний досвід управління персоналом: Приазовський економічний вісник : Випуск 3(08) 2018, С.94-99 – PDF-формат, електронне наукове фахове видання [Електронний ресурс]– Режим доступу: http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Naukovo_Doslidna_Chastyna/Docs/2020_VIKL._ZBIRNIK.pdf

Пономаренко Ю.Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Пріоритетним завданням сучасної концепції урядування є побудова ефективної та компетентної державної служби, що відповідає різноманітним вимогам суспільства. Трансформаційні зміни у публічному управлінні актуалізували питання людини, як цінного ресурсу, що здатен забезпечити стійкі конкурентні переваги не тільки для конкретного органу влади, а й для країни в цілому. Професіонал у сфері HR-менеджменту може стати дійсно лідером майбутнього. Держава набуває реальності завдяки персоналу, кадровому складу своїх органів, а завдання і функції держави виконуються за умови практичної реалізації завдань і функцій контингенту державних службовців, тому інститут державної служби продовжує і завершує організаційне оформлення державного механізму, а найголовніше – робить цей механізм здатним практично вирішувати будь-які питання галузі державного управління. Дійсно, персонал є вирішальною ланкою в організації державної служби, її функціонування й подальшого розвитку. Адже результативність і ефективність державного управління безпосередньо залежить від професіоналізму державних службовців, від їхнього уміння надавати якісні публічні послуги, вмотивованості та доброчесності. Відповідно найважливішою характеристикою персоналу є якість його складу, покращення якого визначається підвищенням освітнього рівня, загальної культури, набуттям досвіду, професійним розвитком державних службовців тощо, що залежить, в першу чергу, від ефективної організації системи управління людськими ресурсами в органах державної влади.

Перш за все, стратегічне управління державним органом є особливим, відмінним від поточного, управління державним органом на підставі стратегії, яке спирається на людський потенціал як основу державного органу, орієнтує всю діяльність на встановлення постійного зв’язку із зовнішнім оточенням та внесення своєчасних змін для закріплення

здатності державного органу до ефективного виконання своєї місії і забезпечення довгострокового виживання в мінливому середовищі. Крім стратегічного планування як провідної функції, стратегічне управління включає також і функції стратегічної організації, стратегічної мотивації і стратегічного контролю [1]. Інакше кажучи, стратегічне управління охоплює дії керівників державного органу з розробки, реалізації і коригування стратегії.

Стратегія дозволяє пов'язати численні аспекти управління людськими ресурсами з метою оптимізації їх впливу на співробітників, в першу чергу на їх трудову мотивацію і рівень професійної компетентності. Основними рисами стратегії управління людськими ресурсами є: довгостроковий характер, що пояснюється її спрямованістю на розроблення і зміну психологічних установок, мотивації, структури персоналу, всієї системи управління людськими ресурсами або її окремих елементів, причому такі зміни, як правило, вимагають тривалого часу; стратегією організації в цілому; зв'язок із загальною стратегією розвитку державного органу, цілі стратегічного управління людськими ресурсами мають бути спрямовані на досягнення цілей розвитку державного органу, а не суперечити їм; врахування дії чинників зовнішнього і внутрішнього середовища державного органу, що може викликати необхідність коректування загальної стратегії розвитку державного органу, а, відповідно, і змін структури та чисельності персоналу, його рівня професійної компетентності, стилю і методів управління людськими ресурсами [2]. Тобто, сама стратегія управління людськими ресурсами та її складові визначаються залежно від обраної державним органом загальної стратегії (стратегія інновацій, стратегія динамічного зростання, стратегія вигоди і затрат, ліквідаційна стратегія та циклічна стратегія), та з орієнтацією на досягнення певних конкурентних переваг (на основі якості, низьких витрат, інновацій, використання кращих співробітників).

Наприклад, стратегія інновацій пов'язана з реалізацією проектів і завдань з високим ступенем фінансового ризику, тому стратегія управління людськими ресурсами спрямована на пошук і залучення працівників-новаторів, ініціативних, контактних, готових ризикувати і таких, що не бояться відповідальності. У цьому випадку стратегія управління людськими ресурсами повинна передбачати розвиток знань, умінь і практичних навичок персоналу, що дадуть йому можливість освоїти нові напрями

діяльності державного органу, забезпечать гнучкість мислення і дій працівників, активну їх участь у розробці та реалізації нових проектів, завдань, напрямів діяльності державного органу[3].

У процесі розробки стратегії управління людськими ресурсами державного органу необхідно враховувати ключові компетенції, тобто здібності, які формують відмінні риси державного органу, що важко піддаються копіюванню та задовольняють першочергові потреби суспільства, громадськості, споживачів послуг і дають можливість виходу на інші сфери діяльності. Розробляючи стратегію розвитку, державний орган повинен спиратися не тільки на ті компетенції, які вже має, але й передбачати їх подальший розвиток або оволодіння новими компетенціями. Оскільки носіями ключових компетенцій є співробітники державного органу, які акумулюють різноманітний (технологічний, організаційний, комунікативний тощо) досвід, то під час розробки стратегії державний орган повинен бути націлений на розвиток ключових компетенцій, що передбачає, перш за все, систему професійного розвитку персоналу, як носіїв ключових компетенцій [3].

Метою Стратегії розвитку системи управління людськими ресурсами в Міністерстві фінансів України на 2021-2024 роки є побудова сучасної та ефективної системи управління персоналом у Міністерстві, що забезпечить: створення ефективної команди як єдиного організму, зосередженого на досягненні цілей Міністерства; розвиток інституційної спроможності для забезпечення формування та реалізації політик Міністерства фінансів з чіткою ієрархією завдань та показників ефективності; побудову екосистеми Мінфіну та центральних органів виконавчої влади для взаємодопомоги та комунікації щодо ключових процесів управління персоналом з метою інформування, мотивування та залучення до вдосконалення системи управління персоналом; впровадження стимулів та мотивації до змін системи управління персоналом як рушійної складової для планування діяльності Міністерства фінансів; удосконалення інструментів та умов для прийняття більш ефективних управлінських рішень та забезпечення підтримки їх реалізації.

Стратегія розвитку системи управління людськими ресурсами в Міністерстві фінансів України містить чотири ключових пріоритети:

1. Формування комфортної корпоративної культури та ефективної внутрішньої комунікації.

2. Підвищення рівня мотивації персоналу, у тому числі вдосконалення системи планування кар'єрного росту працівників та участь Мінфіну в заходах з реформування системи оплати праці державних службовців.

3. Підвищення сили бренду Міністерства як роботодавця завдяки використанню сучасних інструментів рекрутингу та розвитку системи стажування.

4. Забезпечення інституційного розвитку шляхом запровадження ефективного і рівномірного розподілу функцій між структурними підрозділами, впровадження новітніх ІТ-рішень у системі управління людськими ресурсами, створення системи оцінки компетенцій працівників тощо. [4]

Отже, управління людськими ресурсами на державній службі – це здійснення всіх функцій менеджменту, пов'язаних із плануванням, добором, розвитком, раціональним використанням, оцінкою, мотивацією та винагородою, вдосконаленням потенціалу людських ресурсів державних органів. Управління людськими ресурсами можна розглядати і як частину стратегії державного органу, що включає цілеспрямоване комплексне забезпечення його функціонування необхідним складом персоналу, а також створення сприятливих соціально-психологічних умов для його продуктивної діяльності [5]. Сучасні реалії вимагають абсолютно нової моделі управління персоналом, що забезпечує, зокрема, колективну роботу та налагоджену співпрацю. Ця нова модель повинна бути спрямована на формування нових HR-служб, які функціонально мають координуватися державним органом.

Перелік використаних джерел:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. – К.: НАДУ, 2010. – с. 677.
2. Горецька В.В. Роль та місце управління персоналом у компанії / В.В. Горецька / / Управління людським потенціалом. - 2009. - № 2 (18).
3. Стратегічне управління людськими ресурсами як елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. – с. 387-396.
4. Міністерство фінансів представило HR-Стратегію на 2021-2023 роки. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL:

https://mof.gov.ua/uk/news/ministerstvo_finansiv_predstavilo_hr-strategiiu_na_2021-2023_roki-2871
5. Гончарук Н.Т., Прудиус Л.В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. 2018. Т. 6, № 1-2. с. 44.

Притолюк Н.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.пед.н., доцент Бобко Л.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Корпоративна культура в XXI столітті відіграє вкрай важливу роль. Вона активно впливає на владні відносини, міжособистісні стосунки всередині колективу, здійснює формування їх сприйняття, створює імідж організації, визначає динамічність процесів діяльності, пристосованість до інновацій тощо.

Корпоративну культуру розуміємо як ефективним чином сформовану систему управлінських переконань, технологій та принципів, які супроводжують функціонування будь-якої установи, інструменту, що надає можливості спрямовувати усі її структурні підрозділи та увесь персонал на загальні цілі організації, підвищувати ініціативу працівників, забезпечити відданість загальній справі, полегшити спілкування в колективі.

Метою корпоративної культури в органах публічної влади є: забезпечення високої результативності діяльності шляхом підвищення ефективності управління та якісного поліпшення діяльності в цілому шляхом удосконалення управління персоналом, виховання у працівників ставлення до установи як до свого дому, розвитку здатності і в ділових, і в особистих стосунках спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів. [1, с. 233].

Зважаючи на характер впливу корпоративної культури на загальну результативність діяльності органів публічної влади виділяють ефективну і неефективну корпоративну культуру. Ефективна корпоративна культура

стимулює результативність діяльності та є особистісно-орієнтованою, інтегративною, стабільною; тоді як неефективна - перешкоджає здійсненню ефективного функціонування органу публічної влади та його розвитку.

Кожна організація, як правило, самостійно визначає провідні принципи корпоративної культури, що впливають на ефективне управління персоналом; їх прийнято поділяти на загальні та спеціальні. До загальних належать: принцип розвитку, всеохопленості, винагороди, вимірності, корисності та відповідності діючому законодавству. До спеціальних: принцип індивідуальності, вільного формування, узгодженості та відповідності, чіткості, особистісно-орієнтованого управління тощо. Отримана систематизація принципів корпоративної культури сприяє формуванню цілісної системи управління, органічною складовою якої буде урахування положень корпоративної культури.

Процес формування корпоративної культури органів публічної влади здійснюється поетапно, шляхом визначення цінностей корпоративної культури; формування поведінки працівників; здійснення ефективної діяльності органу публічної влади та забезпечення інтересів держави .

Як свідчать численні наукові дослідження, формування корпоративної культури відбувається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Стосовно внутрішніх факторів, то даний вплив пов’язують з довгостроковою практичною діяльністю управління в органах публічної влади, результатом якої є відбір найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих колективом. Стосовно зовнішніх чинників, то на формування корпоративної культури здійснює вплив система цінностей, цілей і механізмів їх досягнення, сформована у суспільстві [2, с. 169].

Важливу роль у формуванні корпоративної культури органів публічної влади відіграє рівень морально-етичних засад. Сучасний представник влади має бути наділений не лише відповідними повноваженнями, а й певним комплексом особистих моральних та психологічних якостей. Він, передусім, повинен бути авторитетним, інтелігентним, поінформованим та обізнаним у всіх сферах, що пов'язані з його діяльністю: економічних законах, законодавстві про працю, сучасних методах управління, особливостях його регіону тощо. Крім того, важливу роль відіграє психологічна сумісність даного представника з колективом, що неабияк актуалізує позицію кожного державного службовця щодо його кар'єрного зростання.

Рушійну роль у професійній діяльності державного службовця відіграють мотиви та ціннісні пріоритети. Моральні пріоритети функціонують як правила поведінки, їх засвоює особистість у процесі фахової діяльності та комунікації, що засновані на засадах суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Необхідною умовою функціонування моральних відносин є щирість та відкритість партнерів, інтелігентність і коректність, які сприяють встановленню порозуміння та взаємної довіри. Етика державних службовців найбільш повноцінно формується у процесі соціалізації - соціально-професійного становлення та розвитку майстерності засвоєння професійних знань, оволодіння вміннями і навичками в контексті суспільно-професійних етичних цінностей та стандартів. Цей процес має системний характер і базується на принципах інтернаціоналізації, очікувань та інституціоналізації [3].

На нашу думку, підвищенню рівня професійної етики працівників органів публічної влади сприятиме удосконалення чинного законодавства у сфері державного управління, посилення ролі морально-етичного виховання службовців, формування професійних програм щодо підвищення рівня фахової правосвідомості, організація курсів підвищення кваліфікації, створення сприятливих умов праці, розробка системи стимулювання за досягнення тощо. Важливу роль у дотриманні корпоративної культури в органах публічної влади відіграє створення корпоративного кодексу, що є дієвим інструментом управління персоналом, його спрямування на єднання особистісних та організаційних цінностей, усвідомлення організації як цілісної та неповторної установи через сприйняття та прийняття норм і цінностей.

Перелік використаних джерел:

1. Бражник Д.Г., Малтиз В.В. Особливості формування та значення корпоративної культури. Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. - 2019.- вип.6. – С. 232-237.

2.Химич І. Г. Особливості стратегічних підходів до формування корпоративної культури компаній. Галицький економічний вісник. Т. : ТНТУ. – 2016. - Том 50. - № 1. - С. 87-91.

3. Бобко Л. О. Актуальні проблеми формування етики державних службовців [Текст] / Л. О. Бобко, Б.Б. Сенишин, Т.І. Сподарик Т.І., О.А.Станасюк // Молодий вчений. — 2019. —№5. – [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/4/103.pdf

Прокопчук С.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н, професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ОРГАНІЗАЦІЮ РОБОЧОГО ПРОЦЕСУ: ДИСТАНЦІЙНІСТЬ ПРАЦІ

Потреба в запровадженні карантину та надзвичайної ситуації внаслідок поширення COVID-19 у світі, привернули особливу увагу як роботодавців, так і працівників до необхідності дистанційної праці. Якщо за звичайних умов дистанційна праця може запроваджуватися ситуативно, то при надзвичайних ситуаціях – це вимушений обов'язковий крок, що поширюється на діяльність значної частини працівників задля збереження їх здоров'я та забезпечення безперебійної роботи. Кожен бізнес по-своєму намагається впоратися з подібним викликом дистанційності праці, напрацьовуючи власний досвід й транслюючи його колегам по ринку. Однак у будь-якому разі найвища відповідальності за правильну відбудову всіх процесів лягає саме на керівника.

Наразі багато організаційних структур просто вимушені впровадити дистанційний формат праці. Керівники, які раніше керували командою лише в межах офісу, стикнулися із труднощами, пов'язаними з організацією праці з дому [1-4].

Загалом, мають місце 3 основні проблеми, з якими стикнулися керівники під час організації віддаленої праці своїх команд на час карантину [1].

По-перше: керівники часто не мають аналогічного досвіду дистанційного керування командою. Так, під час таких надзвичайних ситуацій необхідно швидко реагувати та вживати відповідних заходів, зокрема, навчати менеджерів керувати командою на відстані. Одною з найбільш поширених проблем дистанційного управління – це відсутність можливості безпосереднього контролю роботи працівників. Тому для того, щоб працівники виконували роботу та здавали відповідні проєкти вчасно, необхідно мотивувати їх і створювати належні умови праці.

По-друге: офісні працівники не звикли працювати вдома, а тим більше навчатися онлайн. Об'єктивно, це психологічно складно: швидко перемкнутися з одного режиму на інший. Але якщо керівник вміє керувати

дистанційною командою, він знає, як організувати роботу кожного з підлеглих. Варто акцентувати увагу на тому, що карантин – це не відпустка та не лікарняний, а вимушені заходи, запроваджені саме для безпеки команди. Карантин також дає можливість більш ефективно використати вивільнений час, який раніше витрачався на дорогу до офісу.

По-третє: відсутність у співробітників відчуття належності до команди. Коли працюєш віддалено та спілкуєшся з колегами лише в месенджері, важко підтримувати атмосферу. Якщо в офісі робітники сидять поруч і можуть перекинутися парою слів, то в онлайн-режимі таке невимушене спілкування обмежене.

Через пандемію 21% українців перейшли на дистанційну роботу, 17% пішли у відпустку, 4% втратили роботу. Окрім того, понад половина (53%) економічно активних громадян України не пережили будь-яких змін у роботі під час пандемії коронавірусної інфекції COVID-19 і наразі працюють, як і раніше, свідчать результати дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова 21-26 травня 2021 року [2].

Водночас 13,7% економічно активних громадян повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати, 6,9% - повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з частковим збереженням заробітної плати. 6% пішли у частково оплачувану відпустку, 1,9% пішли у повністю оплачувану тривалу відпустку, 8,9% – пішли в неоплачувану відпустку, 3,8% – через пандемію втратили роботу.

Насамперед в умовах пандемії постраждали ті, хто працював на тимчасовій основі – серед них тільки 36% зазначили, що в їхній роботі нічого не змінилося (тоді як серед тих, хто працює на постійній основі, – 58,5%), зазначили, що пішли в неоплачувану відпустку – відповідно 20% і 7%, втратили роботу – відповідно 17% і 0,6%. Серед тимчасово зайнятих лише 2% зазначили, що повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати, тоді як серед постійно зайнятих – 17%. Відповідаючи на запитання, як змінилася їхня зарплата під час пандемії коронавірусу, 54% представників економічно активного населення зазначили, що вона не змінилася, 37% – що вона зменшилася, а 3% – що вона зросла. На зменшення зарплати частіше вказують працівники приватного сектора, ніж державного (відповідно 40% і 26%), зазначають, що вона не змінилася – відповідно 52% і 67%, що вона зросла - відповідно 3% і

4%. 14% представників економічно активного населення заявили, що хочуть працювати дистанційно (негативно до дистанційної роботи поставилися 73% економічно активних респондентів, ще 13% не визначилися).

Ставлення до дистанційної праці статистично значимо не відрізняється серед працівників державного сектора (відповідно 14% і 76%) і приватного сектора (відповідно 15% і 74%), так само як і серед тих, хто працює на постійній основі (відповідно 14% і 75%), і тих, хто працює на тимчасовій основі (відповідно 12,5% і 76,5%) [2].

Дослідження проводили методом інтерв'ю «віч-на-віч» за місцем проживання 2 017 респондентів віком від 18 років у всіх підконтрольних уряду регіонах України за вибіркою, що репрезентує доросле населення за основними соціально-демографічними показниками. Теоретична похибка вибірки (без врахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95 [2].

Також цікавим є факт, що на роботу з дому роботодавці охочіше беруть кандидатів із меншим стажем роботи або взагалі без досвіду. Так, 44% таких вакансій орієнтовані на працівників із досвідом роботи від 1 до 3 років, без досвіду – 34% і лише 2% – з досвідом понад 6 років. При цьому переважна більшість шукачів віддаленої роботи (61%) вже досвідчені та працюють більше 6 років, а без досвіду роботи – лише 10% [3].

Загалом 2020-2021 роки дали можливість оцінити переваги та недоліки дистанційної роботи. Більшість керівників, які вважали, що працівники ефективно працюють лише в офісі та під пильним керівництвом, з’ясували, що їхні підлеглі можуть ефективно працювати і дистанційно. А працівники, що мріяли про гнучкий графік, зрозуміли – отримана свобода вимагає більшої відповідальності та самодисципліни, реального прояву державотворчого патріотизму нації [3-5].

Перевагами дистанційної роботи для працівників є: планування власного часу та самостійне встановлення робочого режиму; на роботу не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; працівник самостійно вибирає робоче місце (будь-то вдома, або в інтернет-кафе чи на відпочинку); зменшення витрат (економія коштів на проїзд); більше часу, який можна присвятити сім’ї та дітям; більше відчуття свободи.

Перевагами для роботодавців є можливість розширити географію пошуку співробітників та отримати більш вмотивованих співробітників, зекономити на оренді офісу, лікарняних (якщо співробітник менше

контактує із хворими у транспорті або в офісі, тоді ризик зараження зменшується) та супутніх тратах.

Значним мінусом дистанційної праці для співробітників є відсутність кар'єрного росту. Адже роботодавці, зазвичай, призначають на керівні посади працівників, які знаходяться в офісі та з якими безпосередньо є зворотний зв'язок.

Наявні й проблеми з самоорганізацією – не кожен може працювати вдома, є багато факторів, які можуть відволікати співробітника. Наприклад, відсутність окремого робочого місця, особливо це стосується сімей з дітьми, які знаходяться дома. У цьому разі складно пояснити дитині, що їй неможливо приділити весь час, оскільки ти працюєш або декілька членів сім'ї працюють вдома. Через це росте психологічна напруга і втома [3-4]. Для роботодавців мінусами в дистанційній роботі є забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними, іншими засобами. Головне – розробка механізмів контролю виконаної роботи. Оскільки співробітники можуть вводити в оману. Наприклад, скаржитися на відсутність інтернету, перебої зв'язку та відтермінування строків подання звітності або результатів виконаної роботи.

Окрім цього, за дистанційної праці для бізнесу є збільшення ризику витоку корпоративної інформації через недбалість працівників, необхідність організовувати та інтегрувати додаткові сервіси з документообігу, робочих нарад тощо [3-4].

Завдяки вимушеним локдаунам багато компаній оптимізували штат і значно зменшили витрати на утримання офісних приміщень, таких як оренда, омебльовування, комунальні послуги, охорона, витрати на забезпечення мінімального рівня офісного комфорту, компенсації на проїзд працівників тощо.

Означене фактично відкрило нові можливості для перерозподілу коштів у компаніях та їхнє використання у різноманітних цілях власників бізнесу, що доцільно врахувати й контролюючим інституціям щодо цілеспрямованого наповнення бюджету, виходячи з кількісної (податкової) домінанти державотворчого патріотизму нації.

Перелік використаних джерел:

1. Як ефективно організувати дистанційну роботу вашої команди в період карантину і не втратити продуктивність. URL: https://ldn.org.ua/useful-

material/yak-efektyvno-orhanizuvaty-dystantsiynu-robotu-vashoi-komandy-v-period-karantynu-i-ne-vtratyty-produktyvnist/
2. Через пандемію 21% українців перейшли на дистанційну роботу, 17% пішли у відпустку, 4% втратили роботу – опитування. URL: https://ua.interfax.com.ua/news/general/748075.html
3. Контроль на відстані: плюси та мінуси дистанційної роботи. URL: https://thepage.ua/ua/economy/kontrol-na-vidstani-plyusi-ta-minusi-distancijnoyi-roboti
4. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с.
5. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2016. 534 с.

Свистович У.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Перетятко Л.А.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В ПОБУДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Персонал є важливою складовою ефективної роботи будь-якої компанії. Злагоджені дії команди професіоналів-однодумців – це рушійна сила розвитку бізнесу. Успіх компанії створюють люди, а не теорії, що народжуються в головах вчених. Саме персонал створює додаткову вартість, забезпечує параметри якості, виконує основну роботу з реалізації намічених цілей та позиціонує компанію на ринку. Майстерність і творчий потенціал кожного члена команди, залучення до спільної справи, зацікавленість і захопленість, віра в себе та остаточний результат є запорукою успішного розвитку компанії.

Роботу з персоналом на всіх рівнях забезпечує HR-менеджер, тому його діяльність є багатофункціональною. Він задає тон роботи всієї організації, відповідає за підтримку всього бізнесу та безпосередньо за роботу персоналу. Забезпечення ефективності потребує поінформованості,

розуміння політики та напрямку руху компанії, компетентності, володіння професійними знаннями й навичками. Співробітник кадрової служби бере участь у формуванні корпоративної культури компанії, він зобов'язаний слідкувати за її дотриманням, відповідністю цілям, цінностям та місії.

Ефективна робота сучасної компанії потребує нового організаційного мислення, особливої культури та нових стандартів ведення бізнесу. В сучасному взаємозалежному світі співпраця повинна ґрунтуватися на принципах творчої взаємодії, взаємоповаги та взаєморозуміння. На думку всесвітньо відомого фахівця з особистого зростання Стівена Кові, в епоху інтелектуальної праці успіху досягне той, хто оволодіє мистецтвом казати «Ми». Команда професіоналів здатна на більші досягнення, ніж окремий індивід. Завдяки ефекту синергії, результати спільних зусиль завжди більші, чим можливості кожного.

Потенціал людини найбільше розкривається під час взаємодії з іншими людьми. Міжособистісне оточення здійснює величезний вплив на індивіда та формує його характер. Ми всі потребуємо оцінки наших досягнень в соціумі та соціальної підтримки. Об'єднання енергій, обмін інформацією, знаннями й досвідом дозволяють команді бездоганно виконувати свою роботу та досягати більш високих цілей.

HR-менеджер є посередником між керівництвом компанії та командою, він повинен зберігати нейтралітет, бути на одній хвилі як з керівництвом, так і з персоналом, володіти моральною витривалістю, мати сильну волю та емоційну стриманість. Для забезпечення ефективної взаємодії в команді необхідно тримати в голові великі обсяги інформації, «пам'ятати все», постійно «тримати під прицілом» всіх працівників з метою надання своєчасної допомоги у разі потреби та управління процесами.

Робота з персоналом потребує володіння навичками комунікації, пошуку індивідуального підходу до кожного робітника. Необхідно бути уважним та спостерігати за потребами людини, застосовувати позитивний підхід, встановлювати та підтримувати зв'язки між усіма працівниками. Співробітник кадрової служби повинен однаково цінувати всіх членів команди, незалежно від займаної посади, бути зацікавленим у розвитку персоналу, займатися нематеріальною мотивацією.

Основними складовими роботи HR-менеджера є формування команди професіоналів, пошук та відбір найкращих кандидатів, адаптація нових співробітників, створення сприятливих умов для плідної співпраці та

розкриття творчого потенціалу кожної людини. Залучення до роботи перспективних кандидатів та їх утримання надає можливість ефективної праці та динамічного розвитку, забезпечує стабільність компанії. Процес пошуку фахівців не повинен зупинятися. Оновлення кадрів є необхідною умовою для створення і підтримки конкурентних переваг компанії. Сучасний ринок праці характеризується новою тенденцією: роботодавці борються за кандидатів, а не кандидати конкурують між собою за отримання роботи. Успішна компанія зацікавлена знаходити, розвивати, навчати, мотивувати нових робітників, щоб найкращі залишалися на всіх позиціях.

Запорука успіху – залучення до спільної справи, розуміння концепції компанії та спільне бачення майбутнього.

Для реалізації себе в суспільстві багатьом не вистачає вміння бути ефективним лідером як для себе (подавати себе), так і для інших (вести за собою). Успіх залежить не лише від рівня професіоналізму в кожному виді діяльності, професійних навичок hard-skills. Існує ще комплекс неспеціалізованих надпрофесійних навичок soft-skills, які відповідають за успішну участь у робочому процесі та високу продуктивність. Щоб бути професіоналом у своїй справі, потрібно оволодіти гнучкими навичками, що дозволить масштабувати власний успіх.

Для кар'єрного зростання необхідно стати найкращим, безперервно вдосконалюватися. Важливо обирати напрямок власного розвитку, цілеспрямовано здобувати необхідний досвід, використовувати заплановані кроки та нові можливості, рухатися у певному напрямку, а не плисти за течією. Розвиток відбувається, коли людина має уявлення про власні цілі та конкретний план дій. Необхідно бути готовим виходити із зони комфорту, ризикувати, робити не лише те, що добре вдається, а й щось нове. Потрібно завжди аналізувати власні дії, причини успіхів і невдач, шукати їх у собі, а не у зовнішніх обставинах. Однак головну роль відіграє особистість людини – сукупність особистісних рис та установок щодо навколишнього світу, людей, цілей, успіхів та поразок. Жодні навички не врятують, якщо особистість не підготовлена. Відносини завжди первинні, а навички – вторинні.

Для HR-менеджера соціально-психологічні навички soft-skills є професійними. Фахівець кадрової служби повинен бути компетентним у напрямку розвитку комунікативних, лідерських, командних, публічних навичок та ефективного мислення. Він повинен вміти створювати

середовище, в якому визнаються відмінності людей та заохочується здорова конкуренція. Визначати пріоритети, контролювати реалізацію завдань. Вміти управляти конфліктами, в суперечливих ситуаціях оперувати фактами, а не емоціями, використовувати зворотній зв'язок. Мислити логічно, системно, вміти аналізувати інформацію. Бути дипломатичним і переконливим у критичних ситуаціях, ініціативним та наполегливим, постійно нарощувати рівень експертизи.

Перелік використаних джерел:

1. «Управління персоналом на 100%: як стати ефективним HR-директором» А.Кримов "Personnel management at 100%: how to become an effective HR director" A. Krymov
2. В. Ярних «Управління в умовах кризи. HR- технології» «Вершина», 2006. V. Yarnykh "Management in a crisis. HR-technologies »"Top", 2006.

Строган М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Перетятко Л.А.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА НЕОБХІДНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЇ HR-МЕНЕДЖЕРА

Менеджер із персоналу, або HR-менеджер – професія порівняно нова для України.

Термін HR-менеджер розшифровується як Human Resources і означає професію Менеджера по роботі з персоналом. Такий менеджер є зв'язною ланкою між лінійним персоналом та керівництвом й відстоює інтереси обох сторін.

HR-менеджмент означає щось більше, ніж просто оновлення старої назви «управління кадрами» Цей термін передбачає чітку спрямованість діяльності підприємства в бік людей, означає концепцію, покликану служити сучасному підприємству більш ефективно, ніж традиційне управління персоналом. Роль HR-менеджера легше пояснити, визначивши

основні цілі, які він повинен прагнути досягти від імені підприємства самостійно або за допомогою інших відділів.

Головна мета діяльності менеджера з персоналу – поєднання наявних людських ресурсів, кваліфікації і трудового потенціалу зі стратегією і цілями компанії. Менеджер із персоналу здійснює весь цикл робіт із персоналом – від вивчення ринку праці і найму персоналу до виходу на пенсію або звільнення. HR-відділ є практично в кожній організації, що поважає себе. Тут працюють менеджери з персоналу різної спеціалізації: ті, хто набирає співробітників у компанію, навчає їх, мотивує і розвиває професійний потенціал.

Менеджер розробляє стратегію управління персоналом, кадрову політику та планування кадрової роботи; забезпечує отримання кадрами необхідної кваліфікації, необхідного рівня та спрямованості підготовки; аналізує кадровий потенціал, прогнозує і визначає потребу в робочих кадрах і фахівцях; проводить маркетинг персоналу; підтримує ділові зв'язки зі службами зайнятості; планує організацію і контроль підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і керівників; комплектує керівними, робочими кадрами і фахівцями підприємство з урахуванням перспектив його розвитку.

За даними експертів, зазвичай у компанії з'являється свій менеджер із персоналу тоді, коли штат досягає кількості ста осіб. У разі розширення штату до 150 осіб у менеджера з персоналу з'являються помічники. Таким чином, у великих компаніях відділи по роботі з персоналом налічують по 10–15 співробітників, при цьому кожен із цих фахівців вирішує будь-які конкретні завдання: пошук потрібних фахівців, наймання персоналу, навчання і т. п.

Окрім того, менеджер із персоналу зобов'язаний сприяти професійному зростанню працівників підприємства. Щоб визначити кваліфікацію працівника, використовується його регулярна атестація, яка може проходити як в усній формі (співбесіда), так і в письмовій (тестування або анкетування). Відповідно, щоб підвищити професійний рівень працівників використовуються найрізноманітніші навчальні програми, тренінги, спрямовані як на розвиток якихось професійних якостей, так і на вміння плідно спілкуватися, працювати в колективі і т. п. Зазвичай у штаті кожної великої компанії є асистент із тренінгів, який або сам займається питаннями підготовки співробітників, або направляє персонал фірми на

спеціалізовані заняття в будь-які тренінгові компанії. У найбільш успішних компаніях кожному співробітнику (крім технічного персоналу) розробляють персональну концепцію кар'єрного росту, в яку вже входять певні навчальні або тренінгові програми.

Говорячи про інші обов'язки HR-менеджера, не можна не відзначити важливість вибору кандидатів на вакантні місця. Така ситуація може скластися в період розширення і зростання компанії, коли доводиться активно співпрацювати зі спеціальними рекрутинговими агентствами. А менеджер із персоналу формулює базові вимоги до кандидатів, попередньо погодивши їх із керівництвом, і проводить попередній відбір за допомогою розгляду резюме кандидатів, співбесіди, тестування або інших процедур.

Посада HR характеризується великою відповідальністю перед персоналом і всім процесом діяльності. HR-менеджер – «мотор» фірми, що займається не тільки підвищенням рівня всіх співробітників, але і своїм саморозвитком. Для виконання покладених на цю професію обов'язків людина повинна володіти деякими рисами, які будуть надавати йому допомогу в роботі з різними людьми. Вимоги до HR-менеджеру включають наявність наступних якостей особистості:

- легкість в спілкуванні;
- неупереджене ставлення до людей;
- активність в житті;
- етичне ставлення;
- хороший самоконтроль;
- швидка адаптація до нових умов;
- легкість в спілкуванні;
- неупереджене ставлення до людей;
- активність в житті;
- етичне ставлення;
- хороший самоконтроль;
- швидка адаптація до нових умов

Існує ціла низка закономірностей, за якими ефективне управління кадровим потенціалом може забезпечити підприємству перевагу порівняно з її конкурентами. Таким чином, стратегічний підхід до управління кадровим потенціалом не може обмежуватися тільки формулюванням кадрової стратегії, він повинен будуватися на принципах:

- принцип системності формування кадрового потенціалу
- принцип рівних можливостей
- принцип поваги до людини
- принцип правової та соціальної захищеності
- принцип оптимізації кадрового потенціалу підприємства
- принцип комплементарності управлінських ролей

Загальновизнано, що HR-менеджер – це дуже перспективна професія, особливо якщо фахівець із персоналу має певний досвід і необхідні знання. Сучасний світ диктує необхідність підвищеної уваги до питань відбору працівників, тому що саме кадри в боротьбі з конкурентами грають вирішальну роль, тому все більша кількість керівників приходить до висновку, що на будь-якому підприємстві головне – це люди, а отже, повинна бути й людина, яка займається підбором кадрів і здатна підвищити ефективність їх праці.

Потрібно відзначити, що фахівці з кадрів будуть завжди затребувані на ринку праці, оскільки компанії народжуються, розширюються й об'єднуються, а кожна організація – це передусім люди, з якими повинен працювати HR-менеджер – фахівець з управління кадровим потенціалом.

Висновки. Успіх діяльності організації значною мірою залежить від персоналу. Щоб повністю розкрити його потенціал, треба ним розумно керувати, створювати оптимальні умови для його розвитку, вкладати в нього необхідні кошти. Як свідчить не тільки зарубіжний, а й сучасний вітчизняний досвід, саме персонал стає сьогодні довгостроковим чинником конкурентоспроможності та виживання організації. В умовах відвертої слабкості і нерозвиненості вітчизняного ринку праці для організації одним із найбільш складних, але водночас життєво важливим завданням є забезпечення ефективної роботи HR-менеджерів.

Перелік використаних джерел:

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 398

2. Кібанов А.Я. Управління персоналом організації: добір і оцінка при наймі, атестація : [навч. посібник для студ. ВНЗ] / А.Я. Кібанов, І.Б. Дуракова. – М. : Еталон, 2009. – 336 с.

3. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / О.В. Крушельницька, А.А. Котвицький. – К. : Знання України, 2008. – 299 с.

Тиховська М.П., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Табачук А.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розвиток персоналу є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої справи. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику, вона визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу.

Однією з найбільш значущих складових державної кадрової політики є кадрова політика у галузі державного управління та місцевого самоврядування, оскільки практична діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування значною мірою сприяє успішному розв'язанню ключових питань у сфері економічного, соціального та культурного розвитку суспільства, регіонів, територій, є чинником інституційної спроможності та стабільності публічної служби.

Успішна робота можлива тільки при забезпеченні міської ради високопрофесійним штатом працівників, потужним двигуном якого є персонал, який як єдиний організм ефективно виконує завдання, поставлені перед органами місцевого самоврядування.

Саме від професійності і компетентності конкретних осіб, що обіймають керівні посади і посади фахівців у виконавчих органах міської ради, залежить адміністративний потенціал міської ради, тобто здатність встановлювати чіткі цілі і пріоритети розвитку, уміння добиватися їх здійснення.

Сутність управління персоналом полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне «багатство» міської ради, яке потрібно розвивати, мотивувати, а також стимулювати для досягнення спільної мети, при виконанні завдань.

До проблем у сфері управління кадрами можна віднести: формальний характер реалізації кадрових процедур, відсутність можливостей (небажанням) застосовувати інноваційні розробки у процесі планування й організації кадрової роботи; відсутність системності у

вирішенні кадрових питань; невідповідність показників ефективності професійної службової діяльності та її якості. Тому сьогодні в пошуках нового підходу до управління персоналом увага фокусується передусім на професіоналізації кадрового забезпечення. Ідея соціального партнерства між органом влади та персоналом, які спільно розділяють цілі діяльності і способи їх досягнення, визначені стратегією і політикою організації стала сьогодні ключовою в кадровій політиці [1].

Важливою складовою процесу професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування є професійна підготовка. Саме завдяки професійній підготовці досягається високий професіоналізм службовців, що, у свою чергу, забезпечує становлення сучасної системи органів місцевого самоврядування [1].

Конкурентоспроможність персоналу досягається лише за умови постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці. Всі без винятку працівники повинні мати достатній рівень компетентності, необхідної для виконання їх обов'язків з найкращими результатами [3].

Основними завданнями з управління персоналом в органах місцевого самоврядування можуть бути такі:

- створення правового простору достатнього для забезпечення легітимності діяльності з розвитку людських ресурсів органів державної влади і місцевого самоврядування;

- створення інфраструктури, що забезпечує розвиток людських ресурсів;

- комплектування організаційних структур, що ведуть роботу з людськими ресурсами досвідченими і компетентними фахівцями;

- методичне забезпечення діяльності з управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування;

- підвищення престижу служби в органах місцевого самоврядування, розробка систем різнобічної мотивації та стимулювання людських ресурсів;

- безперервність підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, тощо.

Управління людськими ресурсами відіграє все більш важливу роль в досягненні органами місцевого самоврядування стратегічних цілей діяльності та структури. [2]

Служба в органах місцевого самоврядування стала престижною роботою з благородною місією – реформувати державу, змінювати країну на краще. Якість і швидкість роботи прямо впливає на життя громадян. Тому важливість розвитку персоналу пояснюється й тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь, навичок, а також у питанні ефективності працівника в професійному плані. [3]

Перелік використаних джерел:

1. Настин С. Проблеми розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream-/316497/24906/1/118-121.PDF
2. Організаційно-правові засади діяльності кадрових служб в органах державної влади та місцевого самоврядування URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/61.pdf (дата звернення: 10.11.2021)
3. Програма з розвитку і управління персоналом в міській раді на 2017 2019 роки URL: https://www.kr-rada.gov.ua/uploads/documents/12547-Prvk-841.pdf (дата звернення: 10.11.2021)

Хворов М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.держ упр., професор Жадан О.В.
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
м. Харків, Україна

РОЛЬ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА В ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогоднішній день одним із головних критеріїв успішного процвітання в бізнесі являється керівник. Насамперед, він повинен бути лідером у своїй сфері діяльності. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Важко виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливого кінцевого результату.

Лідерство - сукупність необхідних різноманітних властивостей(знань, умінь, здібностей, інших якостей), що дозволяють вести за собою людей в конкретній ситуації в конкретній організації. То ж якими якостями повинен володіти справжній лідер?

Концепції лідерства можуть бути розділені на три групи:

1. Вихідні з того, що лідерство - універсальний феномен людської діяльності, що і закономірності його функціонування єдині в усіх сферах суспільства.

2. Ототожнюють лідерство з керівництвом і управліннями, при цьому формальне володіння владою розглядається як необхідна і достатня умова лідерства

3. Розглядають лідерство як специфічне явище суспільного життя, що не зводиться до психологічних, економічних або правових принципів [1].

В процесі взаємодії керівника з колективом формується суб'єктивний образ свого керівника в підсвідомості підлеглих. О характері цього образу можна судити по ступеню авторитетності цього керівника в колективі. Невідповідність великою кількості якостей особистості специфіці діяльності веде до того, що у керівника відсутній авторитет в колективі.

В теорії організаційної поведінки розділяють ці два поняття - керівництво та лідерство, але не протиставлять їх. Керівництво - це процес управління трудовою діяльністю колективу, який здійснює керівник - посередник соціального контролю і влади на основі адміністративно правових повноважень і соціальних норм. Лідерство - процес внутрішньої соціально - психологічної організації. Управління взаємовідносинами і діяльності членів колективу в цьому випадку здійснюється на основі індивідуальної ініціативи окремих членів взаємодії в процесі спільної діяльності.

Керівник колективу опирається на делеговані йому офіціальні повноваження і в більшості випадків діє в відокремленій йому конкретній функціональній області. Опора неформального лідера - визнання його права на керівництво членами колективу. В своїх діях він акцентує увагу на людей та їх взаємовідношення. Сфера впливу неформального лідера може виходити за адміністративні рамки формальної організації.

Для того, щоб працівники віддавались роботі на повну силу, їм потрібно мати справжнього лідера. Зарубіжні вчені виділяють такі основні якості лідера:

1. Він розуміє суть та механізми інноваційних процесів. Якщо ні, то навряд можна розраховувати на роль лідера і тим паче на видатні результати. Адже чи можна керувати тим, що погано розумієш?

2. Постійне навчання та вдосконалення. Сучасний менеджер повинен

постійно вдосконалюватися, навіть якщо він досяг успіху в бізнесі. Технології та продукції сьогодні розвиваються з великою швидкістю.

3. Зацікавленість. Управління персоналом краще вдається тому, хто постійно зацікавлений в розвитку своїх підлеглих та має різносторонні інтереси. Це допомогає постійно "йти в ногу" з часом та навчати новому своїх підлеглих.

4. Відкритість. Менеджер постійно повинен бути відкритий для усього нового, відкритий для можливої критики і нових знань.

5. Здатність фокусуватися на стратегічних проблемах, а не тактичних завданнях. Якщо хтось може виконати будь-яка людина замість керівника, то вона й повинна це зробити. Другорядні завдання можуть забирати час, який може бути витрачений на вирішення більш серйозних питань. Великі інновації в організації неможливі без цілісного розуміння вигод, мотивів і цілей на рівні усієї організації. А воно є тільки у керівника.

6. Одержимість майбутнім. Лідер малює майбутнє своєї організації та будує плани її розвитку. Він постійно задає питання: " Що далі?" "Що ще?" і т.д. [3].

Довколишні можуть сприймати лідера по-різному. Але можна виділити чотири основні моделі, як працівники бачать свого керівника-лідера:

- "Один із нас". Передбачається, що спосіб життя лідера ідентичний способу життя будь-якого члена соціальної групи. Лідер, як і усі, радується, переживає, обурюється і страждає: життя приносить йому і приємне і неприємне.

- "Кращий із нас". Йдеться про те, що лідер - це приклад для всієї групи як людини і професіонала. У зв'язку з цим поведінка лідера стає предметом наслідування.

- "Утілення чеснот" Вважається, що лідер є носієм людських норм моралі. Лідер розділяє з групою її соціальні цінності і готовий їх відстоювати.

- "Виправдання наших очікувань". Люди сподіваються на сталість поведінкових дій лідера незалежно від мінливої обстановки. Вони хочуть, щоб лідер завжди був вірний слову, не допускав відхилень від схваленого групою курсу поведінки [2].

Таким чином, поведінка персоналу в організації тісно зв'язана з

лідерством, оскільки вони являються різними сторонами одного процесу - формування організаційної поведінки. Саме лідер формує напрямок і зміст організаційної поведінки. Саме він керує організацією та приймає важливі і невідкладні рішення. Можна стверджувати, що процес впливу взаємообортній: керівник-лідер керує організаційною поведінкою, а організаційна поведінки в той самий час формує внутрішнє середовище, в якій діє керівник. Саме тому роль лідера в управлінні персоналом та управлінні поведінкою персоналу є значною.

Перелік використаних джерел:

1. Лобанов В. США: моделі компетентності керівників державних установ. *Проблеми теорії та практики управління*. 2013. №1. С. 73-77.
2. Сафина Д.М. Влияние лидера на формирование организационной культуры. *Актуальные проблемы экономики и права*. 2015. № 4. С. 35-43.
3. Чарова Ю.К. Функции лидера в успешном управлении командой в организации. *Молодой ученый*. 2017. №11. С. 51-59.

Чепіль Ю.Б., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

Прийнято, що одним із базисних ресурсів для будь-якої бізнес структури є людський фактор, який має безпосередній вплив на ефективність його діяльності. Саме люди створюють ряд переваг для бізнес-організацій, забезпечуючи їх фінансову стійкість, прибутковість та конкурентоспроможність. Отож, найголовнішим завданням, яке постає перед організацією, а саме в сфері ділового адміністрування, є створення ефективної та стійкої системи управління персоналом.

Наявні досить відмінні погляди в фахівців бізнес-адміністрування щодо трактування поняття «технологія управління персоналом» [1-7]. Зокрема, за визначенням Л. І. Іванкіної технологія управління персоналом

містить «сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності» [2, с. 67]. За Л. О. Мажник технологія управління персоналом «становить сукупність взаємопов'язаних інформаційних, логікорозумових та організаційних операцій і процедур, необхідних для прийняття та реалізації управлінських рішень, а також методів та принципів взаємодії у процесі реалізації функцій управління персоналом з метою досягнення певних цілей» [6, с. 95]. При таких підходах, основною метою управлінських персонал-технологій є покращення результативності управлінського процесу в бізнес-структурах, а досягненню цього сприяють аналіз, пошук і впровадження ефективніших методів управління персоналом. Також, слід зазначити, що деякі науковці вважають за необхідність диференціацію технологій управління персоналом, а саме – слід розмежовувати такі поняття як «кадрові технології» та «персонал-технології». Отож, О. П. Третьяк визначав, що «кадрові технології – це професійні прийоми щодо роботи з персоналом, які забезпечують виконання цільових завдань кадрової діяльності, у той час як персонал-технології – це сукупність методів управління персоналом, які орієнтовані на оцінку і удосконалення «людського ресурсу» підприємства» [7, с. 390]. Розподіл цих категорій дає змогу оптимізувати впровадження сучасних технологій управління персоналом в бізнес-структурах.

Ми живемо в період глобалізації, науково-технічного прогресу, стрімкого розвитку, прагненні людей до нового, а отже існує потреба персоналу і до нових підходів в управлінні. Отож, виникає гостра необхідність у впровадженні сучасних технологій управління персоналом, які дали б змогу підвищити віддачу працівників та їхню продуктивність на робочому місці. Зарубіжні підприємства завзято використовують інноваційні технології управління робітниками, на відміну від нашої держави. Така тенденція використання інноваційних технологій управління в Україні поширюється досить незначними темпами. Причиною є відсутність відповідної методологічної бази, недостатня обізнаність в ефективності новітніх технологій управління, а також, мала мотивація до змін [1, 3-5].

Управління персоналом у системі бізнес-адміністрування на сьогодні поєднує у собі управлінські та інноваційні технології. *Управлінська технологія* – це певна методика і сукупність функцій управління, які призначені для досягнення поставлених цілей бізнес структурою. А під

інформаційною технологією розуміємо методику та сукупність інформаційних операцій, які впроваджуються з метою зберігання та використання електронних ресурсів у системі бізнес-адміністрування.

Отож, технологія управління персоналом поєднує у собі різні концепції, які необхідно застосовувати в бізнес-структурах разом або об'єднуючи їх у групи. Насамперед, технологія управління персоналом – це один із видів соціальної технології. Вона являє собою алгоритм реалізації дій в різноманітних сферах соціальної практики, найперше в управлінні.

Доцільно висвітлити основні концепції управління персоналом у системі бізнес-адміністрування, які виділяють вітчизняні науковці (табл. 1):

Таблиця 1

Базові концепції управління персоналом у системі бізнес-адміністрування, які сформовані вітчизняними науковцями

№	Назва	Характеристика
1	концепція управління трудовими ресурсами	технічна, а не управлінська підготовка працівників, єдність керівництва, баланс між владою і відповідальністю, дисципліна, чітка ієрархія, підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі, теоретична основа – теорія наукового управління Ф. Тейлора
2	управління персоналом	увага акцентується на підборі працівників, їх оцінці, навчанні, кар'єрі, вивчення специфіки потреб працівників та розробка програм для їх задоволення, теоретична основа – теорія бюрократичної організації А. Файоля
3	управління людськими ресурсами	теоретична основа – теорія «людських відносин» Елтона Мейо і постбюрократична теорія організації
4	управління людиною	акцентування уваги на організаційній культурі, вплив культурного аспекту на формування управління персоналом, теоретична основа – філософія японського менеджменту, людина в системі управління виступає як головний суб'єкт організації

Джерело: розроблено на основі [1, с. 14-15]

Що стосується сучасних технологій управління, використовуваних в українських бізнес структурах, то доцільно виокремити деякі з них, які активно застосовуються в управлінській діяльності. Одним із сучасних методів для найму працівників є лізинг, який активно застосовують українські бізнес структури. В його основі лежить залучення певної кількості працівників задля виконання назначених їм завдань і робіт. Але, зарубіжний

досвід показує, що лізинг можна впроваджувати у бізнес структурах значно ширше. І так, іноземні організації надають перевагу відбирати талановиту молодь, навчати та інвестувати кошти в неї, щоб згодом інші бізнес-структури, які потребують висококваліфікованих працівників, фінансували свої грошові потоки за таку робочу силу. В Україні, одним із часто використовуваних методів найму працівників є хедхантинг. З допомогою такого методу, підприємство має змогу відшукати хороших і унікальних робітників у компаніях-конкурентах. Окрім зазначених методів рекрутингу персоналу в Україні також поширені послуги фрілансерів. Найбільш поширеними сферами, в яких працюють фрілансери є сфера журналістики, інтернет-технологій, комп'ютерних технологій. Висококваліфіковані працівники самостійно шукають робочі місця, що дає широкі можливості бізнес структурі найняти спеціаліста, ще й за відносно невелику плату.

Варто звернути увагу на тренди в управлінні персоналом у системі бізнес структур такі як: мобільність, технологічний прогрес, особливості сучасного покоління. Загальновідомо, що такі тренди сформувалися під впливом демографічних, геополітичних чи глобалізаційних факторів. До прикладу, якщо провести аналіз трендів HR-управління, то можна виділити такі аспекти як використання штучного інтелекту, оновлення методів навчання для підвищення кваліфікації працівників, виявлення таланту серед робітників і його використання. Безпосередньо, запровадження технології управління передує врахування нових трендів і застосування їх в діловому адмініструванні. В Україні HR-управління набуває досить стрімкого розвитку і поширення серед бізнес-структур. Під цією технологією розуміють сукупність заходів щодо підвищення репутації бізнес структури задля залучення кращих працівників. Відомо, що цю технологію застосовують такі українські компанії як Група «1+1 медіа», ТОВ «Нова пошта» та інші.

Також є технології, які є новими для українських бізнес структур, а саме – технологія маркетингу працівників як засіб для визначення необхідності підприємства в персоналі. Ця технологія передбачає узгодженість інтересів як роботодавця, так і найманого робітника. Досвіду застосування цієї технології управління на українських бізнес-структурах поки що немає, проте є відповідна мотивація, яка є основою до впровадження і використання технології маркетингу на багатьох бізнес-структурах України.

Отож, необхідно зазначити, що більшість сучасних технологій управління персоналом передбачають не тільки найм кваліфікованих працівників і навик їх утримати на робочому місці, але й вдосконалення, підвищення професійного рівня персоналу, який згодом ефективніше працюватиме і виконуватиме цілі та завдання підприємства. Очевидно, що запровадження саме сучасних технологій управління персоналом у бізнес-структурі є більш ефективним і результативним, аніж використання застарілих. Тому, що сучасні технології дають змогу відшукати, виявити і на практиці використати приховані перспективи як бізнес-структури, так і персоналу. Завдяки новим шансам, які дають сучасні технології управління, ми вважаємо, що їхнє застосування в бізнес-структурах є необхідною умовою для повноцінного й перспективного їх розвитку.

Перелік використаних джерел:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Иванкина Л. И. Управление персоналом : учебное пособие. Томск : Изд-во Томского политех. ун-та, 2009. 190 с.
3. Карпінський Б. А., Думич І.-Р. І. Стратегіологія розвитку й підвищення ефективності атестації персоналу системи публічного управління та адміністрування. *Молодий вчений*. 2019. №11. С. 507–511. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/11/109.pdf
4. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).
5. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б., Грищишин О. П. Конфлікти та стреси в публічному адмініструванні і їх вплив на ефективність державотворчого патріотизму нації. *Молодий вчений*. 2020. № 5. С. 21–26.
6. Мажник Л. О. Стратегічний розвиток технології управління персоналом підприємства. *Управління розвитком.* 2011. №22. С. 95-96.
7. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.4. С. 389-397.

Чир А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Гонтар З.Г.
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ЗМІНИ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Останнім часом набувають актуальності дослідження, що розглядають епідемічну небезпеку, викликану пандемією COVID19. Такий підхід дозволяє заглибитись у вивчення аналізу нових викликів і можливостей у сфері управління персоналом внаслідок поширення епідемічної загрози.

Протягом останніх двох років вірус COVID-19 активно поширився на всі континенти, крім Антарктиди, та інфікував людей у багатьох країнах світу. Його вплив на суспільство, економіку та бізнес є очевидним.

Праця, зайнятість, робота — ці явища та процеси залишаються в епіцентрі інтересів економічного життя населення. Сьогодні неозброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя відбуваються багатовекторні та суперечливі зміни. Коронавірусна інфекція завдала потрійного удару по глобальному людському розвитку, вплинувши одночасно на охорону здоров'я, освіту і доходи людей.

Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство , трансформуючись, змінюються на очах та постають у новому форматі.

Попри трагічність і невизначеність ситуації, люди не втратили надії, а суспільство демонструвало емпатію та стійкість. Організації оперативно вжили заходів щодо захисту здоров’я та забезпечення безпеки своїх співробітників і запровадили нові HR стратегії для організації роботи у віддаленому режимі. Хоча чимало компаній опинилися в скрутному становищі та були змушені скорочувати персонал, відправляти у неоплачувану відпустку і тимчасово припинити свою діяльність. Різні екосистеми об’єдналися, щоб разом, об’єднуючи зусилля, розпочати значущі зміни. Соціальне підприємництво почало активно поширюватися у бізнес-середовищі.

Управління персоналом — це багатогранний і надзвичайно складний процес , який має певні особливості і закономірності. В рамках сучасних економічних і політичних умов розвитку і радикальних змін в соціально-економічному стані суспільства видатна роль відводиться управлінській діяльності.

Важливо усвідомити, що криза спонукає бізнеси до справді героїчних та безпрецедентних дій. Однак, справжнє відновлення можливе лише за умови збереження тривалого ефекту від таких заходів. Тому самих ідей і намірів недостатньо. Потрібні швидкі і глибокі зміни: відхід від вузького сприйняття викликів щодо людського капіталу і усвідомлення масштабності ролі людини на роботі, переосмислення звичних підходів до роботи з персоналом, пошук і закріплення нових практик, які б враховували потреби працівників, їхні життєві обставини, стан здоров'я, покликання і можливості.

Пандемія COVID-19 лише зміцнила наше переконання в тому, що виклики, пов'язані із забезпеченням потреб працівників, є не окремою, а невід'ємною частиною для компаній, які прагнуть сповна використати цінність та переваги технологій, які вони впроваджують. Така інтеграція допоможе забезпечити довготривалу цінність і сприятиме посиленню відчуття приналежності працівників та забезпеченню їхнього добробуту.

Спричинена пандемією криза нагадала нам, що працівники є найбільш вмотивованими, коли бачать, що результати їхньої роботи сприяють досягненню мети та місії компанії. Криза спонукає українські бізнеси до справді героїчних та безпрецедентних дій.

Отже, для підвищення ефективності системи управління персоналом під час пандемії, доцільно аналізувати та враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес, має свої властивості та закономірності.

Перелік використаних джерел:

1. Мочерний, С. (Ред.). (2000). Економічна енциклопедія: У трьох томах (Т. 2). Видавничий центр «Академія».

2. Балабанова, Л. В. (2011). Управління персоналом : Підручник. Центр учбової літератури: сайт. Режим доступу : https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/hc-trends-covid-19.html

3. Лейко І. В. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Ужгородського

національного університету Випуск 17, частина 1, 2018: сайт. Режим доступу : URL:https://intrel.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/09/25.pdf
4. Руденко О. М., Газізов М.М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління : навч.-метод. матеріали. К. : НАДУ, 2013.

Юсковець І.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Зеленко В.А
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

НОВІТНІ ПІДХОДИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні світова економіка та глобалізація активно розвиваються, тому зараз з'являється велика кількість різноманітних підприємств, яким необхідний якісний процес управління, задля досягнення бажаних цілей. В нинішніх умовах вирішення сукупності викликів та проблем пов'язаних з управлінням персоналом залишається відкритим, але не втрачають своєї актуальності та цінності такі складові людського капіталу: знання, навички, досвід, творчі здібності, незвичайне мислення, моральні цінності, культура праці . Теорією і практикою менеджменту доведено, що основним критерієм конкурентоспроможності та життєздатності організації є рівень професіоналізму і креативності її працівників.

Ефективне управління персоналом може суттєво підвищити ефективність функціонування організації чи підприємства. Але ця система управління повинна відповідати сучасним вимогам та активно впроваджувати інновації. Працівники, які є професіоналами свої справи, є найголовнішим економічним потенціалом і ресурсом організації. Управління персоналом здійснюється внаслідок застосування різних адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів. Пріоритетні напрями управління персоналом: проблеми лідерства, регулювання процесів управління, впровадження HR- обробки даних, управління залученням працівника до прийняття рішень, становлення економічно ефективної поведінки персоналу. Компанії мають чітко орієнтувати своїх співробітників на досягнення корпоративних цілей в

рамках обраної стратегії, використовуючи весь потенціал мотиваційного механізму та системи планування кар'єри.

Однією із передових концепцій управління та розвитку персоналу є концепція управління здібностями співробітників, за якої враховуються індивідуальні особливості кожного, надається допомога в удосконаленні його найкращих сторін і в поліпшенні ділових якостей. Мотивуючи талановитих співробітників, компанії можуть активно розвивати їх таланти відповідно до своїх потреб, а не залучати працівників ззовні.

В умовах стрімкої цифровізації всіх сфер суспільного життя та економічної системи в цілому пріоритетним напрямом удосконалення системи управління персоналом є повномасштабне використання можливостей, що надають сучасні інформаційно-комунікаційні технології. Зараз програмне забезпечення для управління персоналом вийшло на новий якісний рівень і включає не тільки засоби збору, обробки та обліку даних з персоналу, але й функції сучасного HR-менеджменту: управління результативністю, навчанням ірозвитком, підбором співробітників, пільгами та компенсаціями, організаційними змінами, а також плануванням кар'єри [6, с. 190].

Цілеспрямованість інновацій у кадровій сфері має бути орієнтована на досягнення таких завдань:

- підвищення продуктивності діяльності; ефективне навчання і розвиток персоналу;
- поліпшення робочих взаємин і створення творчого середовища;
- стимулювання креативних ідей;
- краще використання майстерності та здібностей людей;
- підвищення доступності та адаптивностіперсоналу до нововведень;
- забезпечення лояльності та згуртованості колективу;
- досягнення балансу інтересів компанії та співробітника [5, с. 309].

Одним з методів, що допомагають в ефективному управлінні , є бенчмаркінг — аналіз продуктивності підприємства шляхом порівняння з фірмами-лідерами, які використовують кращі практики та впроваджують більш раціональні ідеї. Наприклад, корпорація «Nokia Mobile Phones» змогла підвищити продаж мобільних апаратів та валовий дохід за допомогою введення в систему управління схем бенчмаркінгу. За даними річних звітів компанії, у 1992 р. річний дохід компанії становив 3,056 млрд

євро, але при цьому виробництво сотових телефонів сягало 20 % від даної суми. Через низку модернізацій та на основі бенчмаркінгу з корпорацією «Hewlett-Packard», за допомогою якої вибудували стратегію розвитку, корпорація «Nokia Mobile Phones» до 1998 р. збільшила кількість робітників до 18 тис. (у 1992 р. налічувалося 3147). До цього ж року виріс і дохід — 18,627 млрд євро. А у 2002 р. цей показник виріс до 30 млрд євро і корпорація почала володіти 38 % світового ринку телефонних апаратів. Зараз компанія страждає від зниження попиту на товари даної марки. Це пов'язано із виходом на ринок більш сильних конкурентів (див.табл. 1) [7].

Таблиця 1

Зміна показників доходу корпорації «Nokia Mobile Phones» за 1992—2020 рр. [7].

Показник	1992	1995	1998	2002	2014	2020
Дохід, млрд. євро	3,056	5,760	18,697	30,675	57,566	21,870
Темп росту, (%)	—	188,482	611,813	1003,763	1883,704	715,641

Джерело: Телишевська, Л. І., Успаленко, В. І. Тенденції розвитку системи управління персоналом на підприємстві. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 2 (56). С. 187—197.

Зазвичай менеджмент розробляє певні програми про організацію управління персоналом. Для більш чіткого дослідження цього питання існує така дисципліна як «порівняльний менеджмент», в якій розглядають, порівнюють або зіставляють різні національні моделі менеджменту [2]. На рис. 1 зображено рейтинг оцінок країн у рамках управління персоналом їхніх організацій, який побудовано за даними.

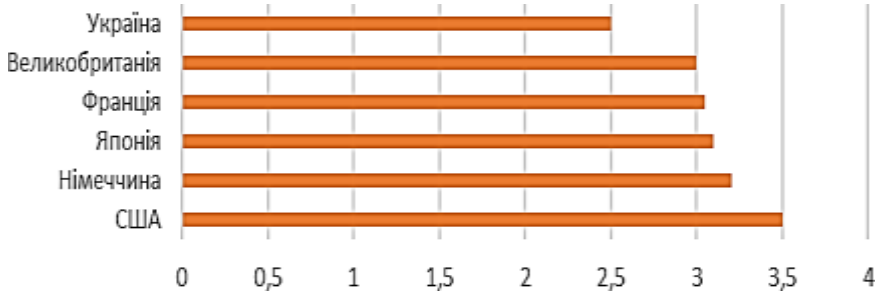


Рис. 1. Оцінка менеджменту персоналом різних країн [1]

Можна бачити, що США лідирує серед інших країн щодо успішності управління своїми працівниками та роботою в цілому. Держава зосереджує увагу на аутсорсингу, бізнес-консультуванні та формуванні корпоративних університетах при підприємствах й, очевидно, обрала правильний напрям згідно з результатам оцінювання. Наступною у списку йде Німеччина, вона зосередила увагу саме на якісному підборі персоналу, і хоча набір працівників може різнитись, головним способом є підкреслення переваг організації. У Японії вважають, що підтримка талантів персоналу є ключовими питаннями поряд із їх використанням та ефективністю, також країна розвиває ключові відносини з місцевими рекрутерами для управління трудовими талантами [3]. Франція та Великобританія мають майже однакову оцінку. Країни достатньо уваги приділяють управлінню персоналом та запобіганню можливих проблем. Серед основних шляхів є підвищення активності співробітників, зменшення прогулів, управління талантами, посилення брендингу та покращення співпраці між академічними інститутами й компаніями. Але найголовнішим рішенням країн є адаптація системи освіти до потреб ринку праці. Україна має найменшу оцінку менеджменту персоналом серед інших країн. Основними проблемами є корупція, неякісна освіта майбутніх спеціалістів, малі зарплати, високі пільги тощо. Проте, держава намагається налагодити ситуацію кооперації з різними компаніями, залучати іноземних талановитих працівників, впроваджувати інновації у роботу підприємств [4].

Отже, сучасні світові тенденції безумовно мають великий вплив на організацію управління персоналом, але чіткі та виважені дії щодо підвищення його ефективності дозволять розв’язати ці проблеми. Запорукою успішного управління людськими ресурсами в організації є поєднання двох складових: стратегії «управління талантами» в конкретній організації та системи автоматизованого управління персоналом на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Перелік використаних джерел:

1. Top 5 global trends in HR. URL: https://www.effortlesshr.com/blog/top-5-global-trends-in-hr. (Дата звернення 12.10.2021).
2. Пивоваров, С. Э., Максимцев, И. А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008, 480 с.
3. Edson Keyso de Miranda Kubo & Beatriz Maria Braga Lacombe. Challenges of

Human Resource Management in Japan: Chapter 6; New York, NY., 2011. PP. 90—95.
5. Кузьмін, О. Є. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2012, 324 с.
6. Василик, А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. № 1, С. 306—314.
7. Телишевська, Л. І., Успаленко, В. І. Тенденції розвитку системи управління персоналом на підприємстві. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 2 (56), С. 187—197.
8. Nokia finland income statement. URL: https://investing.com/equities/nokia-finland-financial-summary. (Дата звернення 13.10.2021).

Якупов Т.Н., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Сторожук О.В.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Головним завданням розвитку економіки України є інноваційне оновлення технологій, виробленої продукції та послуг, форм організації виробництва і праці, а також зміна підходів до управління виробництвом. Це основа економічного зростання, задоволення зростаючих потреб споживачів у різноманітних та якісних товарах та послугах. Отже, для успішного розвитку інноваційною діяльністю повинні займатися всі підприємства, всі суб'єкти економічної діяльності. Інноваційна діяльність забезпечує їм конкурентні переваги, сприяє зміцненню їх становища на ринку. Головним резервом розвитку інноваційних процесів на підприємстві є людський фактор.

Управління людськими ресурсами є одним із стратегічних напрямів менеджменту підприємства, в його основі лежить узгоджений із загальною

стратегією підхід до управління одним із найцінніших активів – людьми, які здійснюють внесок у досягнення стратегічних інноваційних цілей організації.

Стимулювання праці – найважливіший фактор результативності роботи в умовах економіки інновацій. Підходи до стимулювання праці залежать від ряду факторів, зокрема від виду інновацій, типу організацій, категорії працівників та інших причин.

Українська практика управління людськими ресурсами підприємств та організацій переважно зводиться до підняття заробітних плат, виплати премій і забезпечення мінімального соціального пакету.

З нашої точки зору, як основний фактор стимулювання інноваційної праці слід розглядати таку систему оплати праці, де новаторство та креативність стають основним аспектом, вигідним для працівників.

За даними Державної служби статистики України, у вересні 2021 року середня зарплата українців становила 14 239 грн. Це удвічі більше, ніж мінімальна заробітна плата, але лише на 60 грн більше, ніж середня зарплата у грудні 2020 року, яка тоді сягнула 14 179 грн.

За даними Держстату, майже удвічі більше, ніж в середньому, отримують працівники сфери інформації та телекомунікацій, – у вересні 2021 року їхня середня зарплата становила 25 427 грн на місяць. Водночас заробітна плата працівників промисловості лише на 8,0% вище середньої зарплати – 15 406 грн на місяць. Заробітна плата працівників у сфері будівництва становила 12 402 грн, тобто менше середнього по економіці [1].

Зарубіжна практика управління людськими ресурсами свідчить, що заробітна плата є не єдиним, але важливим інструментом впливу на ефективність праці працівника в контексті розвитку інноваційних процесів на підприємстві. Водночас заробітна плата в якості економічного стимулу для розвитку інноваційних процесів на сучасних українських підприємствах не приносить очікуваного результату.

Загалом, аналіз найбільш успішних світових практик управління людськими ресурсами, дозволяє виокремити низку характерних рис, що сприяють появі і широкому впровадженню інновацій та які мають враховувати у своїй діяльності вітчизняні підприємства в сучасних умовах. Найбільше, на наш погляд, на увагу заслуговують такі:

1. Сучасний розвиток підприємств пов’язаний із необхідністю впровадження цифрових технологій, таких як: специфічних інструментів IoT, роботизована техніка, хмарні технології, блокчейн, 3D друк, що дозволяють

максимально автоматизувати виробничий процес і швидко впроваджувати інновації.

2. Створення можливостей та умов для підготовки молоді до професійної діяльності з акцентом на формування навичок, роль яких зростає у XXI столітті, зокрема, таких, як критичне мислення, колаборативність, здатність до творчості, комунікативні якості. При впровадженні інновацій на перше місце виходять саме такі якості персоналу [2].

3. Формування сильної корпоративної культури, побудованої на цінностях і сильних сторонах колективу співробітників та узгодженої з цілями і принципами інноваційної політики підприємства.

4. Використання принципу категоризації персоналу, що дає можливість виділити генераторів ідей (тих, хто бере на себе відповідальність за додаткові обов'язки, пропонує нетривіальні творчі рішення виробничих задач); дослідників, які аналізують дані, тенденції, думки споживачів; експертів-професіоналів та проєктних менеджерів. Категоризація персоналу інноваційного підприємства дає змогу сформувати ефективну інноваційну команду, оскільки основою інноваційного процесу є об'єднання колективу однодумців з метою розробки нового продукту чи технології.

5. Використання дієвої системи мотивації праці, побудованої на принципах встановлення чітких цілей для кожного співробітника; піднесенні значущості роботи кожного; підтримання творчої атмосфери в колективі; усебічного розвитку професійних якостей і талантів співробітників; визнання досягнень працівників [3]. Практика свідчить, що рівень мотивації працівників в успішних проєктах вищий, ніж у неуспішних, а висока потреба новаторів у досягненнях сприяє подоланню перешкод, що виникають в інноваційному процесі.

6. Зрозумілість умов стимулювання; мінімізація розриву між результатом праці та її оплатою; широке поєднання матеріальних та моральних стимулів.

Наприкінці відзначимо, що особлива роль в інноваційному процесі належить міжфункціональним комунікаціям на підприємстві. Тому управління людськими ресурсами в контексті розвитку інноваційних процесів на підприємстві неможливе без формування майданчиків для обміну знаннями – семінарів, майстер-класів, спільних дослідницьких

проєктів, інструментів соціальних мереж та інших неформальних майданчиків для загального спілкування. Все це дає можливість отримати інформацію про нові досягнення та розробки. Відкритість підприємства та високий рівень сприйнятливості персоналу до інновацій дає змогу досягти більшого ефекту в інноваційному розвитку.

Перелік використаних джерел:

1. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 23.11.2021)
2. Viunyk O., Levchenko A., Kirichenko O., Netesa V. The Directions of Human Resources Competitiveness Growth: New Technology for Threats and Opportunities. ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH 13 CENTER. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 18-20.
3. Storozhuk O.V., Zaiarniuk O.V. Staffing for the Innovative-Integrated Structures. Business Inform. 2017. №9. P. 80-86.

IV. Управління публічними фінансами та фінансами бізнесу в сучасних умовах

IV. Management of public finance and business finance in modern conditions

Chornomord Ye. Ye., student
Scientific advisor – Phd in Economics, ass. prof. Vasylyk S. K.
Simon Kuznets Kharkiv national university of economics,
Kharkiv, Ukraine

ROLE OF STATE FINANCIAL CONTROL IN CURRENT CONDITIONS OF NATIONAL ECONOMY

Increasing the role of state financial control in ensuring national security is a priority task for financial control and law enforcement agencies. Today, the problems faced by state and municipal institutions, about the need to strengthen control over the formation of income and the use of funds, are repeatedly discussed, since the control process under the new conditions is not given sufficient attention.

The current Constitution of Ukraine does not contain a separate chapter on public finance or an article dealing with financial control. The basic principles of organizing state financial control are scattered throughout the text. The existing shortcomings of legal regulation in this area create conditions for corruption on the part of customers and fraud on the part of potential executors of government orders.

A slowdown in economic development, a decrease in the stability of the budget system, a high level of corruption, weaken national, including economic security, necessitate the determination of financial control, state financial control, and municipal financial control.

The subject of control over the activities of a state (municipal) institution is its activities aimed at carrying out the main types of activities provided for by the charter of the state (municipal) institution. Control over the activities of institutions can be carried out in the form of preliminary, current and subsequent control. Preliminary control is carried out at the stage of formation and approval of the state (municipal) assignment; determining the amount of the subsidy to reimburse the standard costs associated with the provision of state (municipal) services in accordance with the state (municipal) assignment (hereinafter referred to as the assignment subsidy); determining the list and amount of funds for subsidies provided to the institution; coordination and approval of the plan of financial and economic activities.

Current control is carried out in the process of executing the state (municipal) task by the institution by analyzing the operational data and

reporting of the institution on the fulfillment of the indicators of the state (municipal) task, the plan of financial and economic activities, as well as in the form of authorizing the institution's expenses at the expense of targeted subsidies and budget investments in the order determined by the relevant financial authority.

Subsequent control is carried out by conducting audits, checking reports on the fulfillment of state (municipal) tasks, the results of the activities of a state (municipal) institution and on the use of state (municipal) property assigned to it, on the direct results of the implementation of state (municipal) programs, on the use of earmarked funds. subsidies and budget investments, etc.

The measures taken by the state to ensure the completeness of budget revenues and increase the efficiency of budget expenditures require the creation of a unified system of state financial control, increasing its efficiency and improving the interaction of external and internal financial control.

The expansion of the independence of state institutions and the emergence, along with autonomous and budgetary institutions with expanded rights, determine the need to clarify the boundaries of state financial control in order to ensure the fulfillment of state tasks.

The formation of a detailed assignment does not solve the main problem - the founder's mistrust in the institution and the resulting need for control by the founder over the timely payment of wages, the level of average wages and the volume of other expenses. To control that the institution does not use the entire amount of the received subsidy to pay wages or bonuses, or, conversely, to purchase expensive equipment to the detriment of remuneration of employees of the institution, the law has left several ways. One of them is monitoring the institution's implementation of the institution's financial and economic activity plan, which may consist in regularly monitoring information on which areas the funds received by the institution were spent on and whether they correspond to the approved financial and economic activity plan of the institution. Failure to fulfill the plan of financial and economic activities of the institution may be the basis for making managerial decisions of the founder in relation to the institution, but these measures cannot be operational.

In this regard, a quarterly or even monthly breakdown of the indicators of receipts and payments of the plan of financial and economic activities of the institution becomes more relevant. This possibility can be realized by means of automated systems for treasury budget execution, established in financial

bodies, in the case of opening and maintaining personal accounts of budgetary and autonomous institutions there, or on the basis of reports submitted by the institution. It is important to note that only an analysis of the costs incurred is legally possible and the refusal to make a payment is unacceptable.

The increasing complexity of the tasks of state financial control and the increased requirements for its effectiveness require the development of the theory of financial control.

Today, there is a need for proper legal regulation of the organization and activities of state control bodies, since control activities in Ukraine are still ineffective. In this regard, it is necessary to further improve the current legislation, designed to promote the development of the methodological base, terminological uniformity and the mechanism for the formation and functioning of the financial control system. It is important to eliminate the incompleteness in the formation of the legal basis of state control. It is necessary to legislate the tasks, rights, scope of each financial control body.

In order to increase the effectiveness of the fight against corruption at all levels of government and in local self-government bodies, during any types of inspections, it is necessary to use the possibilities of interaction with law enforcement and other bodies exercising control. In order to reduce damage to budgets, it is necessary to develop forms of preliminary control at the stages of adoption of budgets, programs, innovation projects, etc.

The creation of a modern effective system of state financial control on a unified theoretical basis using standards with close interaction of external and internal financial control makes it possible to effectively use budget funds.

REFERENCES

1. Андрійко О. Ф. Державний контроль: теорія і практика: Наук. доп. / НАН України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Відділ пробл. держ. упр. і адм. права; [Відп. ред. В. Б. Авер'янов]. — К., 1999. — 22 с.

2. Закон україни «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» від 03.07.2020. – [Електронний ресурс]. – Доступ: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12/ed20200703#Text

2. Пансков В.Г. О некоторых вопросах государственного финансового контроля в стране // Финансы. – 2013. – No 3.

3. Финансы: учеб. / Под ред. проф. М.В. Романовского, проф. О.В. Врублевской. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2011.

Амбриз А.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Табачук А.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У фінансовій системі України, як і в будь-якій іншій державі, важливе місце займають публічні фінанси, які засновані на економічних і юридичних нормах і залежать від форми державного устрою. Адже саме вони покликані слугувати забезпеченню цілей загального добробуту, що надзвичайно важливо в сучасних умовах.

В сучасних умовах від ефективного функціонування публічних фінансів залежить можливість держави виконувати свої функції, сприяти соціально-економічному зростанню та досягненню соціального консенсусу у суспільстві.

На сьогоднішній день є багато нарікань що функціонування публічних фінансів є не ефективним, а саме в контексті формування, розподілу та використання коштів централізованих фондів. Тому на даний момент гостро стоїть питання збільшення ефективності функціонування. Це дозволить створити надійну фінансову базу держави, сприятиме зростанню рівня життя населення, стимулюватиме розвиток підприємницької діяльності. Що найголовніше, це відповідатиме світовим стандартам у цій галузі та обраному курсу євроінтеграції.

Державні (публічні) фінанси - це система грошових відносин з приводу акумулювання, розподілу та використання фондів грошових коштів з метою матеріального забезпечення виконання державних функцій та завдань.

Публічними відносинами є суспільні відносини, які:

1) виникають з приводу об'єктів, що перебувають у державній чи комунальній (муніципальній) власності, у спільній власності членів об'єднання громадян або у власності юридичних осіб, утворених відповідно до законів країни для здійснення загальнодержавних обов'язкових соціальних програм;

2) пов'язані із задоволенням одного із видів публічного інтересу, а саме - державного, територіального або суспільного інтересу, який визнано державою або органами місцевого самоврядування;

3) виникають з метою задоволення потреб держави, її адміністративно-територіальних утворень або суспільства;

4) виникають з приводу пристосування матеріального носія (об'єкта) відповідних суспільних відносин до спільного використання всіма членами суспільства або членами певного суспільного утворення;

5) регулюються шляхом встановлення владних приписів держави або органів місцевого самоврядування [1].

Публічним фінансам належить важливе місце у економіках багатьох країн світу. Публічні фінанси, на долю яких припадає більше 40% валового внутрішнього продукту України, забезпечують фінансування багатьох сфер життя людини (освіти та охорони здоров'я, пенсійного забезпечення та соціального захисту, транспортної інфраструктури тощо), а через податки та інші обов'язкові платежі впливають на економічні рішення підприємств та підприємців.

Формування ефективної системи публічних фінансів є одним з ключових завдань сучасного етапу розвитку і української економіки. Його вирішення потребує створення цілісної концепції розвитку публічних фінансів і міжбюджетних відносин на основі формування інститутів правової держави, узгоджених з дією ринкових механізмів, застосування наукових підходів до модернізації податкової системи та механізмів міжрегіонального перерозподілу фінансових ресурсів, зміни видів та структури бюджетних видатків, процедур прийняття бюджетних рішень. Головним критерієм визначення поняття «публічні фінанси» має бути фінансове забезпечення виконання органами влади різних рівнів (як основної діяльності) функцій держави у широкому розумінні, що розподілені між окремими одиницями системи органів загального державного управління [2].

Відповідно до Керівництва МВФ зі статистики державних фінансів (англомовний варіант роботи має назву Finance, Public Statistics) такі структури наділені законодавчою, судовою або виконавчою владою по відношенню до інших інституційних одиниць. Їх діяльність має декілька ключових характеристик, що стосуються виконання економічних функцій.

Основні економічні функції органів загального державного управління:

- виконання зобов'язань щодо забезпечення суспільства товарами і послугами на неринковій основі для їх колективного або індивідуального споживання;
- здійснення перерозподілу доходів і майна за допомогою трансфертних платежів [2].

Сектор державного управління охоплює: центральні органи державного управління, регіональні органи державного управління; місцеві органи державного управління. Публічні корпорації поділяються на: фінансові публічні корпорації (financial public corporations); не фінансові публічні корпорації (nonfinancial public corporations). Сучасна система публічних фінансів України є підсистемою фінансової системи, яка має окремі ланки зі своїми специфічними особливостями, що виникають у процесі формування, управління, розподілу та використання публічних коштів, які існують у державі.

Україні було прийнято ряд нормативно – правових актів. Це, зокрема, і Закон України «Про відкритість використання публічних коштів», який визначає умови та порядок забезпечення доступу до інформації про використання публічних коштів, і Наказ Міністерства фінансів України № 18 про створення Державної установи «Відкриті публічні фінанси» і інші акти [3].

Сучасні тенденції та базові досягнення в управління публічними фінансами:

- впровадження стратегічного планування діяльності головних розпорядників бюджетних коштів;
- використання програмно-цільового методу бюджетування;
- впровадження середньострокового бюджетного прогнозування;
- визначення чітких пріоритетів у витрачанні бюджетних коштів та їх незмінність у середньостроковій перспективі;
- низька ефективність управління державними фінансами. Для виправлення цієї негативної тенденції було прийнято Стратегію реформування системи управління державними фінансами, яка визначає чіткі вектори та напрямки оптимізації;
- підвищення мінімальної заробітної плати протягом останніх років та

наростання розриву між мінімальною заробітної платою та прожитковим мінімумом, який занадто низький і не відповідає сучасним реаліям;

- істотне підвищення бюджетної прозорості та можливості вільного доступу до цієї інформації членами суспільства;
- створення державної установи «Відкриті публічні фінанси з метою забезпечення ефективного супроводження проектів, що стосуються відкритих публічних фінансів та створення відкритих порталів для полегшення суспільного контролю за публічними коштами.

Основними завданнями, які стоять перед бюджетною політикою на найближчі три роки, в документі названі зменшення дефіциту Держбюджету та зниження державного боргу в умовах ризиків, пов'язаних зі зростанням обсягу виплат за зовнішнім боргом і високою залежністю державного боргу від коливань курсу валют [4].

Варто зазначити, що пандемія COVID-19 значно вплинула на розвиток та функціонування публічних фінансів, як вцілому у світі, так і зокрема в Україні. На початку 2020 р. в умовах безпрецедентних заходів з обмеження поширення пандемії COVID-19 уряди всіх країн світу постали перед проблемою забезпечення фінансової підтримки домогосподарств та бізнесу. Із загальної суми в 14 трлн дол. США, витрачених у світовій економіці на антикризові заходи, 7,8 трлн дол США становили додаткові витрати і відмова від доходів, а 6 трлн дол. США припало на гарантії, позики та вливання капіталу. На початку 2020 р. всі країни світу постали перед безпрецедентними викликами, пов’язаними з поширенням пандемії COVID-19, які потребували негайного реагування з боку урядів і вимагали небачених до того обсягів фінансової підтримки. Це поставило уряди перед вибором: допомагати з огляду на можливості бюджетів або розширювати інструменти і фінансові обсяги підтримки, йдучи на свідоме нарощування державної заборгованості. Більшість країн пішла саме цим шляхом, витративши на програми підтримки від 5–10% ВВП (Китай, Великобританія, США) до 18,8% ВВП (Канада) і навіть 23% ВВП (Франція). Сукупний пакет антикризових заходів України оцінюється в 111,2 млрд грн (2,8% ВВП). Порівняно з більшістю країн світу це набагато менше. Якщо розглядати обсяги антикризової допомоги не у відносних, а абсолютних показниках (111,2 млрд грн, або приблизно 4 млрд дол.), суми виявляються

неспівставні. Ефективність державної політики використання коштів публічних фінансів в умовах пандемії COVID-19 залишається невисокою. Проблема ускладняється ще й тим, що 2021 р. не приніс суттєвих змін. За прогнозами МВФ, продовження пандемії вимагатиме від урядів продовження політики підтримки бізнесу та домогосподарств. У цих умовах від українського уряду вимагатиметься нарощування обсягів антикризових заходів за умови дотримання виваженості й обережності у виборі джерел державних запозичень [5].

Отже, публічні фінанси - це суспільні відносини, які пов'язані із задоволенням усіх видів публічного інтересу і виникають у процесі утворення, управління, розподілу (перерозподілу) та використання фондів коштів держави, місцевого самоврядування та фондів коштів, за рахунок яких задовольняються суспільні інтереси, визнані державою або органами місцевого самоврядування, незалежно від форми власності таких фондів. Публічні фінанси регулюються шляхом встановлення владних приписів держави або органів місцевого самоврядування щодо утворення, розподілу (перерозподілу) та використання зазначених фондів коштів, а також щодо контролю за цими процесами. основні проблеми щодо їх функціонування: надмірна фіскальна орієнтація податкової системи; недостатньо ефективна політика розподілу та витрачання бюджетних коштів; хронічний бюджетний дефіцит та значний державний борг; високий рівень зловживань у сфері публічних фінансів; відсутність ефективної системи контролю за витрачанням бюджетних коштів; низький рівень соціальних стандартів (особливо прожиткового мінімуму), що негативним чином впливає на рівень життя населення; низька якість надання державних послуг; низький рівень доходів домогосподарств та велика кількість соціально незахищених верств населення; неефективна система управління на державних підприємствах.

На даному етапі уряд проводить багато заходів для покращення функціонування публічних фінансів України, адже існує багато нарікань щодо їх ефективності. У сучасних умовах значний вплив на публічні фінанси має пандемія COVID-19. Відповідно ефективність державної політики використання коштів публічних фінансів в умовах пандемії COVID-19 залишається невисокою. Проблема з кожним днем ускладняється. Тому від уряду вимагатиметься збільшення обсягів антикризових заходів. Сучасний

стан функціонування публічних фінансів України потребує проведення низки заходів для їх покращення.

Перелік використаних джерел:

1. Дєгтяр А. О., Гончаренко М. В., Лєсная О. С. Публічні фінанси :навч. посібник / А. О. Дєгтяр, М. В. Гончаренко, О. С. Лєсная. Харків: С. А. М., 2011. – 512 с.
2. Луніна І. О., Бондарук Т. Г. Публічні фінанси та міжбюджетні відносини: навч. посіб. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2019. 304 с.
3. Про відкритість використання публічних коштів: Закон України від 11.02.2015 № 183-VIII
4. Про Основні напрями бюджетної політики на 2019-2021 роки: постанова Каб. Міністрів України від 16.05.2018 р. № 8357.
5. Антикризові заходи України 2020. Оцінка ефективності. URL: https://www.ukraine-economicoutlook.com/researches

Байдала Р.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Назаркевич І.Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

На сьогоднішній день для нашої держави особливо актуально постає проблема розробки механізму, який би визначав нові дієві та ефективні принципи оподаткування підприємств аграрного сектору економіки. Адже державне регулювання сільськогосподарської галузі через оподаткування дозволяє підприємствам отримати за допомогою податкових пільг, податкових преференцій можливість здійснювати свою діяльність у більш сприятливих умовах.

Оподаткуванню аграрного сектора України присвячено праці багатьох вітчизняних науковців, таких як: Гарасим П. М., Дем‘яненко М. Я., Лайко П. А., Мацелюх Н., Осадчий С. О., Сенік В. М., Шепельта І., Якубенко Ю. та інші. Більшість праць направлена на виявлення загальних направлень щодо оподаткування сільськогосподарських підприємств.

З проблемою оподаткування сільськогосподарський підприємств Україна стикається з моменту проголошення незалежності. Так, як сільське господарство є запорукою національної безпеки в продуктовій сфері, запровадження ефективної системи оподаткування для нього є гострою проблемою. Тому систематичний аналіз змін в методах оподаткування аграрного сектору є актуальним в будь-який час.

Оподаткування діяльності підприємств аграрного сектору є однією із найбільш важливих та складних елементів податкової системи України. Специфіка аграрної галузі вимагає особливих підходів до оподаткування суб'єктів господарювання даного сектору економіки. Згідно чинного податкового законодавства України підприємства сільськогосподарської галузі мають вибору системи оподаткування своєї діяльності: загальна система оподаткування (сплата податку на прибуток); спрощена система оподаткування (сплата єдиного податку четвертої групи).

Загальна система оподаткування передбачає сплату всіх передбачених законодавством України зборів і платежів, платниками яких зобов'язано бути сільськогосподарське підприємство.

Основним податком виступає податок на прибуток, який сплачується за ставкою 18%. Об'єктом оподаткування відповідно до Податкового кодексу України виступає «прибуток із джерелом походження з України та за її межами, який визначається шляхом коригування (збільшення або зменшення) фінансового результату до оподаткування (прибутку або збитку), визначеного у фінансовій звітності підприємства відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, які виникають на різниці [1, с. 134].

Одним із основних податків у загальній системі оподаткування для сільськогосподарського підприємства також виступає податок на додану вартість (ПДВ). Платниками цього податку повинні зареєструватись всі юридичні особи та підприємці з доходом за останніх 12 місяців понад 1 млн. грн. Враховуючи об'єми діяльності сільськогосподарських підприємств, майже всі вони є платниками цього податку [1, с.135].

До 1 січня 2016 року всі суми нарахованого ПДВ сільськогосподарські підприємства не сплачували до бюджету, а залишали у себе для розвитку власної діяльності. На 2016-й рік для них було введено в дію перехідні положення, згідно яких механізм сплати нарахованих сум зобов'язань по

ПДВ наступний: операції з зерновими і технічними культу-рами – 85% до державного бюджету, 15% на спец-рахунок; операції з продукцією тваринництва – 20% до державного бюджету, 80% на спецрахунок; операції з іншими сільськогосподарськими товарами та послугами – 50% до державного бюджету, 50% на спецрахунок [2, с. 7-8].

З 1 січня 2017 року сільськогосподарські підприємства-платники ПДВ перейшли на загальну систему нарахування і сплати даного податку, тобто всі суми зобов'язань повністю сплачуються до державного бюджету.

Податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) сільськогосподарські підприємства сплачують з усіх видів доходів, що отримуються їхніми працівниками за ставкою 18%. Також ці доходи підлягаю оподаткуванню і єдиним соціальним внеском – 22% від нарахованої суми доходів.

Основною проблемою, з якою зіштовхнулись аграрії в минулому році, стало зростання сум податкових зобов'язань з ПДВ, що відчутно вдарило по розміру обігових коштів підприємств. Виникнення додаткових витрат, пов'язаних із зростанням розмірів податкових зобов'язань, вже призвело до зменшення рентабельності сільськогосподарської діяльності та часткового зростання цін на продукцію. Також з'являється серйозна перспектива «тінізації» частини аграрного сектору задля уникнення (зменшення) оподаткування своєї діяльності ПДВ.

Аналізуючи тенденції змін, які вже відбулися в оподаткуванні діяльності сільськогосподарських підприємств можна зробити загальний висновок, що держава ліквідовує пільгову систему оподаткування ПДВ для аграрного сектору, не пропонуючи нічого нового на заміну.

Перелік використаних джерел

1. Григор'єва Х.А. Правові засади оподаткування аграріїв: сучасний стан і перспективи реформування / Х.А. Григор'єва // Право і суспільство. – 2015. - No 6.2. – С. 131-136.

2. Лупенко Ю.О. Оподаткування сільського господарства в умовах трансформації спеціальних податкових режимів / Ю.О. Лупенко, Л.Д. Тулуш // Економіка АПК. – 2016. - No1. – С. 5-17.

Баранова С.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – професор Кібік О.М.
Національний університет «Одеська Юридична Академія»,
м. Одеса, Україна

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ ТА ФІНАНСАМИ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Щодо змісту публічних фінансів, то слід зазначити, що українська практика та низка науковців ототожнюють публічні фінанси з державними фінансами у широкому розумінні, включаючи останні місцеві фінанси, що було адекватним українським реаліям упродовж багатьох років.

До сектора загального державного управління в Україні входять: центральні органи управління; регіональні та місцеві органи державного та соціального страхування. [2].

Слід також враховувати, що сучасна західна наука та практика пропонують новий підхід до розгляду та аналізу публічних фінансів більш адекватного сучасним реаліям розвитку світової економіки та фінансових відносин на її рівнях.

Зміст нового підходу полягає в тому, що сучасні реалії відкривають науці нове бачення публічних фінансів, пов'язане зі стиранням кордонів між національною економікою та зовнішнім світом, що призводить, з одного боку, до поглиблення взаємодії приватного бізнесу та суспільного сектору країни. інший – до зростання конкуренції з-поміж них.

Отже, це означає, що зміни у публічних фінансах будь-якої країни відбуваються з урахуванням розмивання кордонів у рамках фінансових відносин різних рівнів: національних, приватних, публічних та міжнародних.

Отже, впевнено можна акцентувати увагу насамперед на двох "традиційних" складових публічних фінансів України, що відображають центральні (урядові) фінанси та надані муніципальні (місцеві) фінанси, насамперед: у рамках бюджетної системи України публічними фондами коштів: Державного бюджету (загальний та спеціальний) фонди) бюджету та цільових централізованих бюджетних фондів у межах податкової системи України, яка є інструментарною складовою, як податкові фінанси на загальнодержавному рівні та податкові фінанси на рівні місцевих органів влади (місцеве оподаткування), а також публічні фінанси нефінансових

корпорацій, інших підприємств та державних та комунальної форми власності.

Слід виділити складову публічних фінансів, пов'язану з фінансами приватного сектора та представлену відносинами державних органів влади та органів місцевого самоврядування з приватним бізнесом, що в економічній літературі визначається як державно-приватне партнерство. [4].

Слід зазначити складову публічних фінансів, пов'язану з діяльністю фінансових корпорацій (організацій) державних та місцевих органів самоврядування на внутрішніх фінансових ринках, виділивши: 1) громадські фінанси, що відображають діяльність державних фінансових корпорацій (організацій) на внутрішніх фінансових ринках, у тому числі державні внутрішні запозичення (державний кредит) та, у зв'язку з цим, державний внутрішній борг; 2) громадські фінанси, що відбивають діяльність фінансових підприємств (організацій), створених місцевими органами влади на внутрішніх фінансових ринках, зокрема муніципальні внутрішні запозичення (кредити місцевих органів влади).

Використання логістичних систем досконалих підходів до отримання інформації про динамічний рух та статичний стан фінансових ресурсів сприяє зростанню цінності логістичних ланцюгів. Посилення їхньої ролі в управлінні фінансовими потоками обумовлено зростаючою економічною значимістю управлінських помилок через отримання неякісної чи несвоєчасної інформації. Використання суб'єктами господарювання досконалих систем показників сприяє як активізації процесів управління фінансовими потоками, а й розширенню траєкторій і маршрутів руху, появі нових, підвищенню якості фінансових рішень. [3].

В умовах формування підприємствами логістичних систем найважливішим детермінантом зростання їхньої вартості є очікувані обсяги фінансових потоків. Це зумовлюється тим, що результати всіх фінансових рішень знаходять своє відображення у грошових потоках, що формуються в межах різних логістичних ланцюгів, цінність яких визначається розмірами сукупного чистого грошового потоку. У свою чергу, фінансові рішення, що в перспективі впливають на показник вартості підприємства, є рішення у сфері управління фінансовими потоками.

Розроблена система показників оцінки ефективності управління фінансовими потоками має низку особливостей, що відображають напрями його практичного використання суб'єктами господарювання в умовах

логістизації економіки. Основними з них: дозволяє оцінити існуючий та прогнозний стан управління фінансовими потоками; може бути використана для моніторингу, створення динамічної моделі управління фінансовими потоками суб'єктів господарювання різних видів економічної діяльності. [1].

Перелік використаних джерел:

1. ЧугуновІ.Я. Фінансово-економічне планування / І.Я. Чугунов, Т.Г. Затонацька, А.В. Ставицкий. — К.: НДФІ, 2007. — 312 с.
2. Павелко А.В., Чугунов І.Я. Бюджетна політика економічного розвитку / А.В. Павелко, І.Я. Чугунов // Вісник КНТЕУ. — 2015. — No 2. — С. 64—73
3. Фінанси зарубіжних країн: навчальний посібник / [Кізима Т.О., Кравчук Н.Я., Горин В.П. та ін.]; за ред. О.П. Кириленко. — Тернопіль
4. Длугопольський О.В. Теорія економіки державного сектора: навчальний посібник. — Тернопіль: Економічна думка, 2007. — 488 с.

Баталінський Б.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах публічні фінанси є однією з найважливіших сфер у фінансовій системі України, що охоплює фінансові відносин між державою, юридичними й фізичними особами з питань формування і використання фондів грошових доходів та фінансових ресурсів держави, а також включає управління та розпорядження державною власністю.

Крім того, публічні фінанси є тим інструментом за допомогою якого відбувається державне регулювання та фінансування програм, що спрямовані на стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, забезпечення стандартів якості життя населення, а також реалізацію заходів модернізації економіки країни. [1]

Загалом, аналіз управління публічними фінансами в Україні дає змогу виявити такі основні проблеми, які існують у цій сфері:

– значна неструктурованість та нечіткість нормативно-правової бази дає можливість посадовцям та іншим суб'єктам, відповідальним за перерозподіл державних коштів, зловживати у процесі виконання своїх обов'язків та повноважень;

– в країні відсутній єдиний простір адміністративно-правового регулювання управління публічними фінансами;

– бюджетне адміністрування як важливий аспект використання бюджетних коштів потребує чіткої регламентації на законодавчому рівні;

– норми, які визначають процедури щодо розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів, часто потребують удосконалення та приведення у відповідність із сучасними вимогами та євроінтеграційними прагненнями України.[2]

Негативні явища, які спостерігаються у всіх сферах українського суспільства, зумовлені не лише помилками та прорахунками в економіці держави, але й неефективністю управлінських дій у системі публічних фінансів.

Послаблення державно управлінських функцій та низька якість управлінських технологій, що реалізовуються у фінансовій сфері, свідчать про те, що система державних фінансів потребує принципово нових підходів до використання фінансових ресурсів у напрямі їх раціонального розміщення та ефективного використання. [3]

До перспективних напрямів удосконалення системи управління публічними фінансами в Україні варто віднести:

– удосконалення правового регулювання публічного управління, що сприятиме удосконаленню процесу управління в сфері публічних фінансів;

– скорочення бюджетного дефіциту та раціональне використання бюджетних коштів; – посилення співпраці органів державної влади з громадськістю та суб'єктами господарювання;

– автоматизація процесів створення аналітичної звітності з бюджетних питань шляхом упровадження засобів, орієнтованих на кінцевих користувачів;

– підвищення прозорості бюджетних відносин шляхом переведення на інформаційні технології та автоматизоване управління. [1]

Бюджетний дефіцит, як свідчить світова практика, сам по собі не є негативним явищем, яке чинить руйнівну дію на економіку держави. Навіть навпаки – багато розвинутих країн світу практикують формування

державного бюджету, в якому видатки перевищують доходи. Робиться це свідомо або допускається на певний період часу для врегулювання макроекономічних показників.

Проте в реаліях українського суспільства дефіцит державного бюджету негативно впливає на використання державних та місцевих коштів та на його розвиток загалом. Тому в Україні необхідно впровадити в життя державну політику, яка буде спрямована на скорочення бюджетного дефіциту та врегулювання грошових потоків держави, а також розробити механізми та інструменти її реалізації. [3]

Доцільно зазначити, що на сьогодні в державі існує Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 рр. (далі – Стратегія) . Її положення визначають потребу та особливості реформування управління державними фінансами в середньостроковій перспективі.

Норми цього документу повинні вирішити такі проблеми:

1. Забезпечити реалізацію ефективної бюджетної та податкової політики в середньостроковій перспективі.

2. Впровадити комплексну систему стратегічного планування в сфері управління державними фінансами.

3. Сфокусувати зусилля державних контролюючих органів на вдосконаленні механізмів контролю за використанням державних коштів. [3]

Відповідно до цього, доповнення положень Стратегії реформування системи управління публічними фінансами України представленими пропозиціями в комплексі з іншими нормативно-правовими актами дасть можливість реалізовувати нові підходи в управлінні публічними фінансами в межах державної політики, спрямованої на ефективне формування, використання і перерозподіл державних та місцевих фінансів. [3]

Отже, система управління публічними фінансами в Україні має відповідати сучасним вимогам й містити базові принципи такі, як прозорість діяльності, стабільність та стійкість бюджету в довгостроковому періоді, ефективна система міжбюджетних відносин. [1]

Вдосконалення системи управління публічними фінансами передбачає вирішення таких завдань: дотримання стратегій і планів органів державної влади; упровадження новітніх інноваційних технологій із

використанням сучасних підходів та методів реалізації поставлених цілей та завдань; упровадження інтегрованої інформаційної системи управління.

В рамках цієї політики потрібно розробити Стратегію розвитку системи управління публічними фінансами України, яка сприятиме удосконаленню управлінських взаємовідносин суб'єктів, відповідальних за перерозподіл публічних фінансів у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі.

А існування низки проблем у сфері формування, розподілу та використання державних і місцевих фінансів через корупцію, бюрократизм та некомпетентність керівної ланки зумовлює потребу пошуку нових підходів в управлінні публічними фінансами [3]

Перелік використаних джерел:

1. http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7020/1/6935_IR.pdf
2. http://global-national.in.ua/archive/18-2017/85.pdf
3. http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_50/fail/26.pdf

Бацман І.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Ватаманюк-Зелінська У.З.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ

Для розвитку держави, її економічного зростання, важливим є правильний розподіл та використання бюджетних фінансових ресурсів, що дасть можливість виконати функції та завдання, які вона здійснює. Це стосується публічних фінансів, що виступають складовою фінансової системи країни і являють собою економічні відносини, які виникають під час акумулювання, розподілу та використання фондів грошових коштів для здійснення державних функцій.

В сучасних умовах Україні необхідна ефективна, адекватна ринковій економіці система публічних фінансів, яка б сприяла досягненню цілей суспільного добробуту, високого рівня життя та соціальних стандартів у суспільстві, відновленню національної економіки, підвищенню її

конкурентоспроможності [1]. Без розвитку публічних фінансів держава не зможе виконувати функції, які на неї покладені, що призведе до неефективної державної політики та нераціонального використання коштів.

Публічні фінанси як особливий вид відносин в економічній системі покликані забезпечувати реалізацію суспільних інтересів, тому управлінські функції та їх ефективність у цій сфері є надзвичайно важливими, оскільки від їх діяльності залежить успіх усієї управлінської роботи держави. Пошук шляхів, здатних забезпечити успішність управлінських дій у сфері публічних фінансів, її розвитку є ключовим питанням діяльності Української держави для прогресивного розвитку [2].

Ефективність управління публічними фінансами потрібно розглядати як здатність управлінської системи держави діяти так, щоб максимально відповідати вимогам та викликам зовнішнього середовища, забезпечуючи достатнє, раціональне та економічно обґрунтоване використання [3].

На сучасному етапі розвитку управління публічними фінансами не є достатньо ефективним, тому що існує ряд проблем, які потребують негайного вирішення, зокрема, це:

- неефективне використання бюджетних коштів через недоліки державного планування та прогнозування;
- нераціональне використання бюджету через прийняття необґрунтованих управлінських рішень;
- неефективне використання коштів державного бюджету внаслідок фінансування заходів, що не належать до пріоритетних;
- слабкий контроль за ефективністю витрачання бюджетних коштів;
- збитки, завдані державі від неефективного управління матеріальними цінностями державного резерву тощо;
- неузгодженість нормативно-правових актів, що призводить до втрат бюджетних надходжень;
- необґрунтоване надання пільг на відстрочення та розстрочку платежів до бюджету [4].

Одним із напрямів вирішення проблем є впровадження та реалізація стратегії щодо забезпечення ефективного формування, використання та перерозподілу публічних фінансів. Ця стратегія має стати дієвим інструментом врегулювання відносин у сфері публічних фінансів та засобом впливу на послідовність та результативність реформ у ній [2]. Варто використати наступні шляхи для досягнення розвитку публічних фінансів [1]:

- зростання прозорості публічних фінансів, що приведе до зменшення корупції та неефективності використання публічних коштів;
- громадський контроль за використанням публічних коштів;
- скорочення бюджетного дефіциту та раціональне використання бюджетних коштів;
- підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок упровадження елементів ринкової моделі управління державними фінансами
- удосконалення інструментів бюджетного планування та прогнозування;
- раціоналізацію та впорядковування системи соціальних видатків та пільг;
- запровадження зниженої ставки ПДВ на товари першої необхідності, що дозволить покращити рівень життя вразливих верств населення;
- чітке визначення цілей та напрямів використання позикових ресурсів з метою підвищення їх ефективності;
- запровадження системи зовнішнього незалежного аудиту бюджетних доходів з метою оптимізації сфери публічних фінансів.

Існуюча в Україні система управління публічними фінансами на сьогодні не забезпечує розвиток українського суспільства на тому рівні, який властивий розвинутим державам. У сучасних умовах у державі є багато невирішених проблем, які пов'язані з неефективним використанням коштів держави та зниженням на цій основі довіри населення до органів влади [3].

Таким чином, запропоновані заходи дозволять підвищити ефективність управління публічними фінансами та створити сучасну й ефективну систему, яка зможе надавати якісні державні послуги, акумулювати та правильно розподіляти фонди грошових коштів відповідно до пріоритетів розвитку суспільства, підвищити соціальний рівень перед суспільством, позитивно вплине на рівень та якість життя населення та загального розвитку.

Перелік використаних джерел:

1. Швайко М. Л. Розвиток публічних фінансів України у сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7441 (дата звернення: 21.11.2021).
2. Бліщук К.М. Стратегії вдосконалення управління публічними фінансами. *Ефективність державного управління.* 2021. Вип.2 (67). Ч.2. С. 119-131.

3. Бліщук К.М., Козак І.І. Ефективність управління публічними фінансами в нових економічних умовах. *Ефективність державного управління.* 2020. Вип.2 (63). Ч.2. С. 201-214.
4. Прутська О.П. Удосконалення системи управління публічними фінансами. *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України*: зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 14-16 вересн. 2021 р. Вінниця, 2021. С.144-150.

Безугла А.П., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – старший викладач кафедри
спеціально-правових дисциплін, Циклаурі О.Б.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ: ДОСВІД СЛОВАЧЧИНИ ДЛЯ УКРАЇНИ

На цей час податкова політика провідних країн стрімко розвивається. Постійно відбувається запозичення успішного досвіду, усуваються помилки чи технічні перепони, що мають місце. Сучасний етап розвитку та реформування податкової системи слід схарактеризувати як найпрогресивніший із часів незалежності України, проте на шляху відходу від попередньої системи виникає маса практичних питань і нормативно-правових колізій.

Метою дослідження є визначення шляхів удосконалення правового регулювання управління фінансами в Україні на підставі аналізу досвіду Словаччини.

Іноземний досвід ефективного формування та прозорого механізму розподілу бюджетних ресурсів досліджувався низкою науковців: Т.С. Бабіч, В.М. Федосова та чи мало інших.

Звернемося до успішного досвіду країни, яка на сьогодні, після проведення діючих, можливо не завжди з наявністю популярності реформування сформувався найбільш конкурентоспроможний податковий простір у Центрально-Східній Європі, мова йде про Словаччину. На цей час теперішні українські проблеми сектору публічних фінансів загалом і податкової політики зокрема не відрізняються своєю унікальністю. Але, як

показує практичний досвід, дані проблеми цілком вирішувані, якщо застосувати ефективні економічні механізми [1, с. 15].

Наші фахівці прозоро розуміють той факт, у якому виявляється, що законодавство України має надмірну кількість норм, які своєю чергою регулюють порядок визначення бази оподаткування, що потребує розширення штату контролюючих органів, у повноваження яких входить слідкувати за правильністю, повнотою й достовірністю розрахунків. При цьому ефективність оподаткування залишається низькою через поширену практику зниження податку.

Так, законодавці зі Словаччини вчинили простіше. Оскільки вони для початку зробили аналіз умов, що спонукають підприємців мінімізувати податок на прибуток, а то і взагалі ліквідували. Тож зараз питанню визначення бази оподаткування присвячено кілька базових пунктів, а податкова звітність залишилась простою і зрозумілою [2, с. 214].

Доречно також зазначити, що система корпоративних відносин у Словаччині побудована таким чином, що функції контролюючих органів у організаційних питаннях правильності, повноти та достовірності декларування прибутку виконують акціонери, які зацікавлені в його легалізації, бо тільки прибуткові надходження виступають джерелом їхніх доходів. Прибуток із капіталовкладень оподатковується нині лише один раз – на рівні прибутків корпорацій.

Виходячи з того, що доходи від дивідендів не оподатковуються після сплати податку на прибуток, то акціонерам просто немає сенсу уникати оподаткування. Можливо, дещо дивно для України, але менеджери словацьких компаній під тиском акціонерів демонструють дива винахідливості, для збільшення прибутку і, відповідно, бази оподаткування податку на прибуток [1, с. 17].

Оподаткування доходів для людей побудовано таким чином, аби мінімізувати податкове навантаження на доходи незабезпечених громадян. Населення з загальним доходом до 3440 євро на рік звільняється від податку на доходи. Для заможних людей діє прогресивна ставка оподаткування нерухомості. Незаможне населення не сплачують податку на нерухомість, на відміну від власників гаражів і дачних будинків, котрі отримують додаткові податки [2, с. 215].

Практичний досвід Словаччини показує, що доречно для України запровадити залучення інвесторів шляхом зниження рівня оподаткування

капіталу. Адже з практики видно, що коли країна прагне отримати зовнішні інвестиції, то слід запропонувати не просто сприятливі умови, а запропонувати кращі, ніж сусідні країни. Також надання ширших фінансових повноважень місцевим органам влади та відповідного процесу децентралізації державних фінансів. Саме місцеві органи влади несуть повну відповідальність за соціально-економічну ситуацію відповідної територіальної одиниці, ними здійснюється економічна політика, пошуку та залучення інвесторів.

Цілком доречно також запровадити прозорий механізм публічних фінансів для відстеження загального обсягу пільг, напрямку спрямування коштів і досягнутих результатів. Не менш важливим є застосування якісного наповнення дохідної частини бюджету шляхом упровадження більшою ефективності податків і платежів, які наразі не використовуються або не досконально адмініструють на території України [2, с. 216].

Отже, можна дійти висновку, що досвід Словаччини, котра, як і Україна, розпочинала перебудову економіки в непростих умовах, є надзвичайно важливим. Понад десяти років тому країна мала надскладну систему оподаткування, місцевий бізнес шматував бюджет через лобіювання численних податкових пільг, а компанії виводили прибутки в офшори та уникали оподаткування, що істотно гальмувало економічний розвиток та інвестиційне середовище. Наведений у дослідженні матеріал наочно зображує конкретні моменти, що будуть корисні для в разі обміркованого запозичення та подальшого запровадження в Україні.

Перелік використаних джерел:

1. Федосов Т.С., Бабич Т.С. Сутність і проблематика бюджетування: українські реалії. *Фінанси України.* 2009. № 1. С. 3-23.
2. Буряченко А.Є. Реформа управління публічними фінансами словацької республіки: дохідна частина. *Вчені записки.* № 16. 2015. С. 212-217.

Бєлоногова О.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – асистент кафедри спеціально-правових дисциплін Беспалова О.В.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

ДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 В УКРАЇНІ

Пандемія, яка розпочалася з 2020 року, вплинула на всі сфери діяльності людей не тільки в Україні, а й у всьому світі. Серед наслідків COVID-19 на світову економіку та економіку нашої держави, які можна простежити, є збільшення рівня безробіття населення, занепад практично всіх галузей промисловості, збільшення публічних видатків на підтримку домогосподарств та бізнесу, перехід освітнього процесу з очної форми навчання на дистанційне та ін.

Публічні фінанси України зазнали сильного впливу пандемії, зокрема, з причини того, що наша держава наразі знаходиться в процесу проведення повномасштабних реформ. В цій роботі проведено аналіз розподілу та перерозподілу публічних фінансів на державні антикризові заходи в період пандемії COVID-19 в Україні.

З метою запобігання цієї хвороби було створено Фонд боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19 (далі – Фонд). Передбачається, що Фонд діє в період карантину та протягом 30 днів з дня його завершення. Відповідно до п. 2 Порядку використання коштів фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками, кошти Фонду спрямовуються, зокрема, на фінансування додаткових видатків на охорону здоров'я, соціальних видатків, безпосередньо пов'язаних з епідемією COVID-19 та покращення транспортного сполучення, будівництво, реконструкцію, ремонт та утримання автомобільних доріг загального користування державного та місцевого значення [1].

Дороги та їх обслуговування в Україні завжди були гострою проблемою, і зрозуміло, що для мобільності швидкої допомоги в період пандемії, коли кожна хвилина може врятувати чиєсь життя, стан доріг повинен бути в належному стані. Однак, при ознайомленні зі статистичною інформацією, наданою Державною аудиторською службою, постає питання,

чому найбільшу кількість коштів отримує Укравтодор, а не Міністерство охорони здоров'я (далі – МОЗ)?

У 2020 році для функціонування Фонду були виділені кошти в обсязі 78,4 млрд грн з 80,9 млрд грн [2]. Укравтодор на будівництво, реконструкції, ремонт та утримання автомобільних доріг загального користування державного значення в областях отримав 26,2 млрд гривень, що становить 33,4% від загальної розподіленої суми. Було витрачено 25,7 млрд грн, або 38,7 % від загальної суми витрат Фонду (66,5 млрд гривень). В той час як в МОЗ для закупівлі апаратів штучної вентиляції легень, засобів індивідуального захисту, обладнання для приймальних відділень опорних закладів охорони здоров'я у госпітальних округах, для підвищення надбавок і доплат до заробітної плати медикам та іншим працівникам, які лікують хворих на COVID-19, на забезпечення подачею кисню закладів охорони здоров'я та ін. – було витрачено 17,8 млрд грн, або 26.74 % від загальної суми витрат Фонду.

Виникає питання: якщо ціль Фонду – це допомога в вигляді фінансування на охорону здоров'я та соціальних видатків, які пов'язані саме з COVID-19, тоді навіщо стільки грошей виділяти на все ж таки важливі, однак другорядні потреби? Бо, як всім відомо, в лікарнях не вистачало койко-місць для хворих, персоналу, ліків.

Міністерством соціальної політики отримано 11,8 млрд грн (15,1% від загальних коштів Фонду), а використано 6,84 млрд грн на забезпечення страховими виплатами по тимчасовій непрацездатності, здійснення виплат членам сімей померлих внаслідок захворювання на COVID-19 медиків, надання допомоги на дітей фізичних осіб-підприємців, надання одноразової матеріальної допомоги застрахованим особам у зв'язку з втратою доходів у разі повної заборони сфери їх діяльності під час карантину. Також важливе значення для потреб населення в такий період має допомога на безповоротній основі по частковому безробіттю на період карантину, поворотна та безповоротна допомога по безробіттю. На це було отримано 10,7 млрд грн (13,6% від загальних коштів Фонду), а витрачено лише 8,8 млрд грн. Статистика розподілу та використання Фондом фінансів за 2020 рік представлена в таблиці 1.

Що стосується витрат коштів Фонду боротьби з COVID-19 за 2021 р., то майже за 11 місяців витрачено 31 млрд грн від загальної суми закладених у Фонд коштів – 41,5 млрд грн [4]. Прослідковується цільове використання

коштів – на оплату експертної та стаціонарної медичної допомоги, на вакцинацію, на лікування хворих коронавірусом, на забезпечення лікарень киснем, також на виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на виплату допомоги по повному або частковому безробіттю, на заклади освіти тощо.

Таблиця 1

Статистика розподілу та використання Фондом фінансів за 2020 р.

	Укравтодор	**МОЗ**	**Мінсоцполітики**	**Мінекономіки**	**МВС**	**Мінрегіон**	**Мінкульт**	**Мінмолодьспорту**	**Мінюст**	**МОН**	**ДУС**	**Фонд держмайна**
Розподілено, млрд грн	26,2	21,8	11,8	10,7	4,7	1,7	0,8	0,5	0,1	0,05	0,05	0,05
Використано, млрд грн	25,7	17,8	6,8	8,8	4,7	1,4	0,7	0,4	0,06	0,05	0,05	0,01

Джерело: складено автором на підставі [3]

Статистика розподілу та використання коштів Фонду за 2021 рік представлено в таблиці 2.

Проаналізувавши витрати Фонду боротьби з COVID-19 за два роки, можна побачити суттєву різницю: по-перше, якщо у 2020 р. будо виділено 80,9 млрд грн, то в наступному році вдвічі менше – 41,5 млрд грн; по-друге, у 2020 р. більше грошей було виділено на потреби Укравтодор (26,18 млрд грн), а решту на охорону здоров'я та соціальні видатки, а вже в 21 році – було виділені гроші виключно в медичні заклади, в заклади освіти, на допомогу людям по безробіттю, на доплати до зарплат працівникам медичних та охоронних структур тощо. Це пов'язано з тим, що Міністерство

фінансів України намагається стабілізувати ситуацію з публічними фінансами.

Таблиця 2

Статистика розподілу та використання Фондом фінансів за 2021 р.

Цілі	Розподілено, млрд грн	Використано, млрд грн
Програма медичних гарантій	20,2	14,6
Виплати одноразової допомоги та матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та соціальна підтримка населення в умовах карантину (на цілі Мінсоцполітики)	3,8	3,7
Забезпечення лікарень киснем	2,2	0,6
Виплати допомоги по безробіттю (на цілі Мінекономіки)	1,6	1,5
Заходи боротьби у закладах освіти	1,0	0,02
Доплати до заробітної плати працівникам закладів охорони здоров'я, військовослужбовцям та іншим	1,3	1,09
На госпіталізацію пацієнтів з COVID-19	0,06	0,01
Закупівля вакцин	10,5	9,8
Інше	0,83	0,03
Усього	41,5	31,35

Джерело: складено автором на підставі [4]

Таким чином, система управління публічними фінансами, яка існує в умовах пандемії COVID-19 в Україні, не в повній мірі забезпечує розвиток українського суспільства на тому рівні, який властивий розвинутим державам. Тобто не має ефективного використання коштів держави, що призводить до зниження довіри населення до органів влади. Зміни в нашій державі можна представити, наприклад, шляхом переосмислення засад подолання наслідків, які завдані заходами боротьби з пандемією коронавірусу, тобто перехід з термінового реагування до середньострокових програм відновлення в Україні. Прикладом може слугувати практика країни Євросоюзу, де визначають структурний середньостроковий інструмент фінансування, який об'єднує ресурси з

різних джерел. Потрібно планувати економічне відновлення на 2021–2025 роки, бо це дозволить сконцентрувати зусилля держави та партнерів приватної ініціативи для подолання наслідків пандемії COVID-19, а також відповісти на виклики, пов'язані з нарощенням технологічних, цифрових, економічних та соціальних розривів з іншими країнами, зокрема з країнами ЄС.

Перелік використаних джерел:

1. Про затвердження Порядку використання коштів фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.04.2020 № 302. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2020-%D0%BF#Text (дата звернення – 18.11.2021).
2. Аналіз використання коштів Фонду боротьби з COVID у 2020 році // Кабінет Міністрів України. – URL: https://www.kmu.gov.ua/news/minfin-predstavlyaye-detalnij-analiz-vikoristannya-koshtiv-fondu-borotbi-z-covid-u-2020-roci-golovnimi-rozporyadnikami (дата звернення – 18.11.2021).
3. Використання коштів на заходи по боротьбі з COVID-19 (аналітика) // Державна аудиторська служба України. – URL: https://dasu.gov.ua/ua/plugins/userPages/1055 (дата звернення – 18.11.2021).
4. Використання коштів у 2021 році на боротьбу з COVID-19 // Міністерство фінансів України. – URL: https://mof.gov.ua/uk/news/minfin_u_2021_rotsi_na_borotbu_z_covid-19_vitracheno_ponad_31_mlrd_griven-3192 (дата звернення – 18.11.2021).

Бойко О.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Долбнєва Д.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО АУДИТУ В УПРАВЛІННІ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Необхідною умовою існування демократичної держави та важливим фактором прийняття управлінських рішень є контроль. Він є засобом виявлення недоліків у діяльності бюджетних установ, організацій, суб'єктів

господарської діяльності та встановлення причин, що їх викликають. Контроль, в свою чергу, дає змогу об'єктивно оцінювати рівень компетентності й відповідальності працівників апарату управління та зміцнює їх дисципліну.

В Україні за умов розвитку ринкових відносин особливого значення набуває державний фінансовий контроль за процесом формування й використання бюджетних ресурсів. На нашу думку, система державного фінансового контролю щодо проведення аудиту ефективності має виглядати наступним чином (рис. 1).

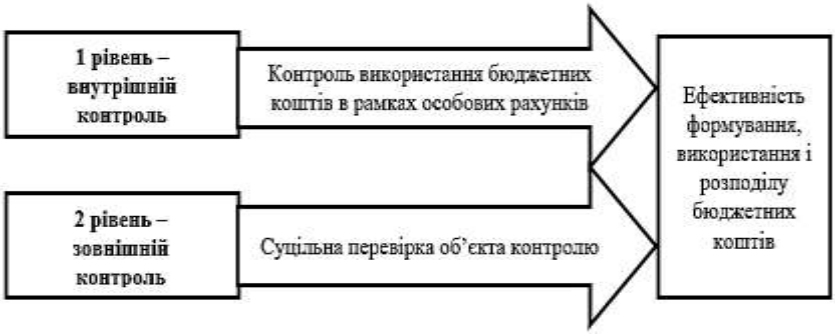


Рис. 1. Система державного фінансового контролю при проведені аудиту ефективності.

Поданий рисунок вказує на те, що взаємодія двох рівнів контролю (внутрішнього і зовнішнього) дозволить ефективніше контролювати бюджетні кошти та призведе до більш тісної кооперації органів державного фінансового контролю.

Роль діяльності державного фінансового контролю важко недооцінити, адже саме даний вид контролю впливає на виявлення таких проблем, як неефективне використання нефінансових та фінансових ресурсів бюджетної організації, недотримання або неправильне трактування законодавчої бази і зрештою нецільове використання грошових коштів.

В свою чергу, діяльність державного фінансового аудиту, як однієї із форм контролю, спрямована на виконання чинного фінансово-бюджетного законодавства, дотримання законності фінансової дисципліни, встановлення порушень та недоліків, виявлення фактів неефективного витрачання ресурсів та нецільового їх використання, попередження втрат

від неефективних управлінських рішень, надання пропозицій та рекомендацій відносно раціональності та ефективності використання коштів і майна бюджетних установ із метою досягнення економії державних коштів.

Відповідно до Закону України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні», поняття державного фінансового аудиту трактується як різновид державного фінансового контролю, який полягає у перевірці та аналізі фактичного стану справ щодо законного та ефективного використання державних чи комунальних коштів і майна, інших активів держави, правильності ведення бухгалтерського обліку і достовірності фінансової звітності, функціонування системи внутрішнього контролю [1].

Однією з важливих проблем виконання бюджету у більшості країн світу є саме ефективне використання державних коштів, тому серед наявних видів аудиту, одним із найважливіших напрямів діяльності вищих органів фінансового контролю розвинених зарубіжних країн є аудит ефективності. Відтак, у міжнародній практиці аудит ефективності виступає невід'ємною частиною здійснення зовнішнього державного фінансового аудиту.

Для України ця тема є не менш актуальною та важливою, адже з кожним роком все більше зростає проблема щодо нецільового та неефективного використання бюджетних коштів, законності та правильності їх витрачання. Аудит ефективності являє собою діяльність, що спрямована на визначення цільового характеру державних фінансів та гарантування того, що бюджетні кошти використовуються економічно, ефективно і здійснюють необхідний вплив на соціально-економічну обстановку в країні.

Відтак, можна стверджувати, що не підлягає жодному сумніву необхідність застосування державного фінансового аудиту як форми контролю за використанням бюджетних коштів, особливо за сучасних умовах, коли посилюється увага до проблеми раціонального та ефективного розподілу державних ресурсів, а також зростання зловживань у бюджетній сфері.

Перелік використаних джерел:

1. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні : Закон України від 26.01.1993 № 2939-XII. Верховна Рада України. Режим доступу:

https://ips.ligazakon.net/document/view/t293900?an=605684&ed=2020_06_17 (остання дата звернення: 24.11.2021)
2. Колектив авторів; за ред. В. М. Русіна та Б. С. Шулюк. Державний фінансовий контроль у публічному управлінні : *навч. посібн.* Тернопіль: Осадца Ю.В., 2018. 214 с.
3. Бессонова С.І., Кленін О.В. Роль державного фінансового аудиту в системі контролю бюджетних установ. *Підприємництво і торгівля*, (29), 15-19. Режим доступу: https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-29-03
4. Пилипенко К.А., Танклевська Н.С. Державний фінансовий аудит: місце і значення. Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституціональних змін : *зб. матер. Всеукр.наук.-практ. конф. (з міжнародною участю) (м. Полтава, 22 жовтня 2020р.).* / за ред. Пилипенко К.А. Полтава : ПДАА, 2020. С. 502-505.

Голич М.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Назаркевич І. Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ: ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Податкова система є важливим чинником, який впливає на розвиток економіки України. В теперішніх умовах господарювання, таке явище, як ухилення від сплати податків не є рідкістю. Відомо, що рівень тіньової економіки України коливається в межах 30 %, водночас цей показник в країнах Європи дорівнює 18-35 % від ВВП. Це свідчить про те, що дана тенденція є негативною і погіршує умови життя суспільства [1]. Тому проблема ухилення від сплати податків займає провідне місце і потребує нагального вирішення, зокрема в Україні.

У багатьох у підсвідомості податки уподібнюються з платежами, які запроваджуються без згоди більшості платників та сплачуються у вимушеному порядку. Це стає основою для антифіскальної поведінки платників, породжуючи бажання зменшити податкові зобов'язання або взагалі уникати їх виконання. І чим недосконалішими є демократичні інститути в державі, тим масовішою стає така поведінка.

Ухилення від сплати податків - це протиправні дії по зменшенню податкових зобов'язань, наслідками яких, у випадку їх виявлення може бути відповідальність за порушення податкового законодавства. А у відповідності з діючим законодавством застосовуються наступні види відповідальності за порушення податкового законодавства: штрафні санкції, адміністративна, дисциплінарна та кримінальна відповідальність.[2].

Ухилення від сплати податків може здійснюватися двома шляхами: шляхом використання незаконних методів та шляхом легалізованих дій. В Українській економічній енциклопедії [3, с. 778-779] ухилення від сплати податків пояснюється як сукупність легальних та незаконних способів приховування доходів від оподаткування.

Серед основних чинників, які схиляють платників уникати сплати податків, виділяють:

- низький рівень обізнаності в податковій справі серед населення;
- погіршення соціально-економічного становища суспільства;
- високі ставки та надмірний обсяг податків;
- значний рівень корупції серед верховенства влади;
- низька якість законодавчої бази;
- безкарність судової гілки влади;
- неефективність державного менеджменту;
- нераціональна структура оподаткування.

Протиправні дії з ухилення від сплати податків є злочином. Варто зазначити, що не менш важлива причина ухилення від сплати податків є психологічна. При психологічному аналізі особи, які ухиляються від сплати податків, важливе місце займає аналіз проблеми мотиву злочину. Сюди включаються такі психічні утворення, як потреби, мотиви, цілі, інтереси та ін. [4, С.114].

Наймасштабнішою схемою ухилення від сплати податків вважається використання офшорів. Також є поширеною схема ухилення від сплати ПДВ, особливо за рахунок створення фіктивного податкового кредиту. Не дивлячись на те, що цьому явищу була приділена значна увага з боку контролюючих органів, шахраї знаходять можливість не сплачувати податки, використовуючи «скрутки»: перепродажу імпортного ПДВ, сплаченого на митниці. Внаслідок цього бюджет недоотримує близько 10-12 млрд. грн. на рік.

На нашу думку, з уникненням від сплати податків можна боротись шляхом зменшення податкових пільг і лазівок, бо проблема ухилення від оподаткування є найбільш гострою. Існує декілька методів ухилення, це такі як:

- нелегальна діяльність з виробництва товарів та надання послуг, або іншими словами "тіньова економіка", яка визначає повну несплату всіх податків та зборів і може провадитись у таких формах: заняття підприємницькою діяльністю без відповідної державної реєстрації, імітація зупинення діяльності підприємства, здійснення діяльності, що підлягає ліцензуванню без відповідної ліцензії, нелегальне виробництво товарів і надання послуг у межах легальної діяльності та ін.;

- приховування об'єктів оподаткування в межах легальної діяльності передбачає: неподання податкових декларацій, або подання їх з перекручуванням, приховування доходів і прибутків, заниження сум фактично виплаченої заробітної плати, завищення валових витрат тощо;

- фальсифікація обліку, як метод ухилення, передбачає ведення податкового обліку з порушенням чинного законодавства, наприклад, відображення підприємцем своїх особистих витрат як загальних витрат підприємства, невідображення у податковому обліку деяких операцій, наприклад, товари продаються фактично, але продовжують обліковуватись на складах продавця і навпаки;

- маскування дійсних ситуацій іншими фіктивними юридичними ситуаціями може здійснюватися шляхом створення фіктивних фірм, оформлення операцій з продажу як дарунок, оформлення оплати праці як участі у прибутках або відносин позики тощо;

- неумисні правопорушення і помилки, які виникають внаслідок складності чинного законодавства, частої зміни податкових норм, необізнаності платників з причини недостатнього інформування та роз'яснення податковими органами і тощо.

Таким чином, щоб зменшити масштаби ухилення від податків та уникнення їх сплати, необхідно ретельно налаштувати податкове законодавство на потреби забезпечення його прозорості і відвернення податкової дискримінації, підвищити ймовірність виявлення фактів ухилення, і насамперед шляхом аналізу діяльності посередників, чиї операції сьогодні знижують у багато разів граничні витрати ухилення для платників податку. На практиці потрібно не збільшувати кількість перевірок і

розміри штрафів, а вдосконалювати демократичні інститути, активізувати боротьбу з корупцією, усунути ганебні явища, коли політики та чиновники разом з олігархами, зловживаючи владою в особистих корисливих інтересах, прикривають існування різноманітних посередницьких структур, порушують правила чесної ринкової конкуренції, домагаючись податкових пільг і різного роду переваг "своїм" підприємствам, територіям, галузям. Навіть незначне зростання імовірності покарання посередників приведе до позитивного ефекту у справі звуження масштабів ухилення. Ще одним із шляхів мінімізації цієї проблеми, являється виховання у платників патріотичних почуттів щодо обов'язку утримувати державу, завдяки сплати ними податків в обмін на суспільні блага.

Перелік використаних джерел:

1. Рівень тіньової економіки [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.slovoidilo.ua/2021/07/08/infografika/ekonomika/yak-zminyuvavsya-riven-tinovoyi-ekonomiky-ukrayini-ostanni-11-rokiv.
2. Кримінальний кодекс України. Стаття 212 (із змінами, внесеними згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 270-VI).
3. Економічна енциклопедія / Відп. ред. С.В. Мочерний. – К.: Академія.– 2002, т.3. – 952 с.
4. Мартенко О. Психологічний аналіз проблеми мотиву злочину / Підприємство, господарство і право. – 2010. – № 9. – С. 114.

Гончар В.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ ТА ФІНАНАСАМИ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сьогодні ефективне функціонування публічних фінансів дозволяє державі виконувати свої функції, спряти соціально-економічному зростанню досягненню соціального консенсусу у суспільстві.

Реалії сьогодення такі, що є багато нарікань на неефективне функціонування публічних фінансів в контексті формування, розподілу та

використання коштів централізованих фондів. Це, насамперед, високий рівень податкового навантаження, домінування фіскальної функції податкової системи та нехтування стимулюючою функцією; недостатньо високий рівень соціальної справедливості податкової системи; неефективний розподіл коштів централізованих фондів; низький рівень соціального забезпечення вразливих верств населення та рівня соціальних стандартів.

Тому наразі гостро стоїть питання оптимізації функціонування публічних фінансів. Це дозволить створити надійну фінансову базу держави, достатню для ефективного виконання її функцій, стимулювати розвиток підприємницької діяльності, сприятиме зростанню рівня життя населення, підвищенню якості державних послуг та досягненню соціальної гармонії у суспільстві і звісно ж, відповідатиме світовим стандартам у цій галузі та обраному курсу євроінтеграції. [1]

Ефективне функціонування фінансової системи тісно пов’язане з результативним управлінням ресурсами держави, переважна частина яких зосереджена у бюджетній системі. Її ефективність визначає дієвість урядової політики у сфері фінансів, створює передумови для забезпечення стабільності економіки країни. В Україні ситуація у сфері публічних фінансів є нестабільною, яка зумовлена передусім щорічним бюджетним дефіцитом та нецільовим використанням бюджетних коштів. Загалом, аналіз управління публічними фінансами в Україні уможливлює виявити такі основні проблеми: – неструктурованість і нечіткість нормативно-правової бази дозволяє посадовцям та іншим суб’єктам, відповідальним за перерозподіл бюджетних коштів, зловживати у процесі виконання своїх повноважень; – відсутність єдиного простору адміністративно-правового регулювання управління публічними фінансами; – бюджетне адміністрування як важливий аспект використання бюджетних коштів потребує чіткої регламентації на законодавчому рівні; – норми, які визначають процедури щодо розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів, потребують удосконалення та приведення у відповідність із сучасними вимогами.

Досліджуючи питання становлення та розвитку системи публічних фінансів, зазначимо, що активними темпами цей процес почав запускатися у другій половині ХХ ст., коли спостерігалися значні трансформації у цій сфері і публічні фінанси перетворилися у загальносуспільне надбання. На

практиці цей процес знайшов відображення в тому, що ключові засади функціонування публічних фінансів стали регламентуватися нормами конституцій.

Досить цікавими є дослідження науковців у цьому напрямку. Деякі з яких ототожнюють питання публічних та державних фінансів, а деякі – їх відокремлюють, вважаючи, що публічні фінанси мають більш розширений склад. Так, у своїх працях Куценко Т.Ф. визначає, що в контексті українських реформ децентралізації влади та бюджетної децентралізації саме виокремлення двох складників у структурі публічних фінансів відповідає сучасній українській практиці: 1) центральні (урядові) фінанси та 2) муніципальні фінанси (місцеві або інакше фінанси місцевого самоврядування). Вона досить слушно наголошує, що деякі інші складові публічних фінансів ще до кінця не усвідомлені як вагомі їх елементи, тому що знаходяться на початку свого становлення, зокрема публічні фінанси, що розкривають відносини суб'єктів державно - приватного партнерства, формування фінансової складової муніципальних утворень, зокрема громад та надання їм необхідної фінансової автономії у зв'язку з реформою бюджетної децентралізації і т.д. [2]

Цікавими є праці Молдован О. та Постули М. щодо модернізації системи публічних фінансів та запровадження нової моделі управління, в яких вони досить детально описують нову модель управління, вважаючи, що вона є комплексом різних механізмів та інструментів підвищення ефективності діяльності державного апарату й державного сектору в економіці на основі запровадження найкращих методів, що використовуються в ринковому секторі, тобто приватному бізнесі. Вони також виділяють її ключові засади, це: децентралізація апарату та повноважень державної влади; приватизація та зменшення в економіці частки державного сектору; програмування економічної політики уряду розмежування регуляторних та економічних функцій органів державної влади; персоналізація відповідальності менеджерів державних структур за результати діяльності; еластичність умов та оплати праці державних чиновників; запровадження бізнес-практик управління фінансовими ресурсами; орієнтація державних товарів та послуг на споживача. [3]

Звернемо увагу, що сектор державного управління охоплює: центральні органи державного управління, регіональні органи державного управління; місцеві органи державного управління Публічні корпорації

поділяються на: фінансові публічні корпорації (financial public corporations); не фінансові публічні корпорації (nonfinancial public corporations) Отже, відзначимо, що сучасна система публічних фінансів України є підсистемою фінансової системи, яка має окремі ланки зі своїми специфічними особливостями, що виникають у процесі формування, управління, розподілу та використання публічних коштів, які існують у державі.

Тепер розглянемо, яким чином наша держава реагує на важливість та необхідність забезпечення прозорості публічних фінансів, як особливого різновиду фінансових суспільних відносин, з огляду на існуючі світові стандарти. Так в Україні було прийнято ряд нормативно – правових актів.[4] Це, зокрема, і Закон України «Про відкритість використання публічних коштів», який визначає умови та порядок забезпечення доступу до інформації про використання публічних коштів, і Наказ Міністерства фінансів України № 18 про створення Державної установи «Відкриті публічні фінанси» і інші акти. Відзначимо, що ДУ «Відкриті публічні фінанси» представила портал «Відкритий бюджет для громадян», який повинен забезпечити надання громадськості відритого доступу до інформації про бюджетні кошти на всіх стадіях їх планування та використання, а також надання можливості зворотного зв'язку і обговорення. Дуже позитивним є те, що наявність такого порталу надає можливість задоволення публічного інтересу щодо формування, розподілу та використання публічних коштів цілодобово, вільно та на безоплатній основі. Також створено єдиний веб-портал використання публічних коштів (spending.gov.ua), який виступає офіційним державним інформаційним ресурсом у мережі Інтернет, на якому оприлюднюється інформація щодо використання публічних коштів. Метою Порталу є забезпечення доступу до інформації про використання публічних коштів розпорядниками та одержувачами коштів державного і місцевих бюджетів, суб’єктами господарювання державної і комунальної власності, фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування. [4]

Звернемо увагу, що положення Основних напрямів бюджетної політики на 2019—2021 роки встановлюють підходи до формування бюджетів, визначають завдання бюджетної політики і спрямовані на забезпечення економічного зростання та сталого розвитку суспільства, визначення пріоритетів використання бюджетних коштів, реалізацію виваженої та послідовної податкової та бюджетної політики у

середньостроковій перспективі. На відміну від усіх попередніх бюджетних резолюцій, які не заглядали занадто далеко в майбутнє, цей документ дозволяє встановлювати довгострокові пріоритети розвитку економіки й більш ефективно витрачати бюджетні кошти.[5] Основними завданнями, які стоять перед бюджетною політикою на найближчі три роки, в документі названі зменшення дефіциту Держбюджету та зниження державного боргу в умовах ризиків, пов'язаних зі зростанням обсягу виплат за зовнішнім боргом і високою залежністю державного боргу від коливань курсу валют. У структурі зведеного бюджету та публічних фінансів загалом ключову роль грає державний бюджет. Через Державний бюджет відбувається централізація коштів і перерозподіляється близько 30% ВВП, тому фактично в ньому відбивається економічна й соціальна політика країни. [5]

Таким чином, публічні фінанси є невід'ємним атрибутом функціонування держави,що забезпечують діяльність усіх сфер суспільного виробництва та є інструментом задоволення потреб суспільства. Управління публічними фінансами в сучасних умовах має забезпечувати формування та ефективний розподіл публічних централізованих та децентралізованих фондів коштів, які є необхідними для виконання державою та органами місцевого самоврядування своїх завдань та функцій і враховуючи потребу в реформуванні публічних фінансів вважаємо, що запропоновані заходи дозволять побудувати сучасну та ефективну систему управління публічними фінансами, яка здатна надавати якісні державні послуги, акумулюючи ресурси та ефективно розподіляючи їх у відповідності з пріоритетами розвитку суспільства, підвищувати рівень соціальної відповідальності держави перед членами суспільства та сприятиме зростанню рівня та якості життя населення і розвитку підприємництва. [6]

Перелік використаних джерел:

1. М. Л. Швайко. Розвиток публічних фінансів України в сучасних умовах. URL: РОЗВИТОК ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ (nayka.com.ua).

2. Т. Ф. Куценко Публічні фінанси в Україні в Україні: зміст та структура з урахуванням сучасних тенденцій розвитку // Економіка та держава. – 2016. – № 6. – С.62-66

3. Молдован О. О. Модернізація системи публічних фінансів та запровадження нової моделі управління / О. О. Молдован // Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 2. – С.35- 42.

4. Закон України «Про відкритість використання публічних коштів». URL: Про відкритість використанн... | від 11.02.2015 № 183-VIII (rada.gov.ua).
5. Гончаренко М. В. Європейські стандарти антикризового управління публічними фінансами / М. В. Гончаренко // Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – № 2. – С. 1-6.
6. Нечипоренко А. В., Чернишова Т. О. Напрями вдосконалення системи управління публічними фінансами в Україні. URL: 4074_IR.pdf (nusta.edu.ua)

Горобченко М. О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.пед.н, доцент Бобко Л. О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО МАРКЕТИНГОВОГО БЮДЖЕТУ

Сучасне ринкове середовище вимагає від керівників особливої уваги до вирішення стратегічних та тактичних бізнес-завдань. Важливою умовою при цьому є фінансова стійкість, в основі якої розрахунки ефективності маркетингових заходів.

Маркетинговий бюджет – витрати підприємства на проведення ринкових досліджень, інформаційний зв'язок з покупцям, організація руху товарів та мереж збуту товарів і забезпечення конкурентоспроможності продукту [1]. Маркетинговий бюджет тісно пов'язаний зі стратегією компанії. Перш ніж розраховувати маркетинговий бюджет, варто чітко узгодити маркетингові цілі зі стратегічними [2]. Через складність процедури у визначенні маркетингового бюджету значиму роль відіграє досвід менеджменту компанії та аналіз маркетингових витрат конкурентів.

При плануванні маркетингових витрат на підприємстві необхідною умовою також є: підтримка лише якісного товару, що, в свою чергу, підвищить рівень лояльності існуючих клієнтів та розширить межі потенційних; підтримка доступного товару, тобто легкодоступного для цільової аудиторії; підтримка товару або асортиментної лінійки відповідно його фактичного етапу життєвого циклу з врахуванням перспектив розвитку; підтримка товарів з високим темпом зростання частки ринку підприємства.

У 2020 році пандемія сильно вплинула на бізнес. Підприємці зрозуміли, що зменшувати маркетинговий бюджет не потрібно тому, що маркетинг – це частина бізнесу, яка допомагає взаємодіяти з клієнтами за різних умов. Маркетинг дозволяє розширити свій бізнес, ефективно охоплюючи цільову аудиторію, допомагаючи просувати нові та існуючі продукти/послуги та розширюючи базу клієнтів.

Для створення ефективного маркетингового бюджету в 2022 році Рейні Хейк Остін, президент агентства «GreaterBostonPealEstateBoard», рекомендує цілісний підхід до розробки маркетингової стратегії та використання наявних нових каналів інформації. В основі бюджету мають бути враховані усі елементи комплексу «4P» (product - продукт, price - ціна, place - місце, promotion - просування), influence-маркетинг, маркетинг в соціальних мережах, прямий маркетинг тощо [3].

Маркетологи агентства «RUBARB» у 2021 році зазначають сім типових помилок, які зустрічаються при плануванні маркетингових витрат:

1. Орієнтація на тогорічні маркетингові цілі. Пандемія різко змінила правила гри на рикну, тому компанії повинні бути гнучкими та швидко пристосовуватись до змін. Для цього треба розробляти конкретні маркетингові цілі на пів року, з урахуванням змін у певному сегменті, розставляти пріоритетність досягнення поставлених цілей.

2. Ігнорування аналітики. Сьогодні важливо вміти не лише збирати інформацію, а й аналізувати, фільтрувати й використовувати дані. На основі аналітики можна спрогнозувати попит товару на ринку. Компанія Googlerозробила пакет сервісів, які дозволяють простежити актуальні пошукові запити та сучасні тренди. Рішення прийняті на основі аналітичних даних, дозволять уникнути додаткового ризику.

3. Втрата фокусу рентабельності інвестицій. Неможливо простежити, що працює і приносить прибуток без урахування ROI (returnoninvestment) для наявних маркетингових інструментів. Для вимірювання ROI важливо інвестувати в інструменти для відстеження результатів і персонал, який може аналізувати та інтерпретувати ці дані. При наявності регулярних аналітичних сесій можна спонукати свою команду аналізувати і коригувати тактику, яка забезпечує досягнення поставлених цілей.

4. Не знати про зміни в житті цільової аудиторії. Портрет клієнта допомагає визначити цільову аудиторію, на яку буде орієнтуватись

маркетингова стратегія, тому важливо стежити за сучасними тенденціями, щоб не втратити споживача.

5. Низька присутність онлайн. Локдаун змусив конвертувати бізнес в онлайн формат. Збільшення цифрової присутності допоможе досягти поставлених цілей і розширити аудиторію.

6. Ставити в пріоритет лише нових клієнтів. Необхідно збільшувати лояльність клієнтів, що вже мають успішний досвід взаємодії з компанією. Варто будувати стратегію приналежності до бренду клієнтів через постійну комунікацію, переживання позитивних емоцій, програми лояльності та якісний сервіс. Така діяльність підвищить вірність споживачів та створить позитивну репутацію.

7. Відсутність персоналізованого маркетингу. Персоналізація передбачає постійне тестування форматів взаємодії з клієнтами, з подальшим аналізом даних. При цьому слід трансформувати отримані дані про клієнтський досвід для розробки персональних пропозицій[4].

Проаналізувавши дані помилки, можна виокремити основні позиції, притаманні ефективному маркетинговому плану, а саме:

1. Маркетингова стратегія – це основа маркетингового бюджету.

2. Маркетинговий бюджет – це довгострокова інвестиція в бізнес. Необхідно продумати як найкраще закріпити та підтримати свої цілі та завдання за допомогою маркетингу протягом поставленого вами періоду.

3. При створенні маркетингового бюджету треба проводити аналіз аналітичних даних вашої компанії та ринку.

4. Бюджет має бути заснований на цілях вашої організації. Маркетинговий бюджет і цілі повинні розширювати бізнес.

5. Виокремлення необхідних маркерів для вимірювання даних допоможе аналізувати ефективність інвестування та забезпечить гнучкість використання бюджету.

Отже, маркетинговий бюджет – невід'ємна складова бізнесу. В умовах конкуренції варто оптимізувати витрати на маркетинг. При цьому важливо підвищувати лояльність клієнтів. Ринок може змінитися в будь-який момент. Тому потрібно швидко реагувати на зміни та приймати рішення на основі проаналізованих даних.

Перелік використаних джерел:

1. Дранус В.В., Дранус Л.С. Маркетингова складова при розробці бюджету

діяльності суб'єктів господарювання. Агросвіт №15. 2021. С. 36-42.
2. Lisa McQuerrey. How Important Is a Marketing Budget? URL: https://yourbusiness.azcentral.com/important-marketing-budget-9167.html (дата звернення 21 листопада 2021 року).
3. Rainy Hake Austin. 5 Tips for Building Your 2022 Marketing Budget. URL: https://www.gbreb.com/GBAR/Sites/GBAR/News/Agent_Insider/2021/5_Tips_for_Building_Your_2022_Marketing_Budget.aspx (дата звернення 21 листопада 2021 року).
4. Блог агентства «RUBARB». Як не злити бюджет на маркетинг 2021: Топ 7 помилок. URL: https://rubarbs.com/ua/article/kak-ne-slit-byudzhet-na-marketing-2021-top-7-oshibok (дата звернення 21 листопада 2021 року).

Дарчук П.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н. Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ

Ола та Оффіонг (2008) визначають управління державними фінансами як «заходи, що вживаються для контролю над грошима або коштами людей». Ви помітите, що слово «громадськість» означає людей, а «фінанси» означає кошти або гроші. Управління державними коштами відоме як управління державними фінансами. Екпунг (2001) також визначає управління державними фінансами як управління потоком грошей або фінансових ресурсів через організацію (державну), будь-то компанія, школа, банк або державна установа. Фактичний потік грошей або фінансових ресурсів, а також вимоги до грошей у розсудливий спосіб є його занепокоєнням. Управління державними фінансами є спеціалізованою функціональною сферою, що підпадає під загальну класифікацію, державне управління та фінанси [4,с.154-163].

Традиційна концепція фінансів (забезпечення коштів, необхідних організації) має перевагу висвітлення центрального ядра фінансової функції – функції казначейства, яка полягає в тому, щоб забезпечити організацію достатньою кількістю коштів для досягнення її цілей. У сучасній економіці зростає складність, розмір, технології, інфляція, рецесія та державний

контроль, що має багато наслідків для управління фінансами в багатьох організаціях. В управлінні державними фінансами кожне рішення ґрунтується на справедливості та ефективності, підкріплених державною політикою, щоб забезпечити ефективне використання ресурсів [3,с.114-120].

Таким чином, управління державними фінансами має справу з розумним використанням коштів, а також забезпечує підзвітність і фінансовий контроль.

Предметом управління державними фінансами є придбання та розпорядження ресурсами урядом, будь-то федеральний, державний чи місцевий уряд. Йдеться про державні доходи та витрати. Він стосується бюджетів, які є заявами про те, як уряд планує отримувати дохід і способи, яким уряд планує витрачати такі доходи протягом конкретного фінансового року.

Бюджет може бути дефіцитним, профіцитним або збалансованим. Потік та управління коштами – це життєва кров нашої системи державного управління. У державному управлінні система управління державними фінансами спирається на проекти та реформи протягом багатьох років.

У сучасній економіці, яка використовує гроші, фінанси можна визначити як надання грошей у потрібний момент. Кожна особа, відповідальна за фінанси, будь-то фінанси компанії (бізнесу), домогосподарства (приватного) чи уряду (державного), стикається з перспективою в найближчі дні, місяці чи роки припливу надходжень, з одного боку, і відтік платежів з іншого.

Метою управління державними фінансами є покращення управління потоками грошей або фінансових ресурсів через уряд та його установи для досягнення цілей уряду в сучасній економіці.

Наступні функції є коротким викладом цілей уряду в сучасній економіці.

- Надання основних державних послуг.
- Контроль окремих галузей економіки.
- Застосування соціальної політики.

І цей уряд бере на себе відповідальність за загальний стан економіки. Сфера управління охоплює такі ключові обов’язки, які потребують фінансового управління та контролю.

1. Утримання президента, законодавчої влади, судової влади, забезпечення правопорядку, забезпечення умов для оборони та

дипломатичного представництва, включаючи виконання міжнародних обов'язків[1,с.7-10].

2. Пряма чи опосередкована участь у діяльності підприємств, наприклад, поштових послуг, енергетики, внутрішніх водних шляхів, нафти та газу тощо. Це може бути через фінансову допомогу чи консультаційні послуги.

3. Це стосується доходів і витрат. Дохід – це оподаткування та його розподіл між громадою. Витрати йдуть на соціальні послуги, такі як освіта, охорона здоров'я тощо.

4. Підтримка високого та стабільного рівня зайнятості, стимулювання економічного зростання та підвищення виробничої потужності, забезпечення відносно стабільних цін та збереження платоспроможності у зовнішньому бізнесі відносини.

Таким чином, управління державними фінансами стосується доходів і витрат державних коштів. Політика уряду впливає на спрямованість підходу до управління державними фінансами в усіх видах діяльності уряду.

Перелік використаних джерел:

1. Корнєєв В. В., Хомутенко А. В. Можливості удосконалення управління державними фінансами України в контексті Угоди про асоціацію Україна – ЄС. Формування ринкових відносин в Україні . 2015. № 12 (175). С. 7–10.
2. Про відкритість використання публічних коштів: Закон України від 11.02.2015 № 183-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/183-19.
3. Максімова В. Ф., Слободяник Ю. Б. Системний підхід до розвитку державного аудиту в Україні. Облік і фінанси. 2013. № 4. С. 114–120.
4. Кужелєв М. О., Житар М. О. Особливості формування державної фінансової політики в умовах європейської інтеграції України. Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 2. С. 154–163.

Дунець І.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шот А.П.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Успішне функціонування будь-якого підприємства потребує обліку та реальної оцінки фактичної наявності його об'єктів. Забезпечити достовірність даних показників та визначити можливу розбіжність покликана інвентаризація – один з методів внутрішнього контролю на підприємстві.

Інвентаризація – це елемент методу бухгалтерського обліку, що допомагає виявити та описати фактичну наявність облікових даних на підприємстві для забезпечення достовірності його фінансової звітності.

Дослідженню організації інвентаризації на підприємстві присвячені праці вчених, таких як: С.О. Олійник, О.Ю. Приймак, Ю.Я. Литвин, О.А. Шпіг, Л.І. Марущак, В.В. Сопко, В.Д. Андрєєв та інших.

Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» підприємства для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку і фінансової звітності зобов'язані проводити інвентаризацію активів і зобов'язань, під час якої перевіряються й документально підтверджуються їх наявність, стан і оцінка [1].

Інвентаризацію як метод внутрішнього контролю на підприємстві класифікують за різними ознаками. Залежно від організації інвентаризацію розрізняють планову, що була передбачена заздалегідь, та позапланову, що проводиться у випадку необхідності. За охопленням місць зберігання цінностей існує повна та часткова інвентаризація. Повна охоплює всі місця зберігання облікових даних, а часткова – лише окремі групи.

Завданнями інвентаризації на підприємстві є:

– контроль за наявністю та станом майна підприємства;

– визначення залишку або нестачі об'єктів контролю шляхом порівняння їх реальної кількості з даними бухгалтерського обліку;

– переоцінка ступеня зношення основних засобів;

– перевірка дотримання правил та умов зберігання майна;

– виявлення резервів матеріальних ресурсів;

– визначення матеріальних втрат, причин їх виникнення та відповідальних за це осіб.

Проведення інвентаризації на підприємстві є ініціативою власника або уповноваженого органу, що здійснює керівництво підприємством. Крім того, існують випадки, коли здійснення інвентаризації є обов'язковим.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2000 р. № 419 «Про затвердження Порядку подання фінансової звітності» проведення інвентаризації обов'язкове у разі:

– складання річної фінансової звітності;

– передачі або повернення майна державного підприємства в оренду, його приватизації або перетворенню в акціонерне товариство;

– відчуження майна, що передано казенним підприємствам, державним комерційним підприємствам (їх об'єднанням), установам та організаціям, майна, переданого Національній академії наук та галузевим академіям наук у безстрокове безоплатне користування;

– зміни матеріально відповідальних осіб;

– встановлення фактів крадіжок або зловживань, зіпсуття цінностей, а також за приписом судово-слідчих органів;

– пожежі, стихійного лиха або техногенної аварії;

– у разі переходу на складення фінансової звітності за міжнародними стандартами фінансової звітності [2].

Перевагою проведення інвентаризації на підприємстві є можливість об'єктивно оцінити його діяльність, швидкість використання ресурсів та зношення основних засобів, а також запобігти розкраданню майна підприємства. Проведення як планової, так і позапланової інвентаризації забезпечує реальний та ефективний облік та контроль на підприємстві, акцентує на необхідності у керівників та власників розуміння реальної оцінки та стану майна. Реагування на наслідки проведення інвентаризації залежить від її результатів (табл. 1).

Інвентаризацію використовують для проведення аудиту на підприємстві, що дозволяє повноцінно оцінити його діяльність. За результатами інвентаризації під час проведення у 2020 році аудиту філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Українська залізниця» виявлено нестач необоротних активів та запасів на загальну суму 107,9 млн грн, що може мати ознаки кримінального правопорушення. На філії «Південно-Західна залізниця» протягом 2017-2019 років було використано з недотриманням вимог

законодавства 525,3 млн грн. Недоотримано доходів підприємств при управлінні державним майном на суму 4250 млн грн, а також не сплачено до державного бюджету дивідендів на суму 206,2 млн грн. Фінансова звітність Філії містить невідповідності даних за 2017–2019 роки на загальну суму 37,5 млн грн, що свідчить про відсутність дієвої системи внутрішнього контролю в АТ «Укрзалізниця» [3]. Таким чином, у ході інвентаризації аудитор отримує докази стосовно реальності активів і пасивів, які перевіряються. В даному випадку результати інвентаризації є підставою для притягнення до відповідальності, вказують на правопорушення, недоліки управління та нестачу майна. Виявлення даних порушень методом інвентаризації та їх виправлення має важливе значення для покращення внутрішнього контролю на філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Українська залізниця».

Таблиця 1

Можливі результати інвентаризації

Результати	Наступні дії
Надлишки цінностей	Оприбутковуються і зараховуються до складу доходів підприємства.
Нестачі цінностей в межах норм природніх втрат	Списуються на витрати підприємства
Понаднормовані нестачі цінностей, втрати від псування цінностей	Відносяться на винних осіб. Якщо винуватців не встановлено або у стягненні з винних осіб відмовлено судом, списуються на витрати підприємства
Пересортиця цінностей	Проводиться взаємозалік

Джерело: [4]

Проведення інвентаризації потребує значних затрат часу. Шляхом удосконалення даного процесу є забезпечення підприємства технічними можливостями автоматизаціями внутрішнього контролю. Автоматизація обліку здатна швидше опрацьовувати отриману інформацію та виявляти підробку документації, аби проведення інвентаризації на підприємстві було найбільш справедливе.

Отже, інвентаризація є важливим методом внутрішнього контролю на підприємстві, оскільки це ефективна перевірка наявності цінностей підприємства, контроль за їх динамікою та станом. Результати

інвентаризації чітко вказують на недоліки підприємства, а її проведення є дієвим методом для їх виявлення та ліквідації.

Перелік використаних джерел:

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999р. № 996- XIV. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14 (дата звернення: 04.11.2021)
2. Про затвердження Порядку подання фінансової звітності: постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2000 р. № 419. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2000-п#Text (дата звернення: 04.11.2021)
3. Звіт Рахункової палати за 2020 рік URL: https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Reports/2020/ZVIT_RP_2020.pdf (дата звернення: 10.11.2021)
4. Лук'янов П.О., Заглада К.А., Борзенко І.А Інвентаризація як метод внутрішнього контролю на підприємстві. Вісник СНТ ННІ бізнесу іменеджменту ХНТУСГ. 2020. № 1. С. 91

Ендзевич Х. І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Шушкова Ю.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Важливою складовою фінансового механізму розвитку малого та середнього бізнесу є ефективний механізм фінансового забезпечення, який дає змогу за наявності обмежених фінансових ресурсів стимулювати їхню діяльність. Узагальнюючи існуючі підходи до тлумачення поняття, під фінансовим забезпеченням розвитку малого та середнього бізнесу (МСБ) можна вважати сукупність економічних відносин, які виникають з приводу пошуку, залучення й ефективного використання фінансових ресурсів з метою покриття його виробничих, інвестиційних та інших витрат.

Фінансове забезпечення виконує забезпечувальну і регулятивну функції. Перша проявляється у виборі видів і форм фінансових ресурсів, визначенні джерел фінансування й характеризує пасивний вплив фінансового забезпечення. Інша пов'язана із впливом на процес

розширеного відтворення та розвиток суб'єктів МСБ, передбачає застосування конкретних методів фінансового забезпечення і характеризує активний вплив на нього.

Враховуючи те, що чи не найголовнішою перешкодою для розвитку МСБ в Україні є обмежений доступ до фінансування, оцінимо ефективність фінансового забезпечення шляхом аналізу структури капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Структура капіталу малих та середніх підприємств України

Показник	Роки	Середні підприємства		Малі підприємства	
		млн грн.	%	млн грн.	%
Власний капітал	***2016***	420074,8	14,5	224708,0	7,2
	2017	484322,3	15,6	278877,3	10,2
	2018	514036,8	14,6	416472,3	13,4
	2019	707237,3	18,7	627085,5	19,4
	2020	825664,8	19,4	649171,5	17,2
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	***2016***	625796,7	21,6	451466,8	14,5
	2017	569130,0	18,3	557152,4	20,4
	2018	550927,3	15,6	602851,8	19,4
	2019	537716,2	14,2	457617,8	14,1
	2020	616708,6	14,5	504838,2	13,4
Поточні зобов'язання і забезпечення	***2016***	1847412,3	63,9	2439954,5	78,2
	2017	2050138,3	66,1	1892107,3	69,4
	2018	2458800,5	69,8	2084277,3	67,2
	2019	2535053,5	67,1	2169355,4	66,5
	2020	2823312,8	66,1	2618306,5	69,4
Всього капітал	***2016***	2893450,2	100	3118391,0	100
	2017	3103750,2	100	2730712,3	100
	2018	3524045,4	100	3106659,1	100
	2019	3780500,7	100	3257465,0	100
	2020	4265993,9	100	3775545,7	100

Джерело: складено на основі [1].

Як видно з даних табл. 1, загальний капітал в грошовому вимірі за 2016–2020 роки збільшується як у малих, так і в середніх підприємств, що може свідчити про зростання виробничих можливостей підприємств, інтенсивності виробництва. Однак, щоб більш детально оцінити структуру капіталу та ефективність формування основних статей пасиву балансу, тобто

фінансового забезпечення підприємств, слід розглянути динаміку власних коштів та зобов'язань.

За 2016–2020 рр. найбільших змін зазнав власний капітал малих підприємств – він збільшився з 224708,0 млн. грн. у 2016 р. до 649171,5 млн. грн. у 2020 р., тобто на 10 %. У свою чергу довгострокові зобов'язання та поточні зобов'язання скоротились на 1,1% та 8,8 % відповідно. По середніх підприємствах за аналізований період спостерігається зростання власного капіталу на 4,9 % та поточних зобов'язань на 2,2 %, а також зменшення довгострокових зобов'язань на 7,1 %.

Розраховані дані свідчать, що середні та малі за розміром підприємства характеризуються меншою часткою довгострокових зобов'язань в загальних зобов'язаннях (в середньому 14 %), що можна пояснити важчим доступом до довгострокового позикового фінансування. Натомість середня частка короткострокових зобов'язань складає 68,5 %.

Протягом 2016-2020 рр. основним джерелом фінансування інвестицій в основний капітал, як завжди, залишаються власні кошти підприємств, за рахунок яких здійснено більш як половину всіх капіталовкладень. 2020 р. їхня частка в загальному обсязі становила 66,5% і зменшилася, порівняно з 2016 р., на 2,8 % (табл. 2).

Таблиця 2

Капітальні інвестиції за джерелами фінансування у 2016-2020 рр., млн грн.

Джерело фінансування	2016	2017	2018	2019	2020
Усього	**359216,1**	**448461,5**	**578726,4**	**623978,9**	**419836,7**
Кошти державного бюджету	9264,1	15295,2	22814,1	30834,5	36512,5
Кошти місцевих бюджетів	26817,1	41565,5	50355,5	56480,0	43558,3
Власні кошти підприємств та організацій	248769,4	310061,7	409585,5	408275,7	279330,4
Кредити банків та інші позики	27106,0	29588,9	44825,4	67232,6	27894,5
Кошти іноземних інвесторів	9831,4	6206,4	1795,5	4663,9	1729,2
Кошти населення на будівництво житла	29932,6	32802,5	34645,7	32422,0	20590,9
Інші джерела фінансування	9264,1	15295,2	22814,1	30834,5	5964,8

Джерело: складено на основі [1].

Другим джерелом фінансування капітальних інвестицій є кредити банків. За даними табл. 2, у 2016 р. банки інвестували в основний капітал 27106,0 млн грн. (7,1 % від загального обсягу фінансування), а у 2020 р. – 27894,5 млн грн. (6,6 %). Зменшення частки кредитів банків у структурі капіталу підприємств у 2020 р. викликане консервацією проблеми недостатньої надійності позичальників, пов'язаної як з об'єктивними макроекономічними обставинами (наявністю значної кількості збиткових підприємств, складністю ведення бізнесу в умовах карантинних обмежень, зниженням попиту на продукцію тощо), так і з традиційно незадовільною платіжною дисципліною суб'єктів господарювання [2].

Отже, головна проблема фінансового забезпечення МСБ полягає в тому, що зобов'язання значно перевищують власний капітал та становлять 83 % у малих і 80,6 % у середніх підприємств відповідно усіх активів. Вітчизняний МСБ стикається із серйозною проблемою доступу до фінансово-кредитних ресурсів. Частка кредитів у капіталі МСБ становить близько 11 % проти 60 % у розвинених країнах. Переважно підприємства реінвестують у розвиток бізнесу власні прибутки та інвестиції засновників підприємств. Такий стан можливо вирішити шляхом створення дієвих державної та регіональних програм розвитку та підтримки МСБ, вдосконалення механізму їх кредитування, забезпечення розвитку перспективних форм фінансування МСБ, що в середньостроковій перспективі допоможе скоротити частку зобов'язань.

Перелік використаних джерел:

1. Державний комітет статистики України. Офіційний сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

2. Звіт про фінансову стабільність, грудень 2020 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/FSR_2020-H2.pdf?v=4

Єзерська У. М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Татарин Н. Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Процеси формування сталого економічного середовища в Україні є неможливими без удосконалення фінансової його складової, значне місце в якій займає проведення фінансової політики. Ефективно організована політика у сфері фінансів є значним важелем сталого економічного і соціального розвитку як регіонів, так і країни в цілому.

Реалізація фінансової політики держави здійснюється у вигляді комплексу заходів, що здійснюються державою в межах наданих їй функцій та повноважень у сфері фінансової діяльності суб'єктів господарювання та фінансових інституцій, громадян і безпосередньо держави з метою вирішення певних завдань і досягнення поставлених цілей [1, с. 84].

Найважливішими умовами результативності фінансової політики є врахування дії економічних законів розвитку суспільства, вивчення та використання досвіду попередніх етапів господарського будівництва, врахування специфіки сучасних умов, зміни у зовнішній та внутрішній політиці, комплексність у розробці заходів, пов'язаних із вдосконаленням фінансових відносин [2].

Упродовж останніх років економіка України функціонувала в украй несприятливих умовах. Головними проблемами фінансової політики є проблеми забезпечення динаміки зростання, конкурентоспроможності економіки України, утвердження оновленої моделі фінансового розвитку. Російська агресія завдала Україні безпрецедентних гуманітарних і соціальних втрат і спричинила серйозні деструктивні процеси, в тому числі руйнацію інфраструктури на території бойових дій, дезорганізацію усталених виробничих зв’язків і критично важливих постачань ресурсів, часткову втрату зовнішніх ринків та експортного потенціалу. Водночас, абсолютно необхідне для країни кардинальне реформування внутрішніх економічних механізмів залишилося невиразним, а окремі зміни запроваджувалися дуже повільно [3]. Також викликом для фінансової політики стала пандемія COVID-19, яка відобразились в падінні ВВП,

зростанні рівня безробіття, зниженні прибутків підприємств, зменшенні попиту тощо. Фінансовий ринок, враховуючи потенційні економічні проблеми, миттєво відреагував падінням усіх видів активів. Зокрема, відбулось падіння гривні, вартості акцій, товарних активів, облігацій, дорогоцінних металів [4].

З метою вирішення проблем фінансового сектора було затверджено Стратегію розвитку фінансового сектору України до 2025 року, яка визначає 5 стратегічних напрямів. Головним завданням Стратегії є забезпечення подальшого реформування та розвитку фінансового сектору України відповідно до провідних міжнародних практик та імплементації заходів, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС та іншими міжнародними договорами України [5].

Стратегічний напрям №1 «Фінансова стабільність» передбачає ефективне регулювання фінансового сектору та вдосконалення наглядових підходів, прозорий фінансовий сектор, стійкість фінансового сектору до викликів та підвищення якості корпоративного управління та управління ризиками у фінансовому секторі, що планується здійснити шляхом удосконалення моделі регулювання фінансового сектору, удосконалення системи гарантування вкладів та виведення неплатоспроможних фінансових установ з ринку, посилення системи внутрішнього контролю в учасників фінансового сектору, підвищення ефективності системи реалізації прав інвесторів, запровадження соціальної та екологічної відповідальності та ін.

Згідно з напрямом №2 «Макроекономічний розвиток» передбачається до 2025 року забезпечити стійкість державних фінансів, посилити захист прав кредиторів та інвесторів, створити умови для залучення довгострокових ресурсів та здійснити заходи сприяння кредитуванню економіки та ін.

Напрямом №3 «Фінансова інклюзія» передбачено: підвищення доступності та рівня користування фінансовими послугами (шляхом стимулювання розвитку платіжної інфраструктури для здійснення безготівкових операцій; посилення захисту прав споживачів фінансових послуг; підвищення рівня фінансової грамотності населення (шляхом проведення інформаційно-освітніх заходів для різних цільових аудиторій).

Стратегічний напрям №4 «Розвиток фінансових ринків» передбачає здійснення заходів для: сприяння розвитку ринків небанківських фінансових послуг; створення ефективної інфраструктури ринків капіталу (шляхом

удосконалення розрахункової та клірингової інфраструктури ринків капіталу та організованих товарних ринків, забезпечення модернізації, консолідації і розвитку біржової та депозитарної інфраструктури ринків капіталу та організованих товарних ринків, забезпечення розвитку інституту рейтингових агентств тощо); інтеграції фінансового ринку України у світовий фінансовий простір та ін.

Напрям №5 «Інноваційний розвиток» передбачає: розвиток відкритої архітектури фінансового ринку, оверсайту та SupTech&RegTech; забезпечення розвитку ринку FinTech, цифрових технологій та платформ регуляторів; розвиток цифрової економіки (шляхом розширення доступу учасників ринку до публічних реєстрів, поширення застосування безпаперових технологій, впровадження системи дистанційного укладення правочинів у сферах накопичувального пенсійного забезпечення та спільного інвестування тощо) [6].

Попри вплив світової пандемії COVID-19, більше половини заходів дорожньої карти реалізації документа виконано або виконується згідно із затвердженим графіком. Ключовими досягненнями 2020 року в межах виконання Стратегії є:

- спрощення процедури віддаленої ідентифікації та верифікації банківських клієнтів з цифровим паспортом у мобільному застосунку «Дія»;
- пожвавлення кредитної активності малого та середнього бізнесу до 2,4% від ВВП;
- позитивні тенденції зростання рівня проникнення послуг фінансового лізингу та страхування життя;
- упевнене зростання суми та кількості безготівкових операцій із платіжними картками – 87% за кількістю та майже 56% за сумою;
- приєднання Національного банку та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку до Мережі сталого банкінгу (SBN) з метою поліпшення екологічного, соціального та корпоративного управління;
- поліпшення рівня прийнятних активів у структурі загальних активів страхових компаній – він зріс до 78%;
- посилення захисту прав споживачів фінансових послуг і підвищення їх фінансової грамотності завдяки законодавчому закріпленню нової функції центрального банку із 2020 року;

- запровадження функціонування Центру збору фінансової звітності «Система фінансової звітності» з метою подання фінансової звітності звітність в уніфікованому електронному форматі iXBRL;
- розробка нового механізму захисту прав власників облігацій та ін. [7].

Таким чином, державна фінансова політика є вагомим інструментом забезпечення соціально-економічного розвитку України. Ефективне функціонування фінансової системи держави залежить від налагодженості фінансових відносин у суспільстві, а також від дієвості фінансового механізму, за допомогою якого реалізується фінансова політика держави. Провівши дослідження сучасного стану фінансової політики держави необхідно зазначити, що модернізація фінансової політки України за умов сучасних глобалізаційних процесів спрямовується на макроекономічний розвиток, розвиток фінансової стабільності й фінансової інклюзії, розвиток фінансових ринків та інноваційний розвиток, які необхідні для забезпечення соціально-економічного розвитку країни з урахуванням сучасних вимог світових та євроінтеграційних процесів.

Та, на жаль, незважаючи на сміливі кроки до модернізації фінансової політики в Україні, рівень її розвитку значно нижчий за світовий. Модернізація освіти в Україні вимагає здійснення конкретних дій довгострокового і поточного характеру, які стабілізуватимуть економіку країни, стимулюватимуть виробництво і сприятимуть його розширенню, призведуть до зниження податкового тиску і забезпечать ефективний економічний розвиток, що сприятиме високому рівню соціального захисту та забезпеченню рівня добробуту населення.

Перелік використаних джерел:

1. Федосова В. М., Юрій С. І. Фінанси : підручник. / за ред. С.І. Юрія, В.М. Федосова. Київ : Знання, 2012. 687 с.

2. Онишко С. В. Пріоритети фінансової політики у контексті розвитку економіки. Науковий вісник НУДПСУ, 2006. № 3 (34). С. 54–59.

3. Малишко В. В. Фінансова політика України на сучасному етапі. Траєкторія науки. 2017. Т. 3. № 1. С. 41-48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/trna_2017_3_1_6

4. Татарин Н. Б., Закорко К. К. Вплив пандемії на стан фінансового ринку України – реалії сьогодення. *Державна фінансова політика України в умовах євроінтеграції: погляди науковців та практиків* : зб. тез наук. доп.

за матеріалами II Всеукр. наук.- практ. конф., м. Львів, 18 лютого 2021 р. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2021. С. 316-318. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/Zbirnyk_02.2021.pdf
5. Офіційний сайт Національного банку України. URL: http://www.bank.gov.ua (дата звернення: 25.10.2021)
6. Стратегія розвитку фінансового сектору України до 2025 року. URL: Https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/strategy_fs_2025.pdf?v=4
7. Стратегія розвитку фінансового сектору України до 2025 року. Звіт з реалізації за 2020 рік. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Strategy_FS_2025_zvit_2020.pdf?v=4

Журавель С. Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Татарин Н. Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

Питання побудови ефективної, соціально орієнтованої системи публічних фінансів – одне із найбільш актуальних в Україні. Наявність такої системи допоможе досягти тих цілей та завдань, які стоять перед державою. Тому воно повинно вирішуватися в залежності від соціально - економічного стану країни, мати наукове обґрунтування, враховувати необхідність забезпечення високих темпів економічного зростання та соціальної гармонії у суспільстві.

В сучасних умовах Україні необхідна ефективна, адекватна ринковій економіці система публічних фінансів, яка б сприяла досягненню цілей суспільного добробуту, високого рівня життя та соціальних стандартів у суспільстві, відновленню національної економіки, підвищенню її конкурентоспроможності.

Сучасна система публічних фінансів України є підсистемою фінансової системи України, яка має окремі ланки, що утворюються групами фінансових відносин, яким притаманні специфічні особливості і які виникають у процесі утворення, управління, розподілу (перерозподілу) та використання публічних і приватних фондів коштів, які існують у державі.

Зазначена система має наступні ланки:

1) публічні фінанси держави - суспільні відносини, що виникають для утворення, управління, розподілу (перерозподілу) та використання *публічних фондів коштів держави*;

2) *публічні фінанси місцевого самоврядування* - суспільні відносини, що виникають для утворення, управління, розподілу (перерозподілу) та використання *публічних фондів коштів місцевого самоврядування* всіх видів;

3) *публічні фінанси суспільного (соціального) призначення* - суспільні відносини, що виникають для утворення, управління, розподілу (перерозподілу) та використання *публічних фондів коштів, за рахунок яких задовольняються суспільні (соціальні) інтереси, визнані державою або органами місцевого самоврядування,* та які не є державною чи комунальною власністю.

Розвиток сучасного суспільства неможливо уявити без ефективного функціонування системи публічних фінансів. Адже саме вони є інструментом втручання держави в економіку та соціальну сферу та її регулювання. Зрозуміло, що суспільство повинно обов'язково мати можливість оцінити наслідки такого втручання шляхом здійснення суспільного контролю.

Матеріальною основою системи публічних фінансів України є такі публічні фонди коштів:

1) публічні фонди коштів держави;

2) публічні фонди коштів місцевого самоврядування;

3) публічні фонди коштів, за рахунок яких задовольняються суспільні інтереси, визнані державою або органами місцевого самоврядування, та які не є державною чи комунальною власністю.

Основні проблеми щодо функціонування публічних фінансів: надмірна фіскальна орієнтація податкової системи; недостатньо ефективна політика розподілу та витрачання бюджетних коштів; хронічний бюджетний дефіцит та значний державний борг; високий рівень зловживань у сфері публічних фінансів; відсутність ефективної системи контролю за витрачанням бюджетних коштів; низький рівень соціальних стандартів (особливо прожиткового мінімуму), що негативним чином впливає на рівень життя населення; низька якість надання державних послуг; низький рівень доходів домогосподарств та велика кількість соціально незахищених

верств населення; неефективна система управління на державних підприємствах.

Зазначені проблеми публічних фінансів є суттєвими, тому їх подолання потребує комплексного підходу і подальшої концентрація ресурсів та уваги на їх розв'язанні.

Шляхи оптимізації та розвитку публічних фінансів:

раціоналізація та впорядковування системи соціальних видатків та пільг;

оптимізація співпраці Кабінету Міністрів України з Верховною Радою України, громадськістю, суб'єктами господарювання задля підвищення ефективності функціонування публічних фінансів;

запровадження системи зовнішнього незалежного аудиту бюджетних доходів згідно з міжнародними стандартами з метою оптимізації сфери публічних фінансів;

оптимізація механізму надання соціальної допомоги незахищеним верствам населення, більш широке використання моделей активного соціального захисту;

розвиток системи державно – приватного партнерства та використання його базових переваг.

Отже, враховуючи потребу в реформуванні публічних фінансів, зазначені заходи дозволять побудувати сучасну та ефективну систему управління публічними фінансами, здатну надавати якісні державні послуги, акумулювати ресурси та ефективно розподіляти їх у відповідності з пріоритетами розвитку суспільства, підвищувати рівень соціальної відповідальності держави перед членами суспільства та сприятиме зростанню рівня та якості життя населення і розвитку підприємництва.

Перелік використаних джерел:

1. Гончаренко М. В. Європейські стандарти антикризового управління публічними фінансами / М. В. Гончаренко // Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – № 2. – С. 1-6.

2. Закон України «Про державний бюджет України на 2020 рік» [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/184452.html

3. Офіційний сайт Міністерства фінансів [Електронний ресурс]– Режим доступу: https://mof.gov.ua/uk

4. Куценко Т. Ф. Публічні фінанси в Україні в Україні: зміст та структура з урахуванням сучасних тенденцій розвитку // Економіка та держава. – 2016. – № 6. – С.62-66.

Заверуха Д.А., аспірант
ORCID ID: 0000-0002-1180-8051
Богуславська Л. М., аспірант
ORCID ID: 0000-0002-4715-4854
Науковий керівник – д.е.н., професор Копитко М.І.
Львівський державний університет внутрішніх справ,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНДУСТРІЇ 4.0 НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ

Безпека є невід'ємною частиною нашої життєдіяльності. Проблема всебічного забезпечення безпечного функціонування людини в усіх її сферах життя вже не одне століття турбує вчених всього світу.

Сучасна цифровізація суспільства та глобалізаційні процеси в світі також зумовили значний розвиток поняття «безпека». На сьогоднішній день важливою складовою безпеки кожної людини є не лише відсутність фізичних небезпек та повноцінне державне забезпечення. Вчені актуалізували важливість нових видів безпеки, як наприклад цифрова, психологічна чи соціо-гуманітарна, які стали важливим елементом політики функціонування державних інституцій. Забезпечення безпеки стало завданням не лише державних структур, а різних неурядових та приватних організацій державного та міжнародного рівнів [1, с .245].

Проблематика забезпечення безпеки держави є центральним питанням в політиці багатьох країн, а також є важливою частиною їх стратегій розвитку. Наша держава не є винятком. Забезпечення безпеки нашої держави є основною умовою для всіх реформ та перетворень, на шлях яких ступила наша держава.

Економічна безпека держави включає різноманітну кількість складових, ключовою з яких, є фінансова.

Фінансова безпека держави, як система, є досить складним економічним явищем через свою структуру. Така структура включає ряд елементів, котрі і визначають її поточний стан [2, с. 70]. Фінансову безпеку в контексті забезпечення економічної безпеки держави, слід розглядати як такий стан фінансової системи країни, при якому досягається валютна, бюджетна, грошово-кредитна, банківська та валютна стабільність і стійкість до негативного впливу загроз.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, мережі Інтернет, електронного бізнесу і електронної торгівлі призвів до значним змін в діловому середовищі, способах і технологіях ведення бізнесу і торгівлі, зумовив появу і функціонування сучасних форм бізнесу, фінансово-економічних і банківських інформаційних систем, автоматизованих систем фондового ринку. Внаслідок розвитку інформаційної економіки з'явилися нові фірми і нові види бізнесу, нові ділові концепції і нові організаційні стратегії, відбулися зрушення в моделі міжнародної торгівлі і конкуренції. Завдяки Індустрії 4.0 фінансові ринки перейшли в режим online. Сучасні комп'ютерні технології відкрили можливість фактично миттєвого зв'язку в масштабах глобального світу. Вони стали одночасно як головним засобом, так і середовищем фінансової діяльності [3].

Нові технології використовуються не лише для розвитку фінансової діяльності, але і для незаконного збагачення. Щороку організації, підприємства та держава повинні витрачати мільйони доларів США для захисту фінансів, фінансових ринків, від незаконного вторгнення третіх осіб.

Підсумовуючи, слід наголосити, що індустрія 4.0 вплинула не лише на фінансову безпеку держави і саме тому, подальших досліджень потребує питання аналізу сучасних викликів, які стоять перед усіма складовими економічної безпеки держави.

Перелік використаних джерел:

1. Валіхновський Р. Підходи щодо побудови гуманітарної парадигми забезпечення національної безпеки. Вісн. НАДУ. 2010. № 1. С. 243-253.

2. Дмитриченко Л. И. История экономических учений : учеб. пособ. Донецк : Китис : ДонГУ, 1999. 449 с.

3. Салманов О.Н. Анализ зарубежной инвестиционной деятельности. Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XLI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. М.: «МЦНО». 2017. № 1(41). URL: https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/1(41).pdf

Західний Р.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Західна О.Р.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФОРМУВАННЯ ФІСКАЛЬНОГО ПРОСТОРУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Однією із передумов функціонування спроможної територіальної громади є наявність достатнього обсягу фінансових ресурсів, які за умови ефективного управління зможуть забезпечити стійке економічне зростання та підвищення добробуту членів громади. Формування фіскального простору відбувається за допомогою декількох груп інструментів: бюджетних, податкових, міжнародних грантів, проектів технічної допомоги та інших. Вибір необхідних інструментів залежить від поточного стану державних та місцевих фінансів.

Фіскальний простір – це спроможність мобілізувати ресурси для досягнення поставлених цілей. Прихильники кількісного підходу трактують фіскальний простір як грошові кошти, доступні в межах річного бюджету.

Фіскальному простору об'єднаної територіальної громади властиві такі ознаки [1, с. 38]: територіальна обмеженість, суб'єктно-об'єктна залежність, динамічність, циклічність, еластичність, ефективність.

Формування фіскального простору, з точки зору Т. Г. Затонацької та О.Є. Ткаченко, відбувається за допомогою декількох груп інструментів [2, с. 122]:

— бюджетних (доходи та видатки бюджету; дефіцит чи профіцит бюджету; бюджетні трансферти; державні кредити та позики; державні інвестиції та закупівлі); податкових (податки, внески, збори; податкові ставки; податкові пільги; спеціальні режими оподаткування; податкове навантаження; податкові санкції); міжнародних грантів; проектів технічної допомоги; стабілізаційних фондів.

Вибір інструментів формування фіскального простору залежить від поточного стану державних та місцевих фінансів.

Фіскальний простір територіальних громад отримав тенденцію до кардинальних змін внаслідок проведення адміністративно-фінансової децентралізації - однієї із 62-х секторальних реформ в Україні, передбачених Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020».

Адміністративна децентралізація у поєднанні із реформою податкової системи має за мету таке: «формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, узгодження інтересів держави та територіальних громад» [3].

Адміністративно-фінансова децентралізація передбачає розроблення та впровадження механізму прямих міжбюджетних відносин ОТГ з державним бюджетом, до реформи в Україні прямі відносини мали лише обласні та районні бюджети, бюджети міст обласного значення.

Рівень децентралізації вимірюється часткою доходів місцевих бюджетів у ВВП (рис. 1).

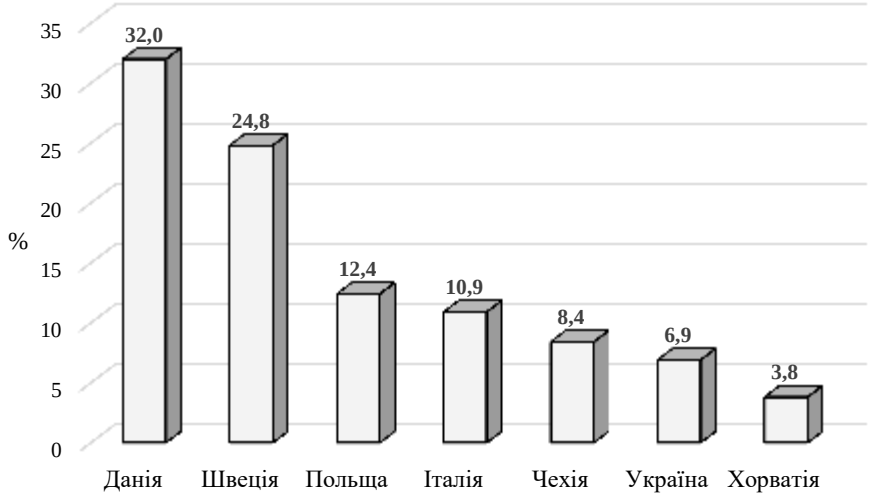


Рис. 1. Частка доходів місцевих бюджетів у ВВП різних країн у 2019 р.,%*

**Джерело: побудовано автором за даними [4, с.57; 5]*

Середнім рівнем децентралізації вважається 10-15% ВВП, що перерозподіляється через місцеві бюджети. Високий рівень децентралізації мають такі європейські країни, як Данія та Швеція, середній – Італія, Польща, низький – Чехія, Україна, Хорватія.

Аналізуючи цей показник, варто зауважити як про переваги

децентралізації, так і про її певні ризики.

До ризиків децентралізації вчені відносять наступні [6, с. 11]:

- децентралізація посилює нерівномірність соціально-економічного розвитку територій;
- вона ускладнює імплементацію макроекономічної політики, що може призвести до макроекономічої нестабільності;
- децентралізація може супроводжуватись зниженням ефективності соціально-економічної системи (у різних проявах) та посиленням корупції на локальному рівні.

Процес реформування місцевого самоврядування відбувається у прямому взаємозв'язку з трансформацією податкової системи України. Із врахуванням комплексу чинників, у процесі проведення децентралізації у податковій системі України відбулися зміни, спрямовані на користь місцевого самоврядування та відбулося закріплення за місцевими бюджетами значної частки загальнодержавних податків та зборів, зокрема:

- до обласних бюджетів тепер відраховується 10% податку на прибуток підприємств приватної власності;
- до обласних бюджетів також відраховується 25% рентної плати за користування надрами для видобування копалин загальнодержавного значення;
- до місцевих бюджетів відраховується 5% рентної плати за користування надрами для видобування нафти і газу;
- встановлено норматив відрахувань з акцизного податку з виробленого чи ввезеного на територію України пального у розмірі 13,44%;
- запроваджено акцизний податок з реалізації в роздрібній торгівлі у розмірі 5% від вартості реалізованих підакцизних товарів.

Доходи бюджетів ОТГ включають 100% таких неподаткових надходжень:

- плата за розміщення тимчасово вільних коштів місцевих бюджетів;
- адміністративні штрафи та інші санкції;
- плата за ліцензії на певні види господарської діяльності та сертифікати, що видаються виконавчими органами місцевих рад і місцевими органами виконавчої влади;
- адміністративний збір за проведення державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських

формувань;
- плата за надання інших адміністративних послуг;
- адміністративний збір за державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень;
- державне мито;
- орендна плата за водні об'єкти (їх частини), що надаються в користування на умовах оренди державними адміністраціями та місцевими радами.

Доходами ОТГ від операцій з капіталом є 100-відсоткове зарахування коштів від реалізації безхазяйного майна.

Отже, у процесі проведення децентралізації у податковій системі України відбулися зміни у структурі розподілу податків між рівнями управління, спрямовані на користь місцевого самоврядування. Зокрема, фінансовою основою місцевого самоврядування в частині виконання власних повноважень визначено податки та збори, які мають безпосередній «зв'язок» з територією відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Шляхом внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів України досягнуто закріплення стабільних джерел доходів місцевих бюджетів та розширення бюджетних повноважень органів місцевого самоврядування.

Перелік використаних джерел:

1. Квасній О. Р. Теоретичні основи визначення фіскального простору територіальних громад в умовах децентралізації. БізнесІнформ. 2019. № 11. С. 34-40. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-11_0-pages-34_40.pdf
2. Затонацька Т. Г., Ткаченко О. Є. Теоретична сутність та особливості формування фіскального простору. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. 2016. № 3(31). С. 119–125. URL: https://ecj.oa.edu.ua/articles/2017/31/24.pdf
3. Реформа децентралізації. URL: https://www.kmu.gov.ua
4. Мельничук Б. М. Шляхи вдосконалення місцевих податків і зборів в Україні на основі зарубіжного досвіду. Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. 2020. Вип. 93. С. 55-61. URL: http://www.vtei.com.ua/doc/2020/23042020konf/13_93.pdf
5. Основні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2021 рік: експертний огляд. URL: https://decentralization.gov.ua

6. Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку: монографія / за ред. Кравціва В. С., Сторонянської І. З. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». 2020. 531 с. URL: https://ird.gov.ua/irdp/p20200001.pdf

Карабліна Д. С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – старший викладач Кулешова Е. М.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ В СФЕРІ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ

На даний момент публічні фінанси є тим механізмом, за допомогою якого здійснюється державне регулювання та фінансування програм, спрямованих на підтримку розвитку малого та середнього бізнесу, а також реалізацію заходів модернізації економіки країни. Публічні фінанси є однією з найважливіших сфер у фінансовій системі України – вона охоплює фінансові відносини між державою, юридичними та фізичними особами з питань формування та використання фондів грошових доходів та фінансових ресурсів держави.

Луніна І. О. та Бондарук Т. Г. визначають публічні фінанси як сукупність економічних відносин щодо формування доходів і здійснення витрат, спрямованих на виконання функцій органів загального державного управління на центральному, регіональному та місцевому рівнях. Публічні фінанси включають в себе державний та місцеві бюджети, а також бюджети фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування [1, с.25].

Наразі проблема прозорості дій влади на будь-якому рівні є найбільш актуальною, оскільки прозорість – це умова відкритості рішень владних структур. Принцип прозорості передбачає наявність дієвої системи ключових показників ефективності та інструментів інформування суспільства з питань складання, розгляду, затвердження та виконання державного та місцевих бюджетів, у тому числі здійснення контролю за їх виконанням, що досягається за допомогою публікації документів та інформації, пов'язаних із складанням, розробкою, прийняттям, виконанням та показниками ефективності управління бюджетом.

Тому задля підвищення прозорості використання публічних коштів та кращого розуміння платників податків, як витрачаються їх кошти, 11 лютого 2016 року Кабінетом Міністрів України було схвалено Концепцію створення інтегрованої інформаційно-аналітичної системи «Прозорий бюджет», метою якої є забезпечення громадянам України доступу до нормативної, статистичної та аналітичної інформації у сфері управління публічними коштами.

Серед основних завдань Концепції, які стосуються саме громадян є:

— забезпечення прав громадськості на отримання інформації про використання публічних коштів;

— забезпечення громадян України інструментами контролю та доступу до інформації про бюджетні процеси/процедури, відповідальні державні органи, базу даних формування/використання публічних коштів;

— створення умов для прозорого діалогу з громадськістю в ході управління публічними коштами;

— створення умов для залучення громадян України та інститутів громадянського суспільства до процесу здійснення контролю за ефективністю та цільовим використанням публічних коштів;

— представлення інформації про державний та місцеві бюджети з метою забезпечення розуміння громадськістю планів щодо доходів та витрат бюджету для досягнення встановлених цілей;

— створення єдиного глосарію та забезпечення користувачів системи «Прозорий бюджет» навчальними матеріалами з основ управління публічними коштами [2].

Цільовою аудиторією системи «Прозорий бюджет» окрім громадян України, які не є фахівцями у сфері державних фінансів, є: інститути громадянського суспільства; органи державної влади, керівництво та фахівці структурних підрозділів Мінфіну, інших державних органів та органів місцевого самоврядування; контролюючі органи; юридичні особи приватного та публічного права; експерти у фінансовій галузі; ЗМІ; аудитори та рейтингові агентства; портали відкритих даних; міжнародні організації з питань відкритості даних та відкритого уряду.

Починаючи з 2016 року на виконання Концепції ІАС «Прозорий бюджет» було створено веб-портали, держателем яких є Міністерство фінансів України:

Єдиний веб-портал використання публічних коштів, який було створено з ціллю забезпечення доступу до інформації про використання публічних коштів розпорядниками та одержувачами коштів державного і місцевих бюджетів, суб'єктами господарювання державної і комунальної власності, фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Єдиний веб-портал використання публічних коштів є офіційним державним інформаційним ресурсом у мережі Інтернет, на якому оприлюднюється інформація згідно з Законом України «Про відкритість використання публічних коштів», з якою кожен може ознайомитися вільно та безоплатно. Портал сприяє підвищенню прозорості бюджетних витрат, збільшенню відповідальності перед суспільством розпорядників та одержувачів бюджетних коштів на державному та місцевих рівнях. На даний момент на порталі зареєстровано близько 55 тисяч підприємств, установ та організацій та оприлюднено майже 69,6 млн документів на суму 18 023.7 млрд. грн. [3].

Державний веб-портал бюджету для громадян України – офіційний державний портал з відкритими даними про державний та місцеві бюджети, який у доступній формі інформує громадськість про основні цілі, завдання та пріоритети бюджетної політики, джерела наповнення бюджету, обґрунтування бюджетних витрат, планові і досягнуті результати використання бюджетних коштів, щоб кожен платник податків розумів, на що витрачаються його кошти. У рамках цього веб-порталу також було створено інструмент аналізу бюджетних показників, який фактично є «рентгеном» у сфері публічних фінансів, бо він аналізує бюджети усіх рівнів: від села до держави, в розрізі як доходів, так і видатків, чим сприяє підвищенню прозорості публічних фінансів [4].

Державний веб-портал із реєстром проектів, які реалізуються із залученням коштів міжнародних фінансових організацій (МФО), який було створено у 2019 році відповідно до розпорядження КМУ від 5 жовтня 2016 року № 803-2016-р «Про деякі питання запобігання корупції в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади». Це офіційний державний портал, де міститься вичерпна інформація у форматі відкритих даних щодо проектів соціального та економічного розвитку України, що реалізуються із залученням коштів МФО: мета, бенефіціар, виконавець, вартість, кредитор, динаміка використання коштів, а також проєктно-тендерна документація та договір з МФО [5].

Отже, створення системи «Прозорий бюджет» підвищило доступність інформування громадськості про публічні кошти та обізнаність про бюджетний процес, значно посилило контроль громадськості за складанням, виконанням і звітуванням про публічні кошти, ефективністю їх використання, а також знизило вірогідність порушень та вчинення корупційних дій на всіх етапах планування та використання публічних коштів, але, не зважаючи на це, громадський контроль за ефективністю витрачання публічних коштів в Україні все ще залишається слабким.

21 липня 2021 року Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію реформування державного управління України на 2022 – 2025 роки та затвердив План заходів з її реалізації. Особливістю цього нормативного документа є акцент на побудові в Україні спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечує захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду [6].

Таким чином, якщо Україна і надалі буде впроваджувати новітні інформаційні технології та рухатися у напрямку автоматизації та цифровізації усіх процесів, то незабаром можливо буде створити єдиний інформаційний простір та забезпечити єдність інформаційної підтримки всіх операцій, що проводяться у сфері публічних фінансів, покращити бюджетний процес за рахунок швидкого та безперебійного доступу до всіх необхідних фінансових даних, а також забезпечити вільний доступ до необхідної інформації не тільки на всіх рівнях публічного управління, а й для громадськості.

Перелік використаних джерел:

1. Луніна І. О., Бондарук Т. Г. Публічні фінанси та міжбюджетні відносини: навч. посіб. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2019. 304 с.
2. Про схвалення Концепції створення інтегрованої інформаційно-аналітичної системи «Прозорий бюджет»: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 92-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2016-р#Text (дата звернення: 18.11.2021).
3. Єдиний веб-портал використання публічних коштів. URL: https://spending.gov.ua.
4. Державний веб-портал бюджету для громадян України. URL: https://openbudget.gov.ua.

5. Державний веб-портал із реєстром проектів, які реалізуються із залученням коштів міжнародних фінансових організацій. URL: https://proifi.gov.ua.
6. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-р#Text (дата звернення: 19.11.2021).

Каркавчук Б.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Стадник Ю.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОГНОЗУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМПАНІЇ

В умовах глобальних трансформаційних процесів, пов’язаних з диджіталізацією економіки, цифризація має значний вплив на безпеку господарюючого обєкта: як позитивний, так і негативний. Зважуючи перспективи й недоліки новітніх засобів ведення бізнесу без сумніву можна зробити висновок, що у виграшній конкурентній боротьбі є підприємства, в яких активно впроваджується інформаційні процеси з використанням цифрових технологій.

Під цифризацією або цифровою трансформацією пропонується розуміти процес, за якого об'єкти, їхні зв’язки та взаємодія моделюються й реалізуються за допомогою інформаційних технологій. До того ж цей процес пропонується оптимізовувати задля виключення впливу людини. Саме для таких цілей розроблено спосіб комунікації: API — application programming interface, - що допомагає “спілкуватись” програмам між собою без участі людини. Розглянемо цифризацію прогнозування фінансового стану компанії як процес взаємодії різноманітних інформаційних продуктів.

Безпека суб’єкта господарювання прямо пропорційно впливає на його розвиток і повинна оцінюватись на всіх етапах його діяльності. Оцінювання безпеки діяльності та безпеки підприємства є досить поширеним явищем, проте до сьогодні не було вироблено єдиного уніфікованого підходу його розрахунку.

В [1] наведено підходи до розрахунку та прогнозування показника безпеки. Використовуючи дані одного з підприємств Львівщини пропонується розраховувати значення прогнозу інтегрального показника фінансової безпеки з використанням поліноміальної регресії. Це пояснюється тим, що нормовані значення показників діяльності підприємства не мають усереднених монотонних траєкторій.

Кінцева вибрана модель має вигляд:

$\hat{B}_t$ = 0,010250 + 0,024921 t + 0,007053 t^2 – 0,000969 t^3 + 0,000029 t^4. (1)[1, 209с.]

Для полегшення процесу реалізації моделі доцільно виконати автоматизацію процесу знаходження її розв'язку їз застосуванням мови програмування Python. Python посідає провідне місце серед мов програмування на сьогодні, вона є досить простою у вивченні та використанні.

У таблиці 1 наведені нормовані значення показників, які характеризують рівень фінансової безпеки підприємства.

Для автоматизації процесу вибору найкращої моделі для прогнозування вартує використати засоби мови програмування Python.

Python не існує як окремий продукт, а дедалі більше інтегрує використання різноманітних пакетів програмування. Серед них доцільно виділити skykit-learn [2] — зручний пакет для використання у машинному навчанні, який забезпечує також прості та ефективні інструменти для прогнозного аналізу даних, доступний для всіх і багаторазовий у різних контекстах, побудований на NumPy, SciPy та matplotlib, а також він є відкритим вихідним кодом.

Для статистичного аналізу зручно використовувати класи PolynomialFeatures [3] з preprocessing та LinearRegression [4] з linear_model. Зручним засобом є модуль pandas [5] для перетворення ряду даних у потрібний формат {array-like, sparse matrix} з використанням класу Series:

```
import pandas as pd
from sklearn.preprocessing import PolynomialFeatures
from sklearn.linear_model import LinearRegression
```

Таблиця 1.

Нормовані значення показників, які характеризують рівень фінансової безпеки підприємства (джерело: [1, 205с.])

Номер часового періоду	u_{t1}	u_{t2}	u_{t3}	u_{t4}	u_{t5}	u_{t6}	u_{t7}	Інтегральний показник рівня фінансової безпеки, B_t
1	0,8056	0,8906	0,6232	1,0000	0,9946	0,2816	0,3428	0,0429
2	0,6667	0,8125	0,6708	1,0000	0,9961	0,6303	0,5038	0,1149
3	0,8611	0,8750	0,8521	1,0000	1,0000	0,3860	0,4394	0,1089
4	0,6944	1,0000	0,8170	1,0000	0,9780	0,5545	0,4451	0,1369
5	0,8889	0,8125	0,7043	0,9908	0,9780	0,3496	0,6818	0,1175
6	1,0000	0,8438	0,7477	0,9908	0,9780	0,5842	0,7519	0,2685
7	0,8056	0,8750	0,6057	0,9908	0,9610	0,7945	0,9905	0,3199
8	0,7500	0,9844	0,7878	0,9908	0,9780	1,0000	0,8371	0,4718
9	0,8611	0,8438	0,9236	0,9259	0,8776	0,4396	0,7595	0,1820
10	0,8333	0,7500	0,8246	0,9259	0,8888	0,7041	0,8201	0,2449
11	0,7778	0,8125	0,8739	0,9259	0,8849	0,5964	0,9867	0,2663
12	0,7222	0,9063	0,7962	0,9259	0,8961	0,6320	0,9034	0,2468
13	0,8056	0,8281	0,8037	0,8980	0,8698	0,5019	1,0000	0,2102
14	0,7500	0,8438	0,6583	0,8980	0,8810	0,6597	0,7803	0,1697
15	0,8056	0,7969	0,8647	0,8980	0,8839	0,4825	0,8883	0,1888
16	0,8056	0,8906	0,8956	0,8980	0,8976	0,6588	0,6951	0,2372
17	0,8611	0,7969	0,9683	0,8697	0,8683	0,5614	0,5398	0,1520
18	0,7778	0,7500	0,9474	0,8697	0,8898	0,5670	0,5303	0,1286
19	0,7222	0,9219	1,0000	0,8697	0,9039	0,5617	0,5644	0,1659

Наявність Python з необхідними пакетами дає змогу будувати трендові поліноміальні моделі:

```
y = [0.0429, 0.1149, 0.1089, 0.1369, 0.1175, 0.2685, 0.3199, 0.4718, 0.182, 0.2449, 0.2663, 0.2468, 0.2102, 0.1697, 0.1888, 0.2372, 0.152, 0.1286, 0.1659, 0.2531] # Дані з Тадлиці 1
x = [i+1 for i,_ in enumerate(arr)]
x = pd.Series(x).values.reshape(-1,1)
y = pd.Series(y).values.reshape(-1,1)

poly = PolynomialFeatures(degree=4)
x_poly = poly.fit_transform(x)
```

```
polyreg = LinearRegression()
polyreg.fit(x_poly, y)

print("R2", polyreg.score(x_poly, y))

print("a0=",polyreg.intercept_[0])
for item, value in np.ndenumerate(polyreg.coef_):
 print(f"a{item[1]}= {value} ") if item[1] != 0 else _
```

У результаті виконання наведеного коду отримаємо:

R2 0.5673554296926449
a0= 0.01023611971108579
a1= 0.02490556686026257
a2= 0.007057685381208343
a3= -0.0009690132581711185
a4= 2.915570430378836e-05

Значення, розраховане з допомогою Python цілком збігається з розрахованим у [1]. Для того, щоб переконатись остаточно у правильності побудови й використання поліноміальної моделі варто перевірити й інші розраховані у [1] коефіцієнти поліноміальних функцій.

Створена програмна аплікація дає змогу цифровізувати процес побудови поліноміальної регресії, що в свою чергу спрощує розрахунок і прогнозування зокрема інтегрального показника фінансової безпеки, а також інших динамічних рядів. На основі запропонованого підходу можливим є розроблення інформаційної системи фінансової безпеки корпорації у вигляді мікросервісів задля своєчасного та навіть випереджувального виявлення потенційних загроз.

Перелік використаних джерел:

1. Васильців Т.Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізм забезпечення : монографія . Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич, В. В. Каркавчук, [за ред. Т.Г. Васильціва]. - Львів : “Ліга-Прес”, 2012 — 368 с.
2. https://scikit-learn.org/stable/index.html
3. https://scikit-learn.org/stable/modules/generated/sklearn.preprocessing.PolynomialFeat ures.html
4. https://scikit-learn.org/stable/modules/generated/sklearn.linear_model.Linear

Regression.html ?highlight=linearregression#sklearn.linear_model.
LinearRegression
5. https://pandas.pydata.org/
6. https://www.docker.com/
7. https://flask.palletsprojects.com/en/2.0.x/

Климків Р.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ: ЗНАЧЕННЯ І ПРОБЛЕМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасному світі неможливо приставити своє існування без фінансів. Особливу роль вони відіграють в управлінні. Іншими словами – це все називають управління публічними фінансами.

Вважливо розуміти саме поняття управління публічними фінансами. Слід знати, що управління публічними фінансами – це прийняття нормативно-правових актів уповноваженими органами фінансової діяльності держави щодо спрямування, координації руху грошових коштів та інших фінансових ресурсів, функціонування централізованих та децентралізованих грошових фондів. [1]

Фінансові відносини є частиною загальної системи економічних (виробничих) відносин, але відрізняються відповідною специфікою, що дозволяє виділити фінанси із загальної системи економічних відносин.

Насправді, виділяють характеристики публічними фінансами, а саме: міжгалузевий характер і загальнодержавний характер, який охоплює всі сфери життя суспільства. Існує ряд завдань, котрі має виконувати управління публічними фінансами. По-перше, це забезпечення цілісності та стійкості функціонування фінансової системи. По-друге, підзаконна діяльність, яка має бути активною та цілеспрямованою. Також, публічне управління фінансами має організуючий зміст і особливий порядок реалізації, здійснюється повсякденно та безперервно, поділяється на відповідні стадії, періоди, процедури. Управління публічними фінансами має юридично-

владний або розпорядчий характер і його захищають різні публічно-владні інститути. [2]

Метою управління публічними фінансами повинно забезпечувати утворення та розподіл публічних централізованих і децентралізованих фондів коштів, які є необхідними для виконання державою та органами місцевого самоврядування своїх функцій.

Розглядають склад системи публічних фінансів через фонди, а саме: публічні фонди грошових коштів держави, публічні фонди грошових коштів місцевого само врядування і публічні фонди грошових коштів суспільного призначення, визнані державою або органами місцевого самоврядування незалежно від форм власності цих фондів.

Існує ряд проблем в управлінні публічних фінансів. До них відносять проблему забезпечення і реалізації ефективної бюджетної та податкової політики в середньостроковій перспективі. Наступна проблема, це впровадження комплексну систему стратегічного планування в сфері управління державними фінансами. І остання проблема, як сфокусувати зусилля державних контролюючих органів на вдосконаленні механізмів контролю за використанням державних коштів. Їх потрібно вирішувати такими способами : впровадити в життя дієву систему планування і оцінювання виконання державного бюджету за результатами. Хорошим методом буде підвищити ефективність державних видатків – перехід від утримання установ до надання якісних державних послуг покращити якість та ефективність адміністрування податків і зборів та рівня дотримання податкового законодавства; удосконалити процес бюджетної децентралізації шляхом забезпечення чіткого розподілу відповідних повноважень і ресурсів, а також забезпечення підзвітності місцевих бюджет

Склад публічних фінансів визначається й у Законі України «Про відкритість використання публічних коштів», згідно з яким до публічних коштів належать: кошти державного бюджету України та місцевих бюджетів, кредитні ресурси, надані під державні та місцеві гарантії, кошти Нацбанку та інших держбанків, державних цільових коштів, Пенсійного фонду та фондів загальнообов'язкового соціального страхування, а також кошти суб'єктів господарювання державної та комунальної власності, отримані ними від їхньої господарської діяльності. Заслуговує на увагу той факт, що, згідно з нормами законодавства, приватні фінанси знаходяться поза системою публічних фінансів.

Окрім українського досвіду в управлінні публічними фінансами, є великий зарубіжний досвід. Погляди, викладені в зарубіжних інформаційних джерелах, також зводяться до позиції, що публічні фінанси – це виключно фінанси, пов'язані з державним управлінням, відповідно, вони ніяк не ототожнюються з приватними фінансами. Зокрема, Lauden Cheyo, аудитор KLM CONSULT LTD, зазначає, що публічні фінанси – це термін, який традиційно використовується або застосовується до блоку питань політики, пов'язаної з використанням податкових і витратних заходів.

У японському щорічному статистичному виданні, яке публікує Бюро статистики Японії публічні фінанси від- носять до господарської діяльності національного уряду і місцевих державних органів, які підвищують фінансові ресурси за рахунок податків, державного боргу і т.д., керують ними і покривають необхідні витрати з метою задоволення суспільних потреб. [4]

Отже, публічні фінанси – це суспільно-економічні відносини, які виникають у процесі утворення, розподілу і використання публічних фондів грошових коштів, пов'язаних із задоволенням усіх видів публічного інтересу та регулюються шляхом установлення імперативних приписів держави або органів місцевого самоврядування, які поширюються на учасників відносин у сфері господарювання усіх форм власності.

Перелік використаних джерел:

1. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. Теоретичні засади управління публічними фінансами об'єднаних територіальних громад. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/1_2021/16.pdf
2. Вдовенко С.М., Шульга Ю.В. Проблеми та перспективи формування сучасної системи публічних фінансів в Україні / С.М. Вдовенко, Ю.В. Шульга // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія «Фінанси. Банківська справа». – 2012. – No 2 (14). – С. 166–170.
3. Кравченко В.І. Фінанси України: сучасні виклики і проблеми розвитку / В.І. Кравченко // Економіка та держава. – 2013. – No 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.economy.in.ua.
4. Корецька С.О. Аналіз категоріального апарату публічних фінансів / С.О. Корецька // Інвестиції, практика та досвід. – 2011. – No 19. – С. 25–27.

Козерема В.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Старух А.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АВТОМАТИЗОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ

У сьогодення великою актуальністю користуються автоматизовані інформаційні системи управління державними фінансами, адже вони надають можливість перспективного фінансового планування па середньострокову перспективу, розрахунку показників бюджету у відповідності до різних алгоритмів і вихідних даних, у тому числі забезпечують можливість застосування інструментів бюджетування, орієнтованого на результат у значно спрощеному та точнішому режимі [1].

Інформаційна система (ІС) – система, яка призначена для зберігання, пошуку і видачі інформації за запитами користувачів. Комплекс у сучасних ІС покликаний реалізувати децентралізовану і розподілену технології оброблення інформації [2, с. 50].

Автоматизована інформаційна система (АІС) – це система, що об'єднує фахівців (економістів, що працюють в центральному апаратові та територіальних органах) і технічні засоби (ЕОМ, засоби телекомунікації та ін.) з метою вдосконалення процесів складання і виконання державного бюджету у всіх ланках фінансової системи [1, с. 68-69]. АІС управління суспільними фінансами країни, регіону, муніципальної освіти покликана забезпечити органи державної влади або місцевого самоврядування засобами інформаційної, інструментальної та аналітичної підтримки завдань підготовки та прийняття рішень при управлінні фінансово-бюджетною політикою.

Інформаційні системи управління державними фінансами:

АСДС – автоматизована система державної статистики;

АСПР – автоматизована система планових розрахунків;

АСФР – державна Інформаційна система фінансових розрахунків;

АСУП – Інформаційні системи управління підприємствами;

АСОІ цін – система обробки інформації з цін;

АСУ банк – система управління Національним банком;

АСО НТІ – система обробки науково-технічної інформації.

Щодо основних автоматизованих інформаційних систем управління державними фінансами, то АСДС – це джерело статистичної інформації, з якого черпає інформацію АСПР, задачею якої є складання перспективних і поточних планів розвитку господарства країни. Взаємодія АСДС та АСПР передбачає також спільний аналіз соціально-економічних проблем розвитку народного господарства. Робота АСФР пов'язана із формуванням та виконанням державного бюджету, за умови широкого застосування економіко-математичних методів і засобів обчислювальної техніки з відповідною технологією, належною організацією робіт і кадрами потрібної кваліфікації. АСФР призначена для автоматизації фінансових розрахунків на базі сучасної обчислювальної техніки з формування Державного бюджету країни та контролю за його виконанням.

АСУП — це системи із застосуванням сучасних засобів автоматизованої обробки даних, економіко-математичних та інших методів для регулярного розв'язування задач управління виробничо-господарською діяльністю підприємства.

У середовищі засобів інтелектуальної обробки даних управління фінансами підприємства здійснюється за новою схемою. За допомогою застосування Інтернет-технологій управління фінансами підприємства може оптимізувати бізнес-процеси, такі як розрахунки, облік, звітність, аналіз, управління та контроль, а також здійснювати віддалену обробку фінансових даних, відшкодування, аудит, моніторинг тощо; може бути посилений у зовнішній та фінансовій інформації у різних комунікаціях та посередництві ланцюгів поставок. З погляду цієї нової моделі фінансового менеджменту вона дає змогу компаніям домогтися централізованого управління через мережі передачі та обміну даними, а також встановлює тісну співпраці між внутрішніми підрозділами компанії та іншими компаніями й обмін ресурсами. Ресурси компанії будуть більш ефективно оптимізовані [2, с. 148].

Можна переконатися, що з прогресом науки і технологій обробки даних нові моделі фінансового менеджменту зазнали змін практично по всій своїй структурі. Це мало величезний вплив на управління корпоративними фінансами. Діяльність корпоративного управління фінансами повинна бути автоматизована та запрограмована. Характеристика інформації для кращого реагування на швидкі зміни для полегшення управління фінансами підприємств для інновацій

корпоративного фінансового управління є дуже необхідною. Корпоративний фінансовий менеджмент є важливою складовою частиною корпоративного управління. З розвитком мережевої інформації та сучасних систем управління корпоративне фінансове управління надало нові можливості для розвитку.

Сучасна інформаційна система управління зосереджена на цільовому управлінні та бюджетному контролі, тому вона знаходиться в контексті розподіленої обробки даних у глобальній мережі. Високі вимоги ставляться до корпоративного управління фінансами. Компаніям потрібно вдосконалити та покращити сучасну систему фінансового менеджменту, інтегрувати управління фінансами та управління операціями та дати можливість корпоративному фінансовому менеджменту краще служити розвитку підприємства.

Отже, застосування автоматизованих інформаційних систем забезпечує вирішення завдань з планування та прогнозування бюджету та допомагає впорядкувати діяльність органів державної влади / місцевого самоврядування на всіх стадіях формування проєкту бюджету, при чому вся початкова інформація та результати планування і прогнозування бюджету накопичуються в єдиному сховищі даних, що дозволяє забезпечити узгодженість і несуперечність бюджету [3, с. 59-61].

Перелік використаних джерел

1. Молодов В. А. Особливості побудови інформаційної системи управління фінансами.. Інформаційні технології в професійній діяльності. Матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції (30 жовтня 2019 року, м. Рівне). Рівне, 2019. 112 с. Режим доступу: http://iktmvi.rshu.edu.ua/files/konf/ZB-ITVPD-2019.pdf#page=68%20

2. Курков М.С. Модель системи управління фінансами підприємств засобами штучного інтелекту. Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці: науковий жернал. Випуск 52-2. 2020. Ст. 147-153.

3. Смачило Т.В. Інформаційні системи і технології у фінансах: опорний конспект лекцій з дисципліни «Інформаційні системи і технології у фінансах». Тернопіль. 2008. 110 с.

Кондратюк М.Б., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Основна мета сучасного стратегічного управління – створення такої системи управління діяльністю підприємства, яка давала б можливість на підставі аналізу зовнішнього і внутрішнього стратегічного потенціалу формулювати місію і стратегічні цілі підприємства, розробляти, обґрунтовувати і реалізовувати корпоративну і функціональні стратегії таким чином, щоб забезпечу-вати ефективне досягнення високих економічних та соціальних результатів. При цьому результативність стратегічного управління забезпечується дотриманням процесу його здійснення, який включає декілька взаємопов'язаних етапів, зокрема:

−розроблення місії підприємства;

−визначення цілей підприємства;

−оцінка й аналіз зовнішнього середовища;

−визначення сильних та слабких сторін;

−аналіз стратегічних можливостей та альтернатив;

−вибір стратегії;

−реалізація стратегії;

−оцінка стратегії [1].

Стратегічне управління передбачає: визначення ключових позицій на перспективу в залежності від поставлених цілей; виділення ресурсів підприємства під стратегічні цілі; створення центрів керівництва кожною стратегічною ціллю; оцінку і стимулювання виробничих підрозділів та їх керівників за ступенем досягнення стратегічних цілей.

Стратегічне управління є процесом, який включає у себе три етапи. Спочатку в рамках стратегічного планування визначається довготривалі перспективи розвитку підприємства і його головних підрозділів. На етапі реалізації планів розробляються заходи по здійсненню стратегії підприємства. На третьому етапі за допомогою контролю визначаються основні проблеми підприємства. Етапи стратегічного управління частково співпадають у часі й справляють взаємний вплив[2].

Впровадження стратегічного управління для підприємства має незаперечні переваги:

- в цілому, можливість піднятися над турбулентністю середовища, чітко бачити і забезпечувати досягнення стратегічних цілей;
- гнучкість управління, зведення до мінімуму негативних наслідків швидких змін і невизначеності середовища;
- зміцнення і розширення конкурентних переваг, забезпечення високої конкурентостійкості підприємства;
- забезпечення майбутньої прибутковості та інших стратегічних цілей;
- суттєве зниження ймовірності банкрутства [3].

У даний час стратегічне управління є досить важливим фактором успішного виживання у складних ринкових умовах. Проте, постійно можна спостерігати в діях вітчизняних організацій відсутність «стратегічності», що досить часто і призводить до поразки в конкурентній боротьбі [3].

В Україні питанням теорії та практики стратегічного управління приділяється менше уваги, ніж потрібно. Підприємці головним чином зацікавлені в отриманні прибутку і в своїй діяльності приділяють значну частину уваги лише оперативному управлінню. Можливо це пов’язано з незнанням сутності поняття «стратегічне управління» та його важливості. Стратегічне управління сьогодні розглядається як комплекс не тільки стратегічних управлінських рішень, що визначають довгостроковий розвиток підприємства, але і конкретних дій, які забезпечують швидке реагування підприємства на зміни зовнішнього середовища, які можуть викликати необхідність стратегічного маневру, перегляду цілей та вибору нового напряму розвитку.

Відсутність стратегічного управління на українських підприємствах виявляється, насамперед, у таких двох формах.

По-перше, організації планують свою діяльність виходячи з того, що оточення або взагалі не буде мінятися, або ж у ньому не буде відбуватися якісних змін. На багатьох вітчизняних підприємствах яскраво простежуються ознаки нестратегічного управління. А саме: – спроби зіставити довгострокові плани, у яких вказано, що і коли робити в досить тривалій перспективі; спроби знайти у вихідний період рішення на багато років уперед, бажання будувати «на століття» або здобувати «на довгі роки».

Бачення довгострокової перспективи – дуже важлива складова стратегічного управління. Однак це ні в якій мірі не означає екстраполяції існуючої практики та існуючого стану оточення на багато років уперед.

По-друге, розробка програми дій починається з аналізу внутрішніх можливостей і ресурсів організації (що є прикладом нестратегічного управління). При такому підході дуже часто виявляється, що організація не в змозі досягти своїх цілей, адже їх досягнення принципово залежить від можливостей, бажань і потреб клієнтів, а також від поведінки конкурентів. Усе, що може організація визначити на основі аналізу своїх внутрішніх можливостей – це яку кількість продукту вона може виробляти і які витрати вона, при цьому, може понести. Те, яка кількість товарів буде куплена і за якою ціною, визначає ринок [4].

На вітчизняних підприємствах запровадження системи стратегічного менеджменту буде пов'язане з багатьма проблемами, зокрема з усвідомленням того, що для отримання бажаного результату потрібно одночасно вирішувати як поточні, так і стратегічні завдання. Але підприємство, яке володіє стратегією і запроваджує стратегічний менеджмент, завжди має можливість поводитися послідовно і системно, що збільшує імовірність досягнення ними поставленої мети. І, як показує зарубіжний, більшість успішних підприємств регулярно розробляють стратегію свого розвитку. А основним завданням такого управління на цих підприємствах є забезпечення досягнення прибутку не тільки сьогодні, але й постійно в довготривалій перспективі.

Тому при постановці стратегічного менеджменту на вітчизняних підприємствах необхідно:

1) по-перше, переконатися, що перша особа підприємства дійсно прагне і готова займатися стратегічним управлінням;

2) по-друге, створити відділ стратегічного розвитку на підприємстві, перед яким повинні ставитися завдання зведення усіх стратегічних напрацювань у задані певним форматом проекти рішень і становлення й удосконалення усіх конкретних робіт зі стратегічного менеджменту, тобто здійснення спеціалізованої циклічної діяльності з розробки, реалізації і розвитку стратегії підприємства.

3) по-третє, дотримуватися певних принципів розроблення ефективних стратегій [5].

Отже, стратегічне управління дає змогу підвищити ефективність роботи на підприємствах в сучасних умовах. Стратегічна проблематика підприємств в Україні повинна бути пов'язана не стільки з прискоренням віддачі інвестицій, з підвищенням вартості акцій чи з завоюванням нових ринків, скільки з загальною економічною кризою, критичним станом виробництва тощо. Тільки успішне оволодіння методами і підходами сучасного стратегічного менеджменту з урахуванням ризику появи кризових ситуацій і його успішне впровадження дозволить підприємствам функціонувати стабільно та забезпечить їм позитивні перспективи щодо зростання.

Перелік використаних джерел:

1. Єрмакова О.М. Стратегічне управління підприємством: сутність та особливості. *Науковий вісник Полісся*, 2015.
2. Саєнко М.Г. Стратегічне управління підприємством. Навчальний посібник, *Центр учбової літератури*. 19 с.
3. Стратегічне управління підприємством. URL: https://pidru4niki.com/13500826/menedzhment/strategichne_upravlinnya_pidpriyemstvom
4. Сумець О.М. Стратегічний менеджмент. *Підручник МВС УКРАЇНИ Харківського національного університету внутрішніх справ.* Харків, 2021.
5. Тараненко С.М. Стан та перспективи розвитку стратегічного управління на українських промислових підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький, 2011.

Корпан А. В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ТА ТРАДИЦІЙНОГО БІЗНЕСУ

Нині соціальне підприємництво в Україні знаходиться ще на початковому етапі свого розвитку, а його поширення має фрагментарний характер. Однією з базових рис, що відрізняє соціальне підприємництво від традиційного, є спрямування прибутку та доходів на подолання суспільних

проблем. Очевидно, що держава є інституцією в соціально-орієнтованій ринковій економіці, яка має на меті вирішення соціальних завдань, а також виявляє інтерес до формування та розвитку соціального бізнесу. Даний вид підприємницької діяльності покликаний вирішувати низку завдань як соціального, так і економічного характеру, а саме: створення нових робочих місць, сплата податків в бюджети, виробництво продукції та надання послуг, забезпечення доходу працівникам, створення доданої вартості на макроекономічному рівні.

Поряд з цим, соціальне підприємництво має такі ж критерії, як і традиційне підприємництво: фінансова автономія, ініціативність, впровадження новітніх технологій, масштабність, ризикованість. Специфічними характеристиками соціального бізнесу є орієнтація на соціальну мету, відкритість та прозорість роботи, публічна звітність, повторне інвестування отриманого прибутку в розвиток соціального підприємства. Необхідним елементом кожного соціального підприємства є його місія, в якій чітко окреслено на яку соціальну цінність спрямоване підприємство, а також її вимір [1].

Якщо розглядати основні відмінності між соціальним та традиційним бізнесом то слід виділити наступні критерії: мета діяльності, джерела фінансування, розподіл і використання прибутку. Так, відповідно до першого критерію, метою соціального бізнесу є вирішення соціальних проблем, а традиційного – отримання прибутку. Джерелами фінансових надходжень в соціальному бізнесі є кошти учасників, прибуток від діяльності, гранти та мікрофінансування, тоді як класичний не залежить від зовнішніх джерел фінансування. За третім критерієм соціальне підприємство отриманий прибуток реінвестує в різноманітні соціальні проєкти, а традиційне – розподіляє між своїми вкладниками [2].

Результативність та ефективність діяльності традиційного підприємства оцінюється на основі величини прибутку в кінці звітного періоду. Тоді як для соціального підприємства цінність вимірюється в кількості людей, яким була надана допомога, в коштах, які було спрямовано на подолання соціальних завдань, в кількості продуктів, які мають визначені параметри корисності тощо [3-4].

Дослідження діяльності соціального бізнесу в Україні включає в себе велику кількість сфер та напрямів життя суспільства, при цьому, найбільша частка таких підприємств задіяна в збуті сільськогосподарської продукції та

трудовій, медичній, соціальній реабілітації людей з інвалідністю. Також такі підприємства займаються виготовленням різноманітної продукції, пошиттям та ремонтом одягу, наданням освітніх послуг, послуг у сфері харчування, створенням столярних виробів та реставрацією меблів тощо. Тобто можна сказати, що соціальний бізнес не обмежений у виборі сфери своєї роботи, але левова частка орієнтується переважно саме на найвагоміші галузі життя населення. Аналіз джерел фінансових надходжень соціальних підприємств показує, що 75% від загального обсягу становлять власні кошти, 15% – гранти та спонсорські внески. Така система свідчить про нахил до європейської моделі функціонування і є ефективною.

Також слід розглянути інструменти підтримки з боку держави, яка надається опосередковано завдяки вибору інших організаційно-правових форм бізнесу у зв'язку з недосконалістю законодавчої бази щодо в питанні діяльності соціального бізнесу. До них відносять:

- надання пільг в оподаткуванні;
- надання безвідсоткових або низько відсоткових кредитів;
- створення сприятливих умов для функціонування соціального бізнесу та рекламування їхньої діяльності, товарів та послуг у ЗМІ та соціальних мережах в Інтернеті;
- сприяння залучення грантів від міжнародних організацій.

Аналізуючи соціальне підприємництво, слід розглянути світові приклади. Серед них: компанія D.light design, Inc, яка була створена ще в 2007 році для того, щоб надати збіднілому населенню Індії, що не має доступу до електроенергії, доступні освітлювальні прилади, які працюють на сонячній енергії. В результаті діяльності даної організації 2,2 млн школярів почало використовувати цю продукцію, що дало можливість значно скоротити викиди двоокису вуглецю та заощадити велику суму коштів на електроенергію.

Ще одним прикладом соціального підприємництва можна назвати LONXANET. Це іспанська Інтернет-компанія, яка займається побудовою ефективного ринку продажу риби. Її діяльність вирішує три соціальні проблеми:

1) покращення соціально-економічного стану риболовецьких громад;

2) рекреація морської екосистеми у місцях риболовлі;

3) удосконалення системи ціноутворення та ринку морепродуктів в інтересах виробників та споживачів.

Тобто, це даний проєкт свідчить, що об'єднання в асоціації та застосування новітніх інформаційних технологій сприяє розвитку соціальної сфери, допомагаючи подолати різноманітні проблеми в економіці.

Найголовнішими чинниками, які стимулюють розвиток соціального підприємництва у нашій країні є бюджетування, надання пільгових кредитів та формування кваліфікованого кадрового забезпечення. Існує низка факторів, які пов'язані з даною сферою і котрі можна поділити на соціальні та матеріальні. До соціальних відносять фахові кадри, професійні навики та досвід взаємодії з державними і бізнес структурами. Тоді як до матеріальних варто віднести просту можливість одержати пільгові кредити [2].

Соціальний та традиційний бізнес ще різняться між собою тим, що для першого соціальний ефект є цілеспрямованим результатом, а не побічним ефектом від діяльності. До прикладу, в Україні доволі часто корпоративну соціальну відповідальність ототожнюють з соціальним підприємництвом, що є не вірним. Тому, варто звернути увагу, що для соціально-відповідального бізнесу соціальні наслідки не є головною ціллю, а діяльність в цьому напрямку є добровільною, тобто такою, яка може включатися і виключатися відповідно до рішення керівництва. Скажімо, існує кінотеатр, який на постійній основі дає безплатні квитки для дітей-сиріт, але ми не можемо назвати його соціальним підприємством, оскільки, основною метою залишається отримання прибутку, а не подолання проблем сирітства. Це означає, що соціальні цілі мають окреслюватися в статуті або інших документах підприємства, які затверджуються власниками і є неодмінними до виконання [5].

Отже, на сьогодні соціальне підприємництво відіграє вагому роль в соціумі та публічному управлінні, адже сприяє розвитку соціальної сфери, реалізації суспільних проектів, наданню робочих місць тощо. Таким чином, роль соціального підприємництва в економіці полягає у підвищенні загальної економічної ефективності за рахунок введення в економічний обіг тих ресурсів та механізмів, які раніше не використовувалися (наприклад, більш розвинений рівень культури управління власністю).

Однак, подальший розвиток та удосконалення даного напряму потребує комплексного підходу як з боку держави, так і збоку громадськості

та інших бізнес структур щодо підтримки та фінансування різноманітних соціальних стартапів.

Перелік використаних джерел:

1. Каталог соціальних підприємств України 2016-2017 рр. /авт. тексту М. Гончарова, Н. Гусак. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 302 с.
2. Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін. Навчальний посібник / Свинчук А. А., Корнецький А. О., Гончарова М. А., Назарук В. Я., Гусак Н. Є., Туманова А. А. Київ : ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2017. 188 с.
3. Мокій А. І., Дацко О. І. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних. *Економічна безпека і підприємництво*. 2014. № 1 (53). С. 155–166.
4. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта інвестиційного зростання. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2018. 480 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
5. Баранова О. Соціальне підприємництво як відповідь суспільства на соціальні потреби. *Ліга : Закон*. URL: https://biz.ligazakon.net/interview/205014_sotsalne-pdprimnitstvo-yak-vdpovd-susplstva-na-sotsaln-potrebi.

Маркевич А.-М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Назаркевич І.Б.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

МІСЦЕ ПОДАТКУ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНИХ ДОХОДІВ

Публічні фінанси в сучасних умовах можна охарактеризувати нестабільними, через що існує необхідність у створенні відповідних стратегічних важелів керівництва сферою фінансів. Водночас вони виступають інструментом становлення й досягнення нових цілей, а також засобом реалізації соціально-економічного розвитку та ефективного зростання економіки України загалом.

Терміном «публічні фінанси» трактується як «система економічних відносин, що виникають у процесі формування, розподілу та використання грошових фондів, необхідних для виконання завдань та функцій держави, органів місцевого самоврядування, інших фондів, визначених державою публічними, та необхідних для забезпечення та задоволення суспільних потреб, а також пов'язані зі здійсненням контролю за ефективним і цільовим використанням цих фондів коштів»[1].

Складові публічних фінансів наведені у Законі України «Про відкритість використання публічних коштів», і відповідно до наведеного закону до публічних фінансів відносять: «кошти державного бюджету (крім таємних видатків), місцевих бюджетів, кредитні ресурси, надані під державні та місцеві гарантії, кошти Національного банку України, державних банків, державних цільових фондів, Пенсійного фонду України, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також кошти суб'єктів господарювання державної й комунальної власності, отримані ними від їхньої господарської діяльності»[2]. Судження щодо структури публічних фінансів визначають з точки зору двох аспектів: у широкому й вузькому розумінні. Більшою популярністю користується вузьке розуміння публічних фінансів, відповідно до якого її визначають як сукупність місцевих й державних фінансів, будова яких характеризується принципами автономності й незалежності. Структура публічних фінансів у широкому розумінні окреслюється «фінансовою діяльністю усіх різновидів публічних союзів – держави, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, а на глобальному рівні також міжнародних організацій і фінансових інституцій» [3, с.125].

Базовими елементами публічних фінансів є публічні доходи й публічні видатки. Публічні доходи — це «отримані у процесі розподілу й перерозподілу національного прибутку доходи, що на підставі норм фінансового права скеровані до фондів коштів, які використовуються на задоволення публічного інтересу під час реалізації завдань і функцій держави, муніципальних органів і органів, яким держава дає змогу представляти публічний фінансовий інтерес»[4].

Істотною складовою публічних доходів виступають податки, зокрема податок на доходи фізичних осіб (далі ПДФО). Цей податок характеризується загальнодержавністю, а також відповідно до Бюджетного кодексу України виступає осередком формування дохідної частини

державного й місцевих бюджетів. Роль ПДФО у структурі публічних доходів є істотно важливою, адже податок охоплює всю царину публічних фінансів, до якої належать державні фінанси й цільові фонди, а також фінанси місцевого самоврядування.

З розвитком економіки України податкова система динамічно формувалася, що супроводжувалося зростанням значення податків у будові публічних доходів. Цей процес спричинив переосмислення місця ПДФО і податків загалом у структурі публічних фінансів.

У таблиці 1 проаналізовано та наведено основні показники ПДФО з 2016 по 2021 (в період з січня до вересня місяців) по таких показниках: загальне ПДФО, ПДФО державного бюджету й бюджету міста Львова та його частка в їх доходах.

Таблиця 1

Динаміка надходжень ПДФО до бюджетів у 2016-2021 роках

Показники	**Роки**					
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021 (січень-вересень)**
ПДФО, млн грн	61780,4	77688,9	95097,3	114047,8	121642,5	101793,3
у тому числі:						
ПДФО до державного бюджету, млн грн	59810,5	75033,4	91741,8	109954,0	117281,3	97969,0
Частка ПДФО у доходах державного бюджету, %	9,71	9,46	9,88	11,01	10,90	10,60
ПДФО до місцевих бюджетів, млн грн	1 969,9	2 655,5	3 355,5	4 093,8	4 361,2	3 824,3
Частка ПДФО у доходах місцевих бюджетів, %	30,23	30,84	34,73	39,82	48,08	47,54

Джерело: складено автором на основі [5, 6].

Аналізуючи показники висвітлені у таблиці 1 можна відзначити, що у 2016-2018 рр. частка ПДФО у доходах державних доходів складала менш як

10%. З 2019 простежується різке зростання відносної частки, і у 2020 і на сьогодні вона тримається більше 10%. Це дає змогу підсумувати, що роль ПДФО у структурі публічних доходів значно зростає, особливо якщо порівняти це зі 2014 роком, в якому частка ПДФО у доході державного бюджету складала 3,56%. Цей значний стрибок надходження суми ПДФО до державного бюджету спричинено реформою децентралізації. Варто зазначити, що саме з 2015 року були змінені єдині нормативи відрахування ПДФО за рівнями бюджетів, відповідно до яких державний бюджет отримував 25%, обласні бюджети – 15%, а останні 60% нараховувалися до бюджетів міст обласного й районного значення, а також до об'єднаних громад. Проте, якщо брати до уваги дані бюджету міста Львова, то реформа внесла свої корективи не на користь ПДФО, тобто значно скоротивши їх. Водночас частка надходжень до бюджету у 2019 почала набирати обертів, і зараз тримається на досить високому рівні.

Разом з тим, на нашу думку, фіскальним і соціально важливими аспектами удосконалення системи адміністрування ПДФО є впровадження прогресивного оподаткування за цим податком. Таким чином, буде реалізований принцип соціальної справедливості та збільшення надходжень до бюджетів.

Підсумовуючи все вище наведене, доцільно зазначити, що ПДФО виступає ефективним й дієвим засобом зв'язаності держави, органів місцевого самоврядування та громадян, базисом якої виступає обов'язкове, неухильне й примусове вилучення деякої частки з доходів останніх зазначених з метою формування грошових фондів місцевого самоврядування задля реалізації ними своїх функцій. Надходження податку до бюджетів супроводжується такими аспектами, як економічний розвиток окремих міст та країни загалом, адже це установлює рівень доходів громадян, і як результат створює базу оподаткування. ПДФО варто визначити як одним із провідних інструментів публічних фінансів та який займе вагоме значення у структурі публічних доходів, адже за допомогою цього податку держава наповнюється потрібними грошовими ресурсами, які своєю чергою необхідні для фінансування різноманітних форм суспільної діяльності.

Перелік використаних джерел:
1. Березовська С. В. Публічні фінанси: поняття і суть / С. В. Березовська. – 2013. – URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/7362/%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB.%20%D1%84%D1%96%D0%BD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Закон України «Про відкритість використання публічних коштів». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/183-19
3. Опарін В.М. Публічні фінанси: ґенеза, теоретичні колізії та практична концептуалізація / В.М.Опарін, В.М.Федосов, П.І.Юхименко // Фінанси України. – 2017. – № 2. – С. 110-128.
4. Поняття, система та правові засади публічних доходів. URL: http://studies.in.ua/ru/finansovoe-pravo-shpargalki/2250-ponyattya-sistema-ta-pravov-zasadi-publchnih-dohodv.html
5. Державна казначейська служба України. – URL: https://www.treasury.gov.ua/ua
6. Львівська Міська Рада. Бюджет Львова. – URL:https://city-adm.lviv.ua/

Мироненко А.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маркуц Ю.І.
Київський національний торговельно-економічний університет,
м. Київ, Україна

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА МІСЦЕВІ БЮДЖЕТИ

Пандемія COVID-19 спричинила суттєвий вплив на сфери життєдіяльності у всьому світі. Серед її поточних наслідків - значне скорочення світової економіки, збільшення рівня безробіття, занепад галузей промисловості, сфер культури, туризму, переформатування освітнього процесу тощо [1, с. 7].

В таких умовах важливим аспектом державної політики є формування збалансованих взаємовідносин державного і місцевих бюджетів. Відомі українські науковці зазначають, що пандемія COVID-19 стала причиною докорінних трансформацій у всіх сферах життя, в тому числі вплинула на бюджетну систему. На державному й місцевих рівнях було

розроблено механізм антикризових дій, спрямованих на подолання пандемії та її наслідків. Водночас висловлюються доволі песимістичні погляди щодо того, які наслідки вона матиме на місцеві бюджети, адже економічні важелі здебільшого було децентралізовано й саме цей рівень бюджетів зазнав істотного впливу карантинних заходів [2, с. 210].

Варто зазначити, що державна політика України у сфері місцевого самоврядування спирається на інтереси жителів територіальних громад і передбачає децентралізацію влади – тобто передачу від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності.

Важливим є те, що фінансовою основою органів місцевого самоврядування виступають саме місцеві бюджети. При цьому, від того, наскільки ефективно функціонує система місцевих бюджетів, залежить успішне здійснення фінансової політики. Відповідно, наповнення дохідної частини місцевих бюджетів є першочерговим завданням органів місцевого самоврядування. Очевидно, що застосування обмежувальних протиепідемічних заходів, спрямованих на запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, буде мати негативний вплив на економічний та соціальний розвиток України в цілому та наповнення державного та місцевих бюджетів, зокрема [3, с. 92].

Пандемія COVID-19 і карантинні заходи, які застосовувалися протягом тривалих періодів, значно вплинули на економічну діяльність, що в підсумку позначилося на фінансовій спроможності муніципалітетів, здатності органів місцевого самоврядування виконувати власні повноваження та реалізовувати стратегії розвитку. Скорочення доходів та необхідність додаткового фінансування протипандемічних заходів суттєво ускладнили становище місцевих бюджетів. Протягом останнього року суттєво звузився фіскальний простір органів місцевого самоврядування через зменшення податкових надходжень до місцевих бюджетів та посилення тиску на місцеві бюджети внаслідок необхідності фінансувати додаткові заходи з подолання пандемії та її соціально-економічних наслідків на їх територіях.

Більшість органів місцевого самоврядування відзначають суттєве зменшення податкових та інших доходів місцевих бюджетів під час періодів різного роду карантинів та локдаунів. При цьому, основними причинами скорочення податкових надходжень до місцевих бюджетів стало звільнення від окремих платежів у період локдауну, відстрочення платежів, зниження

оподаткування чи нестягнення податків та зборів внаслідок припинення економічної діяльності та падіння доходів домогосподарств тощо [3, с. 93]. Експерти наводять різні оцінки втрат місцевих бюджетів від пандемії - орієнтовно за підсумками минулого 2020 року вони втратили близько 28 млрд грн доходів [4], в тому числі через звільнення від плати за землю (земельного податку та орендної плати) та податку на нерухоме майно, відмінного від земельної ділянки, розрахункові їх втрати становили 6,4 млрд грн [4; 5].

З початком першої хвилі пандемії до сьогодні на органів місцевого самоврядування лягла значна відповідальність за фінансування заходів зі стримування COVID-19 та пом'якшення його соціально-економічних наслідків. Незважаючи на дещо традиційний розподіл відповідальності між різними рівнями управління, у цей період місцевим органам влади доводиться доповнювати зусилля Уряду та брати на себе значну частину витрат на охорону здоров'я. А з огляду на суттєве зниження надходжень та необхідність виконання соціальних зобов'язань суттєво зросла частка витрат загального фонду місцевих бюджетів на оплату праці - у 2020 році вона становила 57,4%, що на 17,2% більше, ніж у 2019 році. При цьому видатки на зарплату, проведені з територіальних громад у 2020 році, становили 70,1% від видатків загального фонду, тоді як у 2019 році – 62,7%.

Враховуючи викладене, актуальним стає підвищення координації та вдосконалення механізмів багаторівневого фінансування державних та регіональних цільових програм; підвищення ефективності використання коштів та планування дохідної та видаткової частини місцевих бюджетів; посилення ролі муніципалітетів та регіонів у визначенні пріоритетних проєктів регіональної політики та їхній реалізації. Не менш важливим є налагодження координації та взаємодії між місцевими органами влади, розроблення стратегії боротьби з наслідками пандемії та впровадження системи моніторингу ризиків. Крім того, на поліпшення економічної ситуації вплине прискорення імунізації населення та саме для цього в умовах сучасної практики діє розширення мереж пунктів вакцинації задля поширеної вакцинації.

Підсумовуючи, варто зазначити, що місцеві органи влади тримають міцний удар пандемії, хоч і зазнали значних фінансових втрат. У свою чергу, збалансування їх відносин із державним бюджетом потребує вдосконалення, зокрема шляхом оптимізації нормативно-правової бази.

Крім того, на нашу думку, у теперішніх обставинах як важливі завдання бюджетної політики щодо місцевих фінансів на наступний рік, можна розглядати зміцнення дохідної бази бюджетів місцевого самоврядування шляхом збереження стабільних джерел їх наповнення та поглиблення диверсифікації таких джерел, здійснення видатків на поліпшення соціально-економічної інфраструктури громад.

Перелік використаних джерел:

1. Павлюк К. В., Бартош С. В. Вплив пандемії коронавірусу на місцеві фінанси: наслідки і перспективи. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну.* 2021.С. 7-9.
2. Іванов Ю. Б., Іванова О. Ю. Коронавірус проти децентралізації: ризики та виклики розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах пандемії. *Проблеми економіки.* 2020. № 2. С. 209–215.
3. Фугело П.М., Савіцька С. І. Вплив пандемії COVID-19 на наповнення місцевих бюджетів. *Економічний дискурс, Міжнародний науковий журнал*. Випуск 2. 2020. С. 87-95.
4. Венцель В., Пилипів В., Слободян Р. Вплив пандемії COVID-19 на місцеві фінанси. *Звіт за 2020 рік*. 2021. 19 с.
5. Мультимедійна платформа іномовлення України. Місцеві бюджети. *Офіційний сайт Укрінформ*. 2021. URL: https://www.ukrinform.ua

Олійник Е.П., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Глевацька Н.М.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Поширення пандемії COVID-19 протягом останніх майже двох років стало не лише каталізатором світової економічної кризи, а й спонукало уряди більшості країн суттєво переглянути структуру публічних фінансів, вимагаючи суттєвого збільшення публічних видатків на пряму фінансову підтримку як домогосподарств, так і бізнес-структур. За оцінками Міжнародного валютного фонду, до кінця 2020 р. в умовах пандемії

коронавірусу COVID-19 фінансова підтримка населення й бізнесу, надана урядами національним економікам, сягнула суми близько 14 трлн дол. США. У цих умовах суттєво загострилася криза державної заборгованості, а проблеми підвищення ефективності управління публічними фінансами набули особливої актуальності.

Згідно оцінок Міжнародного валютного фонду в Україні зростає дефіцит бюджету та державного боргу. Публічні фінанси потребують зваженого підходу до формування державного бюджету, який у свою чергу має бути реальним та збалансованим. Завищення дефіциту без гарантованих джерел покриття, може поставити під загрозу фінансову спроможність України. Міністерство фінансів України розраховує у 2021 р. залучити 4/5 запозичень, загальна сума яких 700 млрд грн, на внутрішньому ринку. Нажаль, більшість фахівців мають сумніви, щодо спроможності вітчизняної економіки забезпечити такий обсяг внутрішніх запозичень. У цих умовах особливої уваги потребують питання визначення структури, обсягів та напрямів державних антикризових заходів, обґрунтування їх достатності та визначення джерел фінансування. Важливим є також оцінка адекватності та ефективності державної політики використання коштів публічних фінансів в умовах пандемії COVID-19.

Публічний сектор - це елемент національної економіки, що віддзеркалює факт участі інститутів центральної, регіональної, місцевої влади, публічних (нефінансових та фінансових) корпорацій, а також недержавних некомерційних (неприбуткових) самоврядних організації громадян (так званого «третього сектору») у створенні публічних сервісів. Останні мають задовольняти суспільні (колективні) потреби громадян, які не можуть задовольнятись у приватний (індивідуальний) спосіб. Поняття «публічні сервіси» віддзеркалює факт створення публічним сектором певного продукту і близьке до поняття «суспільні блага». Перелік публічних сервісів у іноземній літературі є достатньо невизначеним, що пояснюється впливом на нього постійних технологічних змін, зміною уявлень суспільства про відповідальність державних інститутів за їх створення тощо. Але, здебільшого, у цьому переліку виявляються безпекові (військові, поліційні), інфраструктурні (включно з телекомунікаційними), освітні, охорони здоров'я сервіси. Публічні сервіси можуть бути розподілені на п'ять груп: інфраструктурні (у виробничій та фінансово-грошовій сфері), соціальної справедливості, безпеки життя громадян, освіти, охорони здоров'я. За

методологією МВФ публічний сектор (public sector) включає: сектор державного управління (general government sector) та сектор публічних корпорацій (public corporations sector).

Таблиця 1.

Структура Антикризового фонду України у 2020 р. за напрямами витрат

Напрями витрат	Деталізація напрямів витрат	Млрд грн
Інфраструктурні витрати	Державні гарантії (будівництво доріг)	19,3
	Будівництво і реконструкція доріг	20,8
Медицина	Медицина	5,0
	Доплати співробітникам на ліквідації COVID-19	6,7
Податкові пільги	Податки на майно	1,1
	ЄСВ	4,9
	Податкові пільги (зниження єдиного податку)	2,2
Виплати населенню	Грошова допомога громадянам	8,6
	Пенсіонні витрати	10,0
	Соціальна підтримка	18,0
	Одноразова допомого ФОП I–II груп	0,8
Компенсація бізнесу	Компенсація бізнесу (програма пільгового кредитування підприємців під знижені кредитні ставки)	13,5
Інше		0,3
Разом		111,2

Джерело: укладено автором за даними [3]

Сукупний пакет антикризових заходів України у 2020 році оцінювався в 111,2 млрд грн (2,8% ВВП). Він набагато менший, у порівнянні з більшістю країн світу. Якщо розглядати обсяги антикризової допомоги не у відносних, а абсолютних показниках (111,2 млрд грн, або приблизно 4 млрд дол.), суми виявляються неспівставні. В результаті, ефективність державної політики використання коштів публічних фінансів в умовах пандемії COVID-19 продовжує залишатись невисокою. Крім цього, у 2021 р. не було суттєвих позитивних економічних зрушень. За прогнозами МВФ, продовження пандемії вимагатиме від урядів продовження політики підтримки бізнесу та домогосподарств. А це означає, що український уряд буде вимушений

нарощувати обсяги антикризових заходів за умови дотримання виваженості й обережності у виборі джерел державних запозичень.

Перелік використаних джерел:

1. Макроекономічна оцінка ролі публічного сектору національної економіки та його відхилень в Україні від загальноцивілізаційних тенденцій / [проф. Л.М. Ємельяненко, проф. І.Ф. Радіонова, доц. Н. В. Федірко] — К. : КНЕУ, 2017. — 282 с. : URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/Faculty_of_Economics_and_Administration/kmdu%20fetau/2018/Analit_Zap_1.pdf
2. Публічні фінанси України в умовах пандемії covid-19: url: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/53_2021/24.pdf
3. Статистичний збірник: URL: https://mof.gov.ua/uk/statistichnij-zbirnik
4. Антикризисные меры Украины 2020 Оценка эффективности. URL: https://www.ukraine-economicoutlook.com/researches (дата звернення: 20.11.2021).

Полудворянін М.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ В УПРАВЛІННІ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний етап розвитку управління публічними фінансами характеризується сукупністю чинників зовнішнього й внутрішнього впливу, що мають ураховуватися державою при формуванні й реалізації стратегії її соціально-економічного розвитку.

Процеси євроінтеграційного спрямування, що відбуваються нині в Україні, зумовили необхідність реформування сфери публічних фінансів. Система управління публічними фінансами в Україні, які виступають фундаментальною складовою фінансової системи в цілому, слугує основою забезпечення стабільного розвитку країни й гарантованого виконання, насамперед, соціальних зобов'язань перед громадянами. Однак, на сьогодні рівень управління публічними фінансами в країні не забезпечує

можливості для стрімкого реформування усіх важливих сфер життєдіяльності суспільства [1].

Публічні фінанси, що виступають як сукупність суспільних відносин які спрямовані на формування, розподіл і використання публічних фондів, необхідних для безперебійного функціонування як держави загалом, так і її територіальних утворень, задоволення інтересів держави, відіграють роль забезпечувальної сфери, від ефективності управління якою залежить результативність усієї управлінської діяльності держави.

Система публічних фінансів в Україні використовує сучасні тенденції, і в якості переваг можна розглянути низку базових досягнень в управління публічними фінансами :

- використання програмно-цільового методу бюджетування;

- впровадження середньострокового бюджетного прогнозування;

- впровадження стратегічного планування діяльності головних розпорядників бюджетних коштів;

- повернення до повної та своєчасної процедури розгляду бюджету;

- визначення чітких пріоритетів у витрачанні бюджетних коштів та їх незмінність у середньостроковій перспективі;

- істотне підвищення бюджетної прозорості та можливості вільного доступу до цієї інформації членами суспільства;

- створення державної установи «Відкриті публічні фінанси з метою забезпечення ефективного супроводження проектів, що стосуються відкритих публічних фінансів та створення відкритих порталів для полегшення суспільного контролю за публічними коштами [2].

Також важливе місце в публічних фінансах займає управління публічними коштами та майном. Воно є дещо неефективне і має такі недоліки:

– Неефективне використання бюджетних коштів через недоліки в плануванні або відсутність обґрунтованого прогнозування та планування;

– Втрати бюджету внаслідок прийняття необґрунтованих управлінських рішень;

– Неефективне використання коштів шляхом тривалого їх утримання без використання на реєстраційних рахунках розпорядників бюджетних коштів та на поточних рахунках підвідомчих організацій;

– Неефективне використання коштів державного бюджету внаслідок фінансування заходів, що не належать до пріоритетних;

– Збитки, завдані державі від неефективного управління матеріальними цінностями державного резерву тощо;

Неотримання у дохід бюджету дивідендів за акціями, що належать державі та відсутність кардинальних кроків із зміни таких ситуацій;

Неузгодженість нормативно-правових актів, що призводить до втрат бюджетних надходжень;

Необґрунтоване надання пільг на відстрочення та розстрочку платежів до бюджету [1].

Серед управління публічними фінансами в загальному можна виділити такі мінуси :

Неефективність системи державного управління та управління державними підприємствами.

Для подолання цієї негативної тенденції була прийнята Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року, яка дозволить покращити якість державного управління.

Хронічний бюджетний дефіцит та високий рівень державного боргу.

Але позитивним є здійснення конкретних кроків по врегулюванню проблеми державної заборгованості та зниження її розмірів внаслідок практичної реалізації положень Стратегії по управлінню державним боргом та виділенням значних коштів на його погашення ;

Підвищення мінімальної заробітної плати протягом останніх років та наростання розриву між мінімальною заробітної платою та прожитковим мінімумом, який занадто низький і не відповідає сучасним реаліям.

Низька ефективність управління державними фінансами.

Для виправлення цієї негативної тенденції було прийнято Стратегію реформування системи управління державними фінансами, яка визначає чіткі вектори та напрямки оптимізації [2].

Отже, публічні фінанси – це фінансова основа існування держави та місцевого самоврядування, виконання їх функцій. Управління державними фінансами – це не проста справа, а дуже важлива місія. Управлінню державними фінансовими ресурсами належить провідне місце в управлінні економікою .

Таким чином, можна дійти висновку, що публічні фінанси мають багато переваг, але все ж потребують реформування. Слід провести ряд заходів, що дозволять побудувати сучасну та ефективну систему управління публічними фінансами, яка здатна надавати якісні державні послуги,

акумулюючи ресурси та ефективно розподіляючи їх у відповідності з пріоритетами розвитку суспільства.

Перелік використаних джерел:

1. Нечипоренко А., Чернишова Т., ЗБІРНИК ТЕЗ ПОДАТКОВОГО КОНГРЕСУ 2019. С.353-355 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ir.nusta.edu.ua/bitstream/doc/4237/1/4074_IR.pdf
2. Швайко М. Л. Розвиток публічних фінансів україни у сучасних умовах – Харків : Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна – PDF-формат, електронне наукове фахове видання [Електронний ресурс], С. 2-7 – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/89.pdf

Постна К.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Корнєєва Т.С.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ПУБЛІЧНІ ФІНАНСИ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ

Для сучасної української науки публічні фінанси як складова фінансової системи є досить актуальними як в теоретичній, так і в практичній площині. Здатність держави виконувати свої функції, забезпечувати соціально-економічне зростання залежить від ефективного функціонування публічних фінансів.

Питання, пов’язані з публічними фінансами, досліджували такі науковці, як: М.В. Гончаренко [1], Т.Ф. Куценко [2], О.О. Молдован [3], М.Л. Швайко [4] та ін.

Необхідно зазначити, що проблема визначення складу та структури публічних фінансів залишається остаточно не розв’язаною.

Метою даної роботи є визначення сутності і структури публічних фінансів як складової фінансової системи.

Поняття «фінанси» розглядають у двох аспектах з точки зору форми і змісту: економічному та матеріальному. Фінанси - система економічних відносин, які виникають у процесі акумуляції, розподілу та використання фондів коштів, необхідних для виконання державою, органами місцевого

самоврядування своїх завдань та функцій, забезпечення розширеного відтворення та соціальних потреб.

За матеріальним змістом фінанси є фондами коштів різних суб'єктів (держави, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій), а їх сукупність — фінансовими ресурсами. Пропонуємо розглянути наступні види фінансів [1]:

Приватні – фінансові ресурси розпорядниками яких є певна фізична чи юридична особа приватного характеру і які спрямовані на задоволення потреб цієї ж особи.

Міжнародні – це сукупність фінансових ресурсів розпорядниками яких є певні міжнародні організації за рахунок яких задовольняються потреби певної групи держав.

Публічні – фінансові ресурси, що спрямовані на задоволення потреб всього суспільства або окремої його частини. Їхнім розподільником є держава в особі центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Суспільне призначення фінансів:

- фінансове забезпечення потреб розширеного відтворення;
- фінансове регулювання економічних і соціальних процесів;
- фінансове стимулювання.

Фінансове забезпечення розширеного відтворення може здійснюватись у таких формах:

- бюджетне фінансування як надання коштів з бюджету на безповоротних засадах;
- кредитування – це надання коштів на принципах повернення, платності, строковості і забезпеченості;
- самофінансування передбачає відшкодування видатків суб'єктів господарювання з основної діяльності та її розвитку за рахунок власних джерел. Принцип самофінансування допускає залучення кредитних ресурсів;
- оренда (лізинг) – це передання майна у користування за певну плату і на певний строк;
- інвестування – процес вкладення грошей у ті чи інші об'єкти з розрахунком на збільшення їх вартості, а також отримання додаткового доходу.

Фінансове регулювання економічних і соціальних процесів

відбувається насамперед через перерозподіл частини доходів підприємств і організацій, а також населення і спрямування цих коштів у бюджети та державні цільові фонди для задоволення державних потреб.

У складі фінансових стимулів розвитку виробництва і підвищення його ефективності можна виділити:

- ✓ бюджетні стимули;
- ✓ ефективне інвестування фінансових ресурсів;
- ✓ фінансові пільги і санкції.

Публічні фінанси поділяються на централізовані та децентралізовані.

Централізовані фінанси - це сукупність грошових відносин, пов'язаних з формуванням, розподілом та використанням централізованих фондів коштів.

Децентралізовані фінанси - це сукупність грошових відносин, пов'язаних з формуванням, розподілом та використанням децентралізованих фондів коштів підприємств, установ, організацій [3].

Рис. 1. Види фінансових систем

Фінансова система – сукупність фінансових операцій, які проводяться суб'єктами фінансової діяльності з використанням фінансово-кредитного

механізму. Розгляд фінансової системи за складом суб'єктів передбачає визначення підсистем діяльності. Такими є державні фінанси, фінанси недержавних підприємств і установ, фінанси громадян, фінанси спільних підприємств, фінанси закордонних юридичних і фізичних осіб та ін.

Напрями оптимізації та розвитку публічних фінансів [4]:

- подальше зростання прозорості публічних фінансів – це важливий інструмент зменшення корупції та неефективності використання публічних коштів, а також залучення суспільства до контролю за ними та можливості впливу на їх більш ефективний розподіл;
- підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок упровадження елементів ринкової моделі управління державними фінансами;
- ефективне застосування програмно-цільового методу бюджетування на рівні державного та усіх місцевих бюджетів, що сприятиме прозорості управління бюджетними коштами;
- удосконалення системи результативних показників з метою підвищення якості надання послуг державою;
- удосконалення інструментів середньострокового бюджетного планування та прогнозування;
- раціоналізація та впорядковування системи соціальних видатків та пільг;
- підвищення ефективності управління державними підприємствами, підвищення прозорості їх діяльності та звітування;
- зниження податкового тиску на підприємницький сектор та запровадження фіскальних інструментів;
- переорієнтація податкової системи на соціальну справедливість;
- вдосконалення методики розрахунку прожиткового мінімуму;
- запровадження зниженої ставки ПДВ на товари першої необхідності, що дозволить покращити рівень життя вразливих верств населення;
- підвищення ефективності контролю за правдивістю і повнотою декларування доходів підприємств та громадян України.

Перелік використаних джерел:

1. Гончаренко М.В. Європейські стандарти антикризового управління публічними фінансами. *Актуальні проблеми державного управління.* 2016. № 2. С. 1-6.

2. Куценко Т.Ф. Публічні фінанси в Україні: зміст та структура з урахуванням

сучасних тенденцій розвитку. *Економіка та держава.* 2016. № 6. С. 62-66.
3. Молдован О.О. Модернізація системи публічних фінансів та запровадження нової моделі управління. *Стратегічні пріоритети*. 2014. № 2. С. 35- 42.
4. Швайко М.Л. Розвиток публічних фінансів України у сучасних умовах. *Ефективна економіка.* 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7441 (дата звернення: 03.11.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.87.

Потапенко Я.О., здобувачка вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н, доцент Акименко О.Ю.
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
м. Чернігів, Україна

ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТОМ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Глобальний процес розвитку інформаційного суспільства є досить актуальною проблемою, пов’язаною з формуванням та широкомасштабним використанням інформаційних ресурсів. Особливо це стосується процесу автоматизації бухгалтерського обліку, застосування сучасних інформаційних технологій, та спрощення процедури ведення обліку, не зважаючи на розмір суб’єктів господарювання та обсяг інформації, необхідної для опрацювання. Отже, діджиталізація не оминула вітчизняні підприємства та процес ведення бухгалтерського обліку.

Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що у більшості країн ЄС частка цифрової економіки суттєво збільшилась, що позитивно вплинуло на ведення бізнесу [1]. Однак, в Україні ситуація дещо інша з огляду на те, що не всі підприємці здійснили оновлення технічного забезпечення, яке супроводжує процес ведення бухгалтерського обліку. Беззаперечно, ключовим кроком в організації системи бухгалтерського обліку на будь-якому підприємстві є облікова політика, яку доцільно розглядати в якості інструменту впливу на окремі параметри обліку, оптимізацію об’єктів обліку та відстоювання інтересів підприємства. Документом регулюючим порядок ведення бухгалтерського обліку визнають наказ про облікову політику, при створенні якого бухгалтер потребує ґрунтовних знань принципів формування облікової політики та

сутності забезпечення процесу організації обліку (організаційне, технічне та методичне). Від того наскільки підприємство раціонально підходить до питань організації обліку та їх документального забезпечення, залежить повнота, достовірність та своєчасність інформації.

Так, у відповідності з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» підприємство самостійно визначає облікову політику [2], постійне застосування якої створює можливості складання об'єктивної, достовірної фінансової звітності, її порівняння, оцінювання фінансового стану підприємства зацікавленими користувачами, вибір оптимальної системи оподаткування. Обов'язковим питанням в даному випадку є з'ясування сутності забезпечення процесу організації обліку:

- організаційне забезпечення - визначення структури бухгалтерії, розробка інструкцій, внутрішніх стандартів, способів ведення обліку, взаємодія бухгалтерії з іншими службами, відповідальність та інші аспекти діяльності облікового апарату;

- методичне забезпечення - принципи та правила отримання, обробки, фіксації, передачі інформації, оцінки, ведення рахунків, критеріїв розмежування основних засобів та МШП, нарахування амортизації, обліку ремонтів, оцінки запасів та готової продукції, списання витрат майбутніх періодів, визначення обсягу реалізації продукції, встановлення резерву сумнівних та безнадійних боргів, обліку та розподілу накладних витрат і включення їх до собівартості, утворення капіталу, визначення результатів діяльності (щомісяця, щокварталу, раз в рік) тощо;

- технічне забезпечення – план рахунків бухгалтерського обліку, форма бухгалтерського обліку, документообіг, організація внутрішнього контролю, порядок складання регістрів обліку та форм звітності, проведення інвентаризації майна та зобов'язань [3, 4].

Етапи формування облікової політики суб'єктами малого підприємництва доцільно представити в такому вигляді (рис.1).

З огляду на важливу роль бухгалтерського обліку в прийнятті управлінських рішень, необхідним вважаємо врахування вимог різних користувачів облікової інформації малого бізнесу, як зовнішніх, так і внутрішніх. Насамперед інформація щодо обліку використовується власниками, керівниками підприємства, інвесторами, банками, кредиторами, постачальниками, клієнтами, органами влади. Найчастіше вимоги до обліку визначаються потребами користувачів, тому облікова

політика представників великого та малого бізнесу відрізняються [4].

Характерним для великих підприємств є можливість налагодження зв'язків майже з усіма зовнішніми користувачами, тоді як суб'єкти малого підприємництва (далі, - СМП) мають ділові відносини в основному лише з органами державного регулювання і контролю. Тому зосередженість СМП повинна бути на обліковій політиці, яка забезпечує якісну облікову інформацію та направлена на внутрішнє використання. Отже облікова політика та система бухгалтерського обліку СМП повинна орієнтуватися на внутрішніх користувачів.

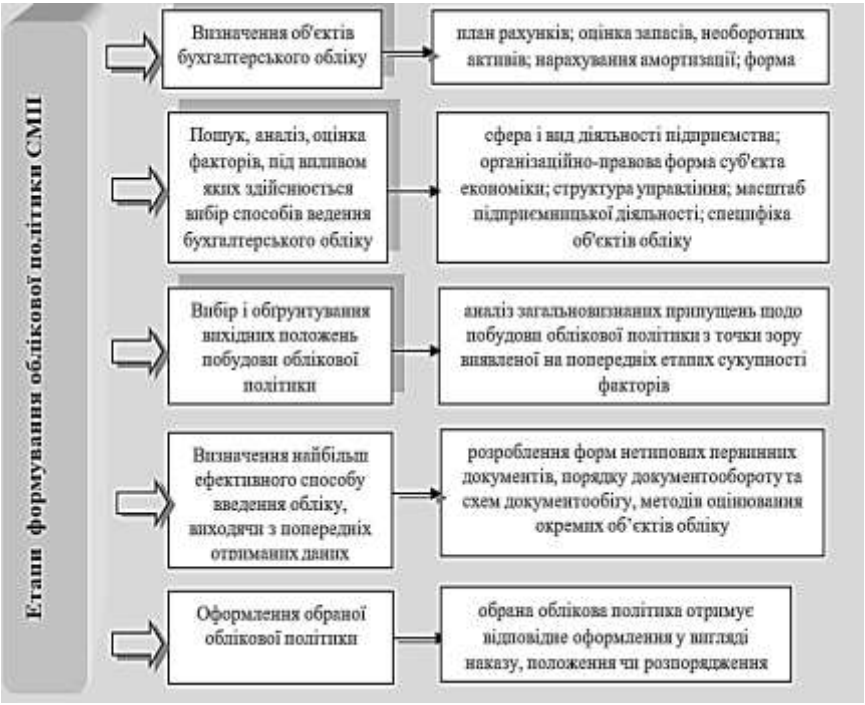


Рис. 1. Етапи формування облікової політики суб'єктами малого підприємництва

**Розроблено автором [3, 4]*

Основними вимогами до облікової політики СМП вважаємо, по-перше, швидкість підготовки фінансової звітності, по-друге, максимальну точність основного інформативного масиву, по-третє, обробку облікової інформації найефективнішим способом з мінімальними витратами. Отже,

основною метою формування облікової політики СМП має бути не тільки вибір методів ведення бухгалтерського обліку, але й досягнення ефективного управління процесом обліку, ефективності прийняття управлінських рішень для досягнення оперативних і стратегічних цілей.

Водночас скорочення та спрощення обліку на малому підприємстві можливі до певної межі, яка забезпечує виконання його інформаційної та контрольної функцій. У зв'язку з цим, поряд із прагненням до найменших витрат часу на його ведення, необхідно забезпечити чинні вимоги щодо його організації, визначені нормативними актами, які регулюють облік коштів, основних і оборотних засобів, розрахунків, витрат, наявності та руху товарів, реалізації товарів, визначення собівартості й результатів фінансово-господарської діяльності.

Отже, належна організація обліку СМП, яка в подальшому забезпечить ефективне управління підприємством, повинна базуватися на виконанні етапів формування облікової політики, що дасть можливість чітко встановлювати виконавців щодо збору інформації, порядку її обробки, строків надходження в бухгалтерію підприємства, методичних складових облікової політики.

Перелік використаних джерел:

1. Akymenko O., Petrovska A., Zholobetska M., Skrytskyi D. Digital development of the economy and its role in improving the competitiveness of Ukraine. International Journal of Advanced Science and Technology. 2020. Vol. 29. No. 8s. Pp. 2290-2296. (Science and Engineering Research Support Society, Australia. URL: https://www.scopus.com/record/display.uri?eid.=2-s2.0.

2 Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Верховна Рада України. 1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text.2.

3. Губарик О. Організація обліку як основа інформаційного забезпечення економічної безпеки підприємств URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5407.

4. Войтенко Т. Облікова політика: реалії-2020 [Електронний ресурс]. Податки & бухоблік. 2020. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2020/january/issue-6/article-106567.html.

Сапоненко С.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н. Семченко-Ковальчук О.Б.
Чернігівський інститут інформації бізнесу і права
ЗВО МНТУ ім. академіка Ю.Бугая
м. Чернігів

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Важливим завданням для України є реформування адміністративно-територіального устрою спрямованого на забезпечення економічної та фінансової спроможності кожної адміністративної одиниці. При цьому, формування ефективних механізмів фінансового забезпечення функціонування територіальних громад залишається першочерговим для їх залучення до процесів соціально-економічного зростання держави.

Саме формування громадянського суспільства в Україні активізує реформи у системі місцевого самоврядування у напрямку зростання ролі територіальних громад. Добровільне об'єднання громад розпочалося у 2015 році і триває зараз. Станом на 10 червня 2020 року, в Україні було створено 1070 ОТГ із загальним населенням 12,1 млн осіб. У 2020 році вже покрито 90,3% території країни територіальними громадами[1].

Під час аналізу необхідно враховувати не лише кількість новоутворених громад, але і їхні якісні характеристики. Вирішальне значення має фінансовий аспект який є одним із найсуттєвіших, від якого і залежить успішність функціонування будь-якої територіальної громади. Для успішного розвитку громади необхідно враховувати наявність економічно активних суб'єктів підприємницької діяльності, достатню кількість кваліфікованих трудових ресурсів, розвинену промислову та соціальну інфраструктуру.

Фінансове забезпечення територіальних громад в Україні формується за рахунок державного та місцевих бюджетів. Отже, пропонуємо проаналізувати динаміку та структуру співвідношення зазначених бюджетів. До загального фонду місцевих бюджетів (без урахування міжбюджетних трансфертів) за січень-травень 2021 року надійшло 132 922,6 млн гривень, Приріст надходжень до загального фонду склав 21,2% або + 23 235,5 млн грн. проти січня-травня 2020 року.

Обсяги надходжень податку на доходи фізичних осіб за січень-

травень 2021 року склали 78132,6 млн гривень, а його приріст до відповідного періоду 2020 року становить 18,3%. Із 16 регіонів, що мають темпи приросту ПДФО вищі за середній показник по Україні, 7 регіонів забезпечили приріст понад 20%. Найнижчий показник приросту мають Дніпропетровська, Полтавська та Вінницька області.

Надходження до місцевого бюджету плати за землю були 13 459,4 млн грн, що свідчать про збільшення надходжень проти січня-травня 2020 року. Фактичні надходження податку на нерухоме майно у 2021 року склали 2 928,7 млн грн, що 50,9 % більше порівняно з відповідним періодом 2020 року. Надходження від єдиного податку становили 19 233,2 млн грн, спостерігається збільшення проти 2020 року на 2 688,6 млн грн. [2].

Аналіз показав, що на надходження до місцевих бюджетів у 2020 році суттєво вплинули карантинні заходи, які запроваджені у зв'язку з пандемією коронавірусу. Тому у квітні-травні 2020 року спостерігалося суттєве зменшення надходжень, тільки у червні-липні позитивні показники поступово відновилися і протягом жовтня-грудня середній показник приросту доходів склав 10,7%.

В основному, найбільшу питому вагу у доходах місцевих бюджетів займають саме надходження від сплати податку на доходи фізичних осіб – 177,8 млрд грн або 61,3% від суми доходів загального фонду місцевих бюджетів. Також, вагомим джерелом доходів місцевих бюджетів є плата за землю, що відноситься до податку на майно і є складовою місцевих податків. У 2020 році місцевими бюджетами було отримано плати за землю (земельного податку та орендної плати) 31,5 млрд грн, що на 4,2% (на 1,4 млрд грн) менше від надходжень, отриманих за підсумками 2019 рік. У структурі доходів загального фонду місцевих бюджетів плата за землю займає 10,8% [3].

Необхідно зазначити, що значною часткою у структурі місцевих бюджетів є надходження єдиного податку. Його сума у2020 році становила 38,0 млрд грн, що на 7,8% більше надходжень минулого року. Слід зазначити, що фізичними особами-підприємцями перераховано до місцевих бюджетів 27,6 млрд грн єдиного податку (або 72,6% від його загального обсягу), юридичними особами перераховано 5,1 млрд грн (або 13,4%). Сума єдиного податку, сплаченого сільгосптоваровиробниками, склала 5,3 млрд грн (14,0% від його загального обсягу).

Обсяг надходжень акцизного податку до місцевих бюджетів за підсумками 2020 року складав 15,6 млрд грн, у тому числі: 8,4 млрд грн – у

вигляді відрахувань з державного бюджету частини акцизного податку з виробленого в Україні та ввезеного на митну територію України пального (+1,0 млрд грн, або +13,4%);7,2 млрд грн – з реалізації суб'єктами господарювання роздрібної торгівлі алкогольних напоїв та тютюнових виробів (+0,8 млрд грн, або +13,4%) [3].

Найбільша частка доходів загального фонду серед регіонів України сконцентрована саме в м.Києві (16,1% від загального обсягу) та у Дніпропетровській (10,4%) і Харківській (7,2%) областях.

Щодо видатків, то їх загальний обсяг у 2020 році склав 478,1 млрд грн, що на 88,2 млрд грн (-15,5%) менше від обсягу видатків, проведених у 2019 році. Із зазначеної суми видатки загального фонду у 2020 році склали 357,7 млрд грн, що на 84,9 млрд грн (-19,2%) менше 2019 року. У структурі місцевих бюджетів найбільша частка видатків припадає на оплату праці – 206,7 млрд грн, або 43,2%. [3]

Після проведеного аналізу стану фінансового забезпечення розвитку територіальних громад, слід відзначити ключові його особливості:

- фінансова децентралізація зумовлює і стимулює створення нових адміністративно-територіальних одиниць – ОТГ;

- забезпечено диверсифікацію фінансового забезпечення громад, перерозподіл статей надходження фінансових ресурсів;

- протягом останніх років спостерігається чітка тенденція збільшення обсягів фінансування статей, які стосуються розвитку;

- фінансування розвитку ОТГ є одним із пріоритетів сучасної системи місцевих бюджетів.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що зараз система фінансового забезпечення розвитку територіальних громад перебуває ще на етапі реформування і становлення. Для ефективного фінансового забезпечення розвитку територіальних громад в контексті бюджетної децентралізації необхідно провести системні зміни у більшості сфер роботи територіальних громад. Це забезпечить суттєві імпульси для нарощування фінансового потенціалу й вирішення питань місцевого значення.

Перелік використаних джерел:

1. Об'єднання на засадах добровільності чи адміністративно-планова децентралізація? URL: https://www.pravda.com.ua/columns/2020/02/10/7239962/

2. Довідка щодо стану виконання місцевих бюджетів. Виконання доходів місцевих бюджетів за січень-травень 2021 року. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/mb_05.pdf
3. Як виконувалися місцеві бюджети у 2020 році - експертний аналіз. URL: https://decentralization.gov.ua/news/13249

Серкез Х.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

БЮДЖЕТНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСУВАННЯ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Бюджетні ресурси є на сьогодні основним джерелом фінансування місцевого економічного розвитку (МЕР). Бюджетні ресурси — це кошти бюджетів міст і бюджетів вищих рівнів, спрямовувані на фінансування потреб МЕР, спільною ознакою яких є відсутність боргових зобов'язань. [1, с. 7]

Цільові субвенції (ЦС), місцеві цільові програми (МЦП), податкове стимулювання (ПС), муніципальне замовлення (МЗ), міжмуніципальне співробітництво (МС) є інструментами використання бюджетних ресурсів.

Можливості впливу місцевої влади щодо використання бюджетних інструментів досить великі. Формування бюджетних ресурсів прямо залежить від того, наскільки ефективно органи місцевого самоврядування зможуть організувати весь комплекс робіт зі сприяння підприємницькій діяльності, запровадження та мобілізації місцевих податків і зборів. [1, с. 10]

Субвенція (лат. subventio — «допомога») — інструмент надання грошової допомоги місцевим бюджетам із центрального чи іншого місцевого бюджету, що має конкретне цільове призначення.

Цей інструмент є міжбюджетним трансфертом, який передають на програми й заходи, спрямовані на підтримку законодавчо гарантованого мінімуму соціальної забезпеченості населення територій, де такий мінімум не забезпечується власними та закріпленими бюджетними доходами з об'єктивних причин (загальна субвенція), чи на певну мету соціально-економічного розвитку (інвестиційна субвенція). [1, с. 13]

Державні органи влади надають субвенції задля збільшення споживання певних суспільних благ. Ці блага не повинні ускладнювати та створювати додаткові проблеми та навантаження на місцевий бюджет, бо чим більший обсяг субвенцій у місцевих бюджетах, то вищий рівень державного втручання в діяльність місцевої влади.

До прикладу, в Україні Державний фонд регіонального розвитку (ДФРР) є інституційною основою для розподілу субвенцій та фінансування інвестиційних програм і проєктів, що відповідають пріоритетам, визначеним у Державній стратегії регіонального розвитку та відповідних стратегіях розвитку регіонів. [1, с. 20]

Місцева цільова програма є одним із найпоширеніших інструментів фінансування МЕР.

Місцева цільова програма (МЦП) — сукупність взаємопов'язаних завдань і заходів, узгоджених за строками виконання та ресурсним забезпеченням з усіма задіяними виконавцями, спрямованих на розв'язання актуальних проблем розвитку території.

Реалізують ці завдання за рахунок місцевого та/або державного бюджету, а також інших залучених коштів.

Реалізація МЦП може бути спрямована на досягненні підвищення ефективності місцевої економіки загалом або її окремих складників, а також вирішення певних проблем (наприклад, створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва, підвищення інвестиційної привабливості, розвиток ЖКГ) місцевого розвитку.

Особливістю МЦП є те, що призначення цього інструменту — не просто прогнозування майбутнього стану системи, а планування діяльності, спрямованої на її трансформацію.
[1, с. 35]

МІСЦЕВА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ПОВИННА РОЗРОБЛЯТИСЯ ЗГІДНО ЧІТКОГО ЗВЯЗКУ:

Проблема(и) → Мета / Цілі → Завдання → Заходи → Результати

Неправильне визначення пріоритетів може призвести до втрати потенційних можливостей для економічного розвитку. [1, с. 37]

Нині МЦП є досить поширеним механізмом залучення та координації фінансування на потреби МЕР в Україні. МЦП почали використовувати як інструмент упровадження стратегій МЕР. Прикладом може слугувати те, що в липні 2017 року Київська міська рада затвердила Стратегію розвитку міста Києва до 2025 року. [2]

Податкове стимулювання — інструмент надання переваг окремим платникам податків, включно з можливістю не сплачувати податки або сплачувати їх у меншому розмірі, ніж це передбачено податковим законодавством за звичайних умов, передусім задля отримання більшої віддачі в майбутньому, наприклад від упровадження інновацій чи інших вигід місцевого економічного розвитку. [1, с. 9]

Істотна відмінність ПС від інших інструментів стимулювання економічного розвитку полягає в тому, що місцеві органи влади (муніципалітети) вибірково надають ці стимули певним категоріям платників податків, припускаючи, що інвестиції, відкриття або розширення компаній не відбудуться без подібних стимулів.

Місцеві органи влади часто використовують ПС, щоб привабити нові компанії або ж залучить певні технології для посилення конкурентних переваг території. Іншим мотивом місцевої влади запроваджувати ПС є прагнення пришвидшити фізичну ревіталізацію проблемних локацій (кварталів, районів тощо). [1, с. 56]

Інколи місцеві органи влади використовують ПС для просування своїх конкретних завдань, наприклад заохочувати виробників займатися конкретною діяльністю, що відповідає цілям структурної перебудови економіки, забезпечення сталого розвитку, переорієнтації місцевого ринку праці тощо.

Раціональне використання ПС дає змогу інтенсифікувати МЕР.

Наприклад, українські міста практикують установлення ставок податку, нижчих за максимальний розмір, визначений ПКУ, для I та II груп платників єдиного податку, які провадять певні види господарської діяльності (наприклад, ремонт інших побутових виробів і предметів особистого вжитку, інший пасажирський наземний транспорт тощо). [1, с. 63]

Закупівлі є важливою частиною діяльності установ, організацій, підприємств державного сектору по створенню суспільних благ, тому муніципальні замовлення є ще одним не менш важливим бюджетним інструментом. МЗ формується на договірній (контрактній) основі складу й обсягів певних товарів (робіт, послуг), придбання яких здійснюють за бюджетні кошти та які необхідні для потреб муніципалітету, а також укладання контрактів на їх постачання (закупівлю) із суб’єктами господарювання, незалежно від їхньої форми власності. Через муніципальне замовлення має пройти вся продукція, закуповувана для

муніципальних потреб, і всі бюджетні муніципальні послуги, надавані як муніципальними, так і інакшими виконавцями. [3]

Укладення контрактів, які передбаченні МЗ, для стимулювання ефективного використання фінансових ресурсів, зазвичай проводяться на конкурсній основі.

Для досягнення економічного і соціального розвитку території важливою є активізація участі в МЗ місцевого бізнесу, зокрема МСП, що в кінцевому підсумку справляє значний позитивний вплив на МЕР.

Основними перевагами МЗ є те, що це ефективний інструмент активізації господарської діяльності місцевого бізнесу, яка відповідає цілям МЕР і потребам місцевої економіки, механізм підтримки виробників товарів (виконавців робіт, надавачів послуг), зорієнтованих на місцеві ринки та попит, один з ефективних механізмів забезпечення і стимулювання конкуренції на місцевих ринках, підвищення конкурентних позицій місцевого бізнесу за результатами виконання замовлення, механізм для підвищення привабливості територій і конкурування юрисдикцій. [1, с. 73-74]

До прикладу, в Україні, у березні 2014 року розпочався новий етап у розвитку публічних закупівель загалом та МЗ зокрема: у лютому 2015 року розпочала роботу платформа ProZorro, а з лютого 2016 року набрав чинності новий Закон України «Про публічні закупівлі». З квітня до серпня 2016 року в Україні відбувався перехід на електронні закупівлі через систему ProZorro. [3]

Партнерство двох або більше територіальних громад, які погоджуються співпрацювати й об’єднувати певні ресурси для отримання взаємної вигоди, яка була б недосяжною в разі їх самостійної діяльності називається міжмуніципальним співробітництвом (ММС).

Територіальні громади практично ніколи не є абсолютно самодостатніми, незалежно від їхньої площі та чисельності населення. Це означає, що ММС є актуальним інструментом просування МЕР для більшості громад. Також ММС може сприяти успішному подоланню не лише наслідків нераціональної реалізації самоврядних функцій і неефективного використання наявних у громад ресурсів, але й недосконалої організації територіальної влади. [1, с. 85]

ММС є порівняно новим інструментом МЕР, який упродовж останніх років в Україні набуває дедалі більшого поширення. Так, у червні 2014 року було ухвалено Закону України «Про співробітництво територіальних

громад», після чого цей Закон дав потужний імпульс для поширення застосування інструменту ММС. [1, с. 91]

Отже, однією з найважливіших проблем державних фінансів в Україні є раціональна організація відносин в межах бюджетної системи, зокрема між державним бюджетом і бюджетами органів місцевого самоврядування, ефективний перерозподіл бюджетних ресурсів в зв'язку з регіональними відмінностями в соціально-економічному розвитку та здійснення бюджетного регулювання з метою не лише фінансового вирівнювання місцевих бюджетів за допомогою державних трансфертів для забезпечення конституційними гарантіями населення, а й підвищення зацікавленості органів місцевого самоврядування в економічному розвитку територій та збільшенні відповідно їх податкового потенціалу.

Перелік використаних джерел:

1. Практичний посібник «Місцевий економічний розвиток: моделі, ресурси та інструменти фінансування», Ч.2 «Бюджетні інструменти фінансування МЕР» / Балдич Н., Гринчук Н., Ходько Н., Чорній Л., Глібіщук Я. // Режим доступу - http://pleddg.org.ua/ua/praktichniy-posibnik-misceviy-ekono/

2. Рішення Київської міської ради від 15.12.2011 № 824/7060; унесення змін: рішення Київської міської ради від 06.07.2017 № 724/2886. Стратегія розвитку міста Києва до 2025 року- https://dei.kyivcity.gov.ua/files/2017/7/28/Strategy2025new.pdf

3. Вплив ProZorro / Центр вдосконалення закупівель, Київська школа економіки, березень 2017- https://cep.kse.ua/assets/img/articles/Prozorro_report_ua.pdf

Тараненко Г.Д., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСУВАННЯ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Розвиток економіки на місцевому рівні є каталізатором позитивних змін у загальному соціально-економічному житті усієї країни, адже саме місцевий економічний розвиток (далі – МЕР) забезпечує генерування ресурси, необхідні для забезпечення належної діяльності багатьох сфер. Однією із найбільших проблем у цій сфері є брак фінансування МЕР, від

якого потерпають не тільки муніципалітети, а й інші економічні суб'єкти, в першу чергу, малий і середній бізнес та домогосподарства [1, с. 7].

Одним із інструментів, що дає змогу залучити органами місцевої влади значні грошові ресурси на тривалий строк є місцеві облігаційні позики (далі - МОП).

МОП передбачають надання муніципалітету коштів у борг фізичними та юридичними особами в обмін на випущені ним облігації, на основі строковості, платності та поворотності [1, с. 13].

Як вже зазначалося, МОП є ефективним інструментом для фінансування високовартісних капітальних проектів. Ще одною перевагою МОП є те, що боргове навантаження може бути розподілене місцевими органами влади на тривалий період. Поліпшується загальна інвестиційна привабливість громади та її конкурентна позиція по відношенню до інших міст, які бажають здійснити запозичення [1, с. 15].

Використання МОП має, звичайно, певні недоліки. Можливе надмірне нарощення місцевого боргу, що негативно відіб'ється на інвестиційному кліматі та кредитному рейтингу громади, а також одночасно з цим збільшиться залежність органів місцевої влади від центральних. А розподіл боргового навантаження сприятиме накладанню нерівномірно високого боргового тягаря на наступні покоління місцевого населення.

Випуск МОП стає більш поширеною практикою в Україні. До прикладу, Харківська міська рада випустила в 2019 році МОП для фінансування будівництва та реконструкції об'єктів соціально-культурного призначення, об'єктів транспортної інфраструктури, доріг та інженерних об'єктів на них. Розмір запозичення терміном до 3 років під 18% річних становив 250 млн. грн. [1, с. 20]

Кредити міжнародних фінансових організацій – це позикові кошти, що надаються міжнародними фінансовими організаціями на потреби місцевого економічного розвитку [2, с. 67].

Кредити міжнародних фінансових організацій зазвичай характеризуються пільговими умовами кредитування, а також цільовим призначенням коштів. Кредити, які надають міжнародні фінансові організації для фінансування місцевого економічного розвитку, виділяються, як правило, у межах затверджених кредитних ліній або програм. Часто супроводжуються грантовою підтримкою, технічною допомогою, технічною консультацією, навчанням персоналу, кошти

надаються траншами згідно виконаних попередніх робіт, кожна організація має свої вимоги і видає відповідні посібники [2, с. 67].

До прикладу, у рамках Програми розвитку муніципальної інфраструктури України Європейський інвестиційний банк надає кредити муніципалітетам для модернізації інфраструктури ЖКГ в містах України за такими напрями, як теплопостачання, водопостачання та відведення, енергоефективність будівель, зовнішнє освітлення, поводження з побутовими відходами. Загальний обсяг кредиту становить 400 млн. євро [1, с.54].

Місцеві гарантії – це механізм залучення позикових ресурсів суб'єктами господарювання як публічного, так і приватного сектору, що здійснюють свою діяльність на певній території, у якому місцева рада бере на себе зобов'язання повного або часткового погашення основної суми боргу чи процентних виплат у разі неспроможності такого суб'єкта господарювання виконати свої боргові зобов'язання [2, с. 66].

Місцеві гарантії є інструментом залучення довгострокових кредитних ресурсів для фінансування інвестиційних проектів, вони розширюють доступ підприємств комунального сектору до боргового фінансування. Вони стимулюють розвиток місцевого фінансового ринку та, за належного використання, можуть сприяти дієвому здійсненню місцевого інвестування.

З іншого боку, місцеві гарантії обмежуються граничними обсягами боргових зобов'язань місцевого бюджету на відповідний рік, а також максимальними обсягами надання допомоги суб'єктам господарювання. Місцеві гарантії погоджуються із Міністерством фінансів, тож процедура їх надання є дещо тривалою та складною, до того ж при перевищення граничного обсягу місцевого боргу необхідно вносити зміни до бюджету [1, с. 34].

В Україні насамперед поширене надання місцевих гарантій комунальним підприємствам для розвитку цієї сфери. При цьому, функції залучення коштів органи місцевого самоврядування передають безпосереднім виконавцям таких проектів (комунальним підприємствам), а самі відповідають за контроль та страхування ризиків виконавця; часто встановлюється символічна плата в розмірі 1 грн. на місця впродовж строку надання місцевих гарантій. Здебільшого інструмент застосовують для отримання кредитів від міжнародних фінансових організацій, зокрема Європейського інвестиційного банку та Європейського банку реконструкцій та розвитку [1, с. 37].

Менш поширеним інструментом фінансування МЕР є револьверні фонди. Такі фони передбачають надання позик на реалізацію проектів за конкретними пріоритетними напрямами діяльності на визначених умовах. Основними принципами фінансування за рахунок револьверних фондів є низька вартість або відсутність комісії чи відсотків за користування позикою; термін надання позик становить не більше 5 років, найчастіше 1-2 рр.; позичальники зобов'язані повернути отримані кошти, які мають строго цільовий характер використання; відбір проектів здійснюється на конкурсній основі і передбачає залучення, як правило, не менше 30% співфінансування.

Джерелами поповнення револьверних фондів можуть бути кошти виділені із місцевих бюджетів; кошти, отримані від міжнародних фінансових та донорських організацій; кошти учасників та користувачів фонду у вигляді вступних та обов'язкових адміністративних внесків, відсотків за користування позикою тощо [1, с. 63-64].

До прикладу, у 2012 році Вінницькою міською радою було створено комунальне підприємство «Вінницький фонд муніципальних інвестицій» задля реалізації заходів, що сприяють енергозбереженню та використанню альтернативних видів палива, стимулювання їх виробництва, а також інших сфер виробництва та забезпечення суспільних потреб міста Вінниці та територіальних громад області. Фонд оперує фінансовими ресурсами в обсязі 50 млн. грн. Фонд надає короткострокові (1 рік), середньострокові (до 3 років) та довгострокові (до 5 років) позики, а основними їх отримувачами є комунальні підприємства [МЕР, с. 71].

Одним із сучасних інструмент залучення ресурсів, який зараз переживає своєрідний бум у багатьох сферах, як-от наукова, є краудфандинг.

Краудфандинг – це сучасний інструмент який передбачає колективну співпрацю людей, які добровільно об'єднують свої гроші або інші ресурси разом, як правило через Інтернет та соціальні медіа, щоб підтримати зусилля інших людей або організацій [2, с. 64].

Такий інструмент сприяє залученню громадян до процесів МЕР через їх безпосередню участь у фінансуванні проектів. Однозначним плюсом краудфандингу є прозорість процесу як залучення, так і використання ресурсів. При цьому покращується інвестиційний імідж громади та активізується діяльність неприбуткових та неурядових організацій, які часто

виступають рушійною силою у впровадженні позитивних змін у численних сферах суспільного життя.

Краудфандинг поки що не можна вважати ефективним для залучення великого обсягу коштів саме органами влади, насамперед через законодавчі обмеження використання добровільно наданих коштів органами місцевого самоврядування та низьку довіру населення до них. До того ж, аби отримати позитивний результат необхідно провести потужну інформаційну кампанію, аби переконати більшу масу населення [1, с. 82].

Не дивлячись на це, у світі вже існують успішні приклади використання краудфандингу органами влади на місцевому рівні. Так, муніципалітет Лондонського передмістя Льюїшем, Велика Британія, у 2015 році провів краудфандингову кампанію, а межах якої 36 місцевих проектів зібрали 323 тис. фунтів стерлінгів через платформу Spacehive, а найуспішніші з них отримали додаткову підтримку в розмірі 10 тис. фунтів від місцевого грантового фонду. Метаю цієї кампанії муніципалітету було започаткувати сталу модель фінансування громадських проектів, яка передбачає розподіл обмеженого обсягу коштів муніципалітетом та самостійного залучення місцевими неурядовими організаціями решти. Сьогодні, через платформу Spacehive доступне додаткове фінансування громадський проектів у муніципалітеті в розмірі понад 350 тис. фунтів стерлінгів [1, с. 84].

Отже, фінансово-кредитні інструменти МЕР можуть бути альтернативою податковим надходженням, які становлять основну частину надходжень місцевих бюджетів, але часто є недостатніми для фінансування належного соціально-економічного розвитку території. Звичайно, перелік таких інструментів не обмежується названими вище. Деякі з них (як-от револьверні фонди) ще не є широко розповсюдженими в Україні, тоді як інші (місцеві гарантії, наприклад) вже вважаються дієвим механізмом подолання браку фінансування необхідної інфраструктури, суспільних послуг та інших чинників соціально-економічного розвитку на місцевому рівні.

Перелік використаних джерел:

1. Практичний посібник «Місцевий економічний розвиток: моделі, ресурси та інструменти фінансування», Ч.4 «Фінансово-кредитні інструменти фінансування МЕР» / Балдич Н., Гринчук Н., Ходько Н., Чорній Л., Глібіщук Я. // Режим доступу - http://pleddg.org.ua/ua/praktichniy-posibnik-misceviy-ekono/

2. Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб./ Борщ Г.А., Вакуленко В.М., Гринчук Н.М., Дехтяренко Ю.Ф., Ігнатенко О.С., Куйбіда В.С., Ткачук А.Ф., Юзефович В.В.// Режим доступу - https://decentralization.gov.ua/library?year=&library_category=&library_source=&library_theme=&library_type=&library_name=

V. Особливості бізнес-адміністрування в територіальних громадах

V. Features of business administration in local communities

Агура Ю.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент В'юник О.В.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МОНІТОРИНГУ ЗАГРОЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Одним із найважливіших аспектів ефективного управління фінансами бізнесу у сучасних умовах є запровадження системи своєчасного моніторингу загроз його фінансово-економічній безпеці. Високий ступінь невизначеності умов діяльності господарюючих суб'єктів, стрімкі зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах функціонування, зумовлені тенденціями глобалізації та інтеграції у світі, розвитком інформаційно-мережевих відносин, становленням цифрової економіки тощо, – все це призводить до необхідності якомога більш швидкої адаптації підприємств та коригування стратегій і планів управління фінансами. Вирішенню цих завдань сприятиме здійснення систематичних моніторингових процедур із використанням сучасного методичного інструментарію.

Фінансово-економічну безпеку підприємства розуміють як такий стан його функціонування, який «може протистояти негативному впливу факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, з урахуванням необхідності максимальної мінімізації ризиків ведення господарської діяльності та орієнтації на базову стратегію підприємства, результатом чого є приріст потенціалу розвитку» [2].

Основні загрози фінансово-економічній безпеці підприємств виникають за такими джерелами: несприятлива економічна політика держави, дії інших суб'єктів господарювання, кризові явища у світовій економіці [6].

До складових фінансово-економічної безпеки підприємств належать: фінансова складова, соціальна та інтелектуальна складова, інноваційна техніко-технологічна й інформаційна складова, нормативно-правова складова, екологічна складова, силова складова [5].

Загрози фінансово-економічній безпеці підприємства можуть бути класифіковані за різними ознаками: факторами виникнення, розподілом у часі, формою та сферою прояву, характером, можливістю прогнозування та

запобігання, ймовірнісними показниками, стадіями загроз, наслідками загроз [1].

Комплексний системний підхід до функціонування механізму забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства передбачає послідовне виконання низки взаємоузгоджених дій: управління цілями та завданнями згідно з місією організації, ідентифікацію проблем та визначення шляхів їх вирішення, проведення діагностики, контролю, моніторингу та оцінки, прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері фінансово-економічної безпеки [4].

У загальному розумінні моніторинг – це «постійне спостереження за процесом або явищем у відповідних умовах з урахуванням факторів зовнішнього та внутрішнього середовища» [3].

Моніторинг загроз фінансово-економічної безпеки підприємства являє собою процес постійного спостереження за станом фінансово-економічних показників, відслідковування їх відхилень із використанням кількісних та якісних методів, що має на меті ідентифікацію реальних та потенційних загроз і ризиків, а в подальшому прийняття раціональних управлінських рішень щодо їх мінімізації та поліпшення стану об’єкта управління.

Для здійснення моніторингу можуть бути застосовані численні методи, такі як: SWOT-аналіз (ідентифікація сильних і слабких сторін внутрішнього середовища, загроз та можливостей зовнішнього середовища), PEST-аналіз (оцінка політичних, економічних, соціальних і технологічних чинників зовнішнього середовища), PESTLE-аналіз (включає додатково правові та екологічні чинники), експертні оцінки та ін.

Одним із найбільш поширених підходів до аналізу фінансової складової економічної безпеки суб’єктів господарювання є ґрунтовне вивчення показників фінансової звітності, включаючи: стан та динаміку фінансових показників, ефективність використання фінансових ресурсів, використання оборотних та необоротних активів, використання власного та запозиченого капіталу, аналіз структури та зміни показників звіту про фінансові результати, співвідношення показників дебіторської та кредиторської заборгованості [8].

Аналіз фінансового стану підприємства включає: оцінку його майнового стану, аналіз показників ліквідності і платоспроможності, аналіз

показників фінансової стійкості, оцінку дідової активності, аналіз показників прибутковості і рентабельності [7].

Отже, ефективна система моніторингу загроз фінансово-економічної безпеки підприємства має включати як кількісні, так і якісні показники, передбачати виявлення впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, бути орієнтованою на максимально раннє виявлення та попередження ризиків та загроз у сфері фінансово-економічної безпеки підприємства, сприяти поліпшенню інформаційно-аналітичної бази для прийняття раціональних управлінських рішень та підвищенню рівня безпеки діяльності суб'єкта господарювання.

Перелік використаних джерел:

1. Алькема В.Г., Кузуб С.В. Моніторинг загроз фінансово-економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка.* 2017. Вип. 48. С. 101-112.

2. Антоненко В.М., Пєвтієва С.С. Система забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємств. *Ефективна економіка.* 2015. №10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_10_29 (дата звернення: 12.11.2021).

3. Грирор'єв Г.С. Фінансово-економічний моніторинг в системі державного регулювання національної економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки.* 2016. Вип. 18. Ч. 1. С. 60-65.

4. Кравченко М.В. Шляхи удосконалення управління фінансово-економічною безпекою підприємств аграрного сектору. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління.* 2020. Вип. 2. С. 230-234.

5. Мармуль Л.О., Леваєва Л.Ю., Посполіт В.В. Формування конкурентоспроможності аграрних підприємств на засадах фінансово-економічної стійкості та безпеки. *Економічний вісник університету.* 2021. Вип. 48. С. 33-39.

6. Момот Т.В., Луб А.І. Вплив на фінансово-економічну безпеку будівельних підприємств мікроекономічних і макроекономічних факторів. *Молодий вчений.* 2020. №10(2). С. 229-233.

7. Патарідзе-Вишинська М. Економічне моделювання оцінки рівня фінансової безпеки підприємств. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки.* 2019. №1. С. 75-80.

8. Рзаєв Г.І., Шевчук М.О. Напрями аналізу фінансових характеристик економічної безпеки за показниками фінансової звітності. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2020. № 4(1). С. 160-163.

Бегей А. В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

На даний час гостро постає питання про співпрацю держави та бізнесу в територіальних громадах, дане питання як ніколи є актуальним, оскільки пандемія внесла свої корективи в партнерство держави та бізнесу. Один з дослідників даного питання, відносини влади і бізнесу пропонує представляти у вигляді таких моделей: «примус», який передбачає адміністративний тиск на бізнес з боку влади для реалізації соціальних програм і проектів; «патронаж», який передбачає компенсацію витрат бізнесу з боку влади на здійснення соціальних програм і проектів через доступ до ресурсів, що належать державі; «невтручання», яке характеризується повною ізольованістю бізнесу від участі у соціальному розвитку країни, регіону, міста; «захоплення», що характеризується участю виключно великого капіталу у прийнятті стратегічних рішень подальшого розвитку; «партнерство», який передбачається консенсус між владою і бізнесом у прийнятті рішень на основі взаємної вигоди.

Найбільш прийнятною на сучасному етапі розвитку економіки є модель партнерства, яка характеризує вищий рівень узгодженості інтересів економічних суб’єктів, але потребує складних механізмів реалізації. В сучасній ринковій економіці партнерство влади і бізнесу є не тільки «вигідним заходом», який прагне скомпілювати інтереси влади і бізнесу, а і звичайною необхідністю, пов’язаною з продовженням існування капіталістичної економічної системи та її соціалізацією [1]. Варто зазначити, на що саме спрямоване вищезазначене партнерство. Партнерство держави і бізнесу в територіальних громадах перш за все спрямоване на реформування державної власності з метою її більш органічного включення в систему ринкових відносин. Таке партнерство є альтернативою приватизації життєво-важливих і стратегічно-значимих об'єктів державної власності.

Державно-приватне партнерство це свого роду "інституційний та організаційний альянс державної влади і приватного бізнесу з метою

реалізації суспільнозначимих проектів у широкому спектрі сфер діяльності – від розвитку стратегічно важливих галузей економіки до надання суспільних послуг у масштабах всієї країни чи окремих територій". Саме масштабність проектів стратегічного значення обумовлюють необхідність концентрації та об'єднання фінансових, матеріальних, управлінських ресурсів і інвестиційних зусиль держави й приватного сектору [2]. Існує ряд проблем, пов'язаних з партнерством держави і бізнесу в територіальних громадах. Проблеми співпраці проявляються в недоліках законодавчої бази, що визначає права та відповідальність сторін, недосконалості форм і методів реалізації партнерських відносин, відсутності конкурентних умов для ефективного співробітництва, нерозвиненості інвестиційного та інноваційного середовищ.

Особливу увагу варто приділяти налагодженню економічного партнерства між владою та бізнесом в територіальних громадах, в першу чергу, через зміну та вдосконалення законодавчої бази, фінансової та судової систем, поліпшення інвестиційного клімату, підвищення кредитного рейтингу, ліквідацію існуючих адміністративних бар'єрів, розширення прав суб'єктів господарювання, захист інтересів виробників та розширення для них ринків, впровадження прозорого ринку землі, приватизацію тощо [3].

Отже, в Україні є високий потенціал для розвитку різних форм державно-приватного партнерства, реалізація якого вимагає системного підходу в управлінні процесами економічної взаємодії бізнесу і держави в територіальних громадах. Ефективне партнерство можливе лише за умови повної ясності й передбачуваності стратегії подальшого розвитку країни, стабільності у бізнес-середовищі.

Перелік використаних джерел

1. Ієрархія суб'єктів управління бізнес-середовищем: держава – бізнес-асоціації – підприємства [Електронний ресурс] / / Східна європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 3 (20) 2019 -. – Режим доступу: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/20_2019/09.pdf

2. Мельник М. І. Партнерство держави і бізнесу як фактор ділової активності в Україні [Електронний ресурс] / / Вісник КНТЕУ 3/2010 2019. – Режим доступу: http://visnik.knute.edu.ua/files/2010/03/4.pdf

3. Взаємодія влади і бізнесу: проблемні аспекти та удосконалення [Електронний ресурс] / / Режим доступу: https://appu.org.ua/main-news/vza%D1%94modiya-vladi-i-biznesu-problemni-aspekti-ta-udoskonalennya/

Бегей Ю.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ СУСПІЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

Соціальне підприємництво - це підприємництво, підприємство, підприємницька діяльність, покликані вирішити соціальні проблеми та задовольнити потреби суспільства. Можна сказати, що соціальне підприємництво - це унікальна можливість поєднання соціальної місії з бажанням заробити гроші, надати певні послуги та продати товари [2] Соціальне підприємництво не виключає прибутковості, адже пріоритети для нього зовсім інші. На першому місці для таких підприємств є вирішення соціальних проблем або створення соціальної цінності для допомоги суспільству. Для цього використовуються ефективні бізнес-моделі, які забезпечують сталий розвиток підприємству. Соціальних підприємців часто називають інноваторами, оскільки вони намагаються вирішувати «старі» соціальні проблеми «новими» підприємницькими підходами. Це пов'язано з тим, що традиційний бізнес зайняв найбільш цікаві, з точки зору рентабельності, ніші, і особливістю соціальних груп, які опинилися в складних життєвих обставинах. Фактично, потрібно часом «поєднати непоєднуване», аби отримати комерційний та соціальний/екологічний ефекти.

Соціальні підприємства залучають ресурси, які не задіяні в традиційному комерційному підприємництві. Потенційним соціальним підприємці розглядають такі категорії людських ресурсів, як люди з обмеженими можливостями, біженці або внутрішньо переміщені особи, люди похилого віку, люди, що вийшли з місць позбавлення волі, ВІЛ-позитивні люди, багатодітні мами та ін.

Досягнення соціального ефекту діяльності соціальних підприємств відбувається через: залучення цільових груп до виробництва товарів чи надання послуг (розв'язання проблем, адаптації, працевлаштування тощо); надання якісних послуг та товарів представникам цільової групи на пільгових умовах (тим самим задовольняючи їх потреби та покращуючи

якість життя); здійснення підприємницької діяльності без залучення цільової групи та спрямування доходів від такої діяльності на підтримку певної соціальної місії; застосування інноваційних підходів до розв'язання соціальних проблем; знаходження нових шляхів для реформування державних соціальних послуг; залучення громадян до участі в соціальних ініціативах на волонтерських засадах, об'єднання громад навколо соціальних проблем; поява нових видів соціальних послуг, які залишаються поза увагою звичайного бізнесу у зв'язку з малоприбутковістю, непопулярністю, відсутністю належної професійної підготовки; більш ефективне використання наявних ресурсів регіону у вирішенні соціальних проблем; зниження навантаження на місцеві бюджети у вирішенні соціальних проблем (актуально в умовах хронічного дефіциту бюджетних коштів) [1].

На сьогодні використання підприємницьких підходів до вирішення соціальних проблем дозволить певною мірою зняти навантаження на державний бюджет щодо окремих соціальних видатків, забезпечити не лише захист, але й особистісний розвиток для соціально вразливих груп суспільства. Після легалізації соціального підприємництва у країни з'явиться додатковий помічник для вирішення соціальних проблем. Справа в тому, що Україна взяла на себе дуже великі соціальні зобов'язання по підтримці соціально незахищених верств населення. Однак, на сьогоднішній день Україна не може впоратися з таким великим соціальним навантаженням. Це притаманно не тільки Україні, а є світовою тенденцією.

Соціальне підприємництво - це відповідь суспільства на соціальні потреби. Соціальний бізнес може стати дійсно потужним партнером, якому під силу розірвати таке коло проблем як безробіття, неможливість виплачувати достатні соціальні виплати, виключення жінок та вразливих категорій населення з ринку праці.

Не зважаючи на недоліки, соціальне підприємництво в Україні має вагомі перспективи, адже слугує реальною альтернативою бюджетному фінансуванню соціальних потреб, сприяє підвищенню громадянської свідомості й активності суспільства, об'єднанню людей навколо ідеї вирішення соціальних проблем і забезпечення добробуту для кожного.

Перелік використаних джерел
1. Арапетян А. Соціально-відповідальний бізнес: переваги та обмеження / А. Арапетян, О. Архипчик, Л. Пан // Практика управління. 2008. № 7. С. 12–18.
2. Сандакова О. Соціальне підприємництво: що це? / О. Сандакова // Наша громада. 2010. № 1. С. 19–24.
3. Волосковець Н. Ю. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки / Н. Ю. Волосковець // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 125-130.

Біляк А.Я., здобувач вищої освіти
Науковий керівник - к.пед.н., доцент Бобко Л.О.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ ТА БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Становлення взаємовигідних відносин та налагодження ефективної комунікації між владою і бізнесом – проблемне питання реформування та демократизації в Україні. Наявність такої проблеми не дивина, а швидше закономірність, зважаючи на майже сімдесят років комуністичного минулого з його жорсткою командно-адміністративною моделлю економіки та відсутністю сектору приватного підприємництва. Проведена в 1990-х рр. приватизація зумовила не швидкий перехід до ринкової моделі економіки, а зростання впливових фінансово-промислових груп та сприяння процесу олігархізації [1]. Відтак в Україні сформувались дві моделі взаємодії влади і бізнесу: захоплення бізнесом влади і навпаки узурпація владою бізнесу [2].

У сучасних умовах глобалізації та інтернаціоналізації така ситуація тільки підриває економічні можливості України та сприяє негативному сприйняттю суспільством як бізнесу, так і влади.

Ринкова економіка не може ефективно розвиватись без формування потужного бізнесу, що є одним із її ключових елементів. Водночас ведення бізнесу повністю регламентується державою та законодавством. За такої взаємозалежності співпраця між бізнесом і владою є вкрай необхідною та має базуватись, як наголошує Жаліло Я. А., на засадах:

1. Соціального діалогу, який має переростати в економічний з широким колом учасників та питань для спільного вирішення.

2. Бізнес має бути суспільно відповідальним і соціально орієнтованим, а держава натомість має забезпечувати стабільність і прозорість в сфері бізнесу [3].

Взаємодія між владою і бізнесом має певні вектори, і один з найважливіших – сфера інвестицій. Саме завданням влади є створення сприятливого інвестиційного клімату, який заохочуватиме як внутрішні, так і зовнішні інвестиції. Створювати сприятливий інвестиційний клімат держава може шляхом надання гарантій, податкових і кредитних пільг, створення відповідних організаційно-правових умов, механізму прямого державного і змішаного державно-приватного фінансування інвестицій [4]. Проблема взаємодії в цій галузі полягає в тому, що в нашій державі більша увага приділяється іноземним інвестиціям або великим національним інвесторам, водночас як проблемам створення сприятливих умов для середнього і малого бізнесу влада не приділяє достатньо уваги, що особливо проявилось в розпал пандемії коронавірусу, від якої найбільше постраждав середній і малий бізнес.

Інша, не менш важлива сфера взаємодії влади і бізнесу – соціальна, зокрема, спонсорська чи благодійна допомога населенню, залучення бізнесу до розробки соціальних програм тощо. Проте і тут бізнес стикається з такими проблемами, як брак коштів, податковий тиск, нестача інформації та досвіду участі в соціальних програмах, невідповідність нормативно-правової бази для соціальної діяльності підприємства, відсутність організацій державного і недержавного характеру, які могли б допомогти з реалізацією соціальних програм [5]. Однією з найбільш болючих проблем в українському суспільстві є становище малого і середнього бізнесу, яке завжди було дуже складним через бюрократичну машину з її постійними перевірками, системою дозволів, сертифікатів та ліцензій на продукцію, несприятливим оподаткуванням, яке часто змінюється. Саме тому малий та середній бізнес активно підтримували усі революції часів незалежності, були спонсорами масових протестів. Потреба малого та середнього бізнесу в підтримці з боку держави дуже велика, однак від початку незалежності це не надто бентежило владу, яка сприяла тільки великому бізнесу. Монополія великого бізнесу на певні види діяльності зумовлювала потерпання малого бізнесу від корупції та нерівних умов конкуренції. На відміну від великого

бізнесу, який напряму може лобіювати свої інтереси у вирішенні важливих питань стосовно підприємництва, оподаткування, експорту чи імпорту, то думка малого бізнесу до уваги не бралась. Задля впливу на важливі рішення влади підприємці об'єднуються в спілки, громадські організації, через які намагаються донести свою думку до влади. Важливо зауважити, що на регіональному рівні, завдяки реформі децентралізації, малий та середній бізнес має більше впливу [4].

У контексті даної теми варто приділити увагу питанню лобізму. На жаль, в Україні, на відміну від західних країн, лобізм сприймається як негативне явище, ототожнюється з корупцією, що зумовлено високим рівнем олігархізації. Лобіювання інтересів великого бізнесу неодноразово спостерігалося як в напрямку основних гілок державної влади, так і навіть на Центральну виборчу комісію. Для того, щоб лобізм не перетворювався на нову форму корупції, потрібно забезпечити йому законодавче регулювання, яке регулюватиме та обмежуватиме лобізм, а водночас робитиме його важливим важелем впливу на владу [6].

Отже, взаємодія влади і бізнесу є дуже важливою для розвитку економіки, збільшення інвестицій та соціальних програм, адже таким чином можна поєднати ресурси держави (економічні, політико-правові, адміністративні, інформаційні, силові, соціальні) та ресурси бізнесу (фінансові, експертні, інноваційні, інформаційні, людські, комунікативні) і отримати позитивний результат у вигляді збільшення ВВП держави, рівня життя населення, зниження рівня безробіття, тощо.

Перелік використаних джерел

1. НогіноваН.М. Приватизація в Україні: упущення, досягнення і перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2722.

2. Катамадзе Г. Взаємодія влади і бізнесу: проблемні аспекти та удосконалення [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://www.unn.com.ua/uk/blog/310-vzayemodiya-vladi-i-biznesu-problemni-aspekti-ta-udoskonalennya?fbclid=IwAR03Lgt0jAwmu6OTUKkjiOA7xbnH8zMfFC7vHBnbNo-m3SFYeM2ZF9xNBdg.

3. Жаліло Я.А. Економічний діалог: партнерство заради прогресу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/Table/8022007/80207/003.htm#a1.

4. Брехаря С. Г. Політична суб'єктність малого і середнього бізнесу в Україні. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. - 2015.[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzipiend_2015_2_12.
5. Бержанір А. Л. Становлення взаємодії влади, бізнесу і суспільства в ринкових умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_3_5.
6. Круть В.О. Лобізм як форма прояву корупції[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2020/34.pdf.

Бурбило Н.Б., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ У БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННІ ЧЕРЕЗ МЕНТОРСТВО

Стратегіологічно уся діяльність держави має чітко визначену спрямованість, де виконання покладених на неї багатовекторних функцій має своїм принциповим орієнтиром забезпечення прав і свобод людини. Означене, об'єктивно, обумовлює стратегіологічну необхідність забезпечення такої діяльності належними ресурсами, у тому числі, людськими.

Можливо погодитись як із практиками, так і науковцями, що неефективні й застарілі, хоча й напрацьовані протягом багатьох попередніх років методи управління на даний час викликають недовіру до системи публічної служби серед громадськості та вимагають її цілеспрямованого реформування, включно з модернізацією публічного управління загалом. Пріоритетним процесом, що впливає на якість публічної служби, є кадрове забезпечення у системі публічного управління та адміністрування, зокрема, у різного виду бізнес-адмініструванні. Так, від його впорядкованості, визначеності критеріїв підбору, чесності, політичної незаангажованості залежить якість кадрового потенціалу публічної служби України. Виходячи з цього, проблемні питання стратегічного управління кадровим

забезпеченням в бізнес-адмініструванні, в аспекті створення дієвої та високоефективної системи, що здатна відповідно до сучасних умов виконувати ті чи інші функції держави й бізнесу, є потребують конкретизації.

Загалом тематиці кадрового забезпечення у бізнес-адмініструванні значну увагу приділено в працях науковців: Авер'янов В.Б., Бакуменко В.Д., Бандурка О.М., Ващенко К. О., Витко Т.Ю., Вишневський А.М., Гончарук Н.Т., Кагановська Т.Є., Карпінський Б.А., Клочко А.М., Ковбасюк Ю.В., Левченко К.Б., Сурмін Ю. П., Яцуба В. Г.

Однак узагальненню в частині виявлення загальних рис й особливостей стратегічного управління кадровим забезпеченням як самостійного явища, встановленню його сутності, а також розкриттю загальних завдань цієї складової бізнес-адміністрування, належна увага приділялась не завжди. Означене, в свою чергу, потребує проведення цілеспрямованого загального й комплексного аналізу особливостей досліджуваного явища та опрацювати єдині підходи щодо подальшого вдосконалення стратегічного управління кадровим забезпеченням у бізнес-адмініструванні, зокрема, через підходи менторства.

Підкреслимо, що виходячи з інтересів стратегічного управління кадровим забезпеченням у бізнес-адмініструванні, а значить саме для стійкого розвитку професійного потенціалу працівників в Україні важливою є стратегія, яка вже довела свою ефективність на прикладі таких світових компаній, як AT&T та Apple, – запровадження програм менторства як важливої складової плану професійного розвитку. Так, серед сучасних підходів до забезпечення розвитку професійного потенціалу, які мають бути у професійній діяльності на постійній основі, дослідники ставлять менторство на перше місце. Менторство передбачає проходження естафети життєвого та професійного досвіду від тих, хто вже набув знань та досвіду, до тих, хто починає цей шлях у певній сфері [1-2].

Оскільки зміст поняття «наставництво» постійно еволюціонує і має конотацію «учитель – учень», що передбачає його розуміння як взаємодію між поколіннями (особливо в ментальності українців через його специфічне застосування за радянських часів), то у сучасному науковому дискурсі доцільно застосовувати саме термін «менторство» у контексті проблеми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні (табл. 1).

Таблиця 1

Модель розвитку професійного потенціалу працівників з позиції інтересів стратегічного управління кадровим забезпеченням у бізнес-адмініструванні на основі підходів менторства

Етапи кар'єри	***Мотиватори***	***Організаційні засоби***
Вступний етап	- розуміння специфіки організації; - набуття необхідних навичок; - налагоджування контактів із партнерами; - тренування креативності та ініціативності; - посилення рівня відповідальності	- менторська програма; - команди професійної підтримки; - тренування лідерства; - стажування
Етап колеги	- робота над розвитком сфери компетентності; - фінансування професійного розвитку; - становлення як незалежного експерта; - здобуття членства та особистого визнання в професійних співтовариствах; - розвиток креативності та інноватівності; - посилення рівня відповідальності	- підвищення кваліфікації; - залучення професійних асоціацій; - формальне навчання; - робота в комітетах
Етап радника / ментора	- набуття досвіду різнопланової експертизи; - досягнення лідерських позицій; - участь у розв'язанні організаційних проблем; - консультування / коучинг інших фахівців; - сприяння самовідновленню; - досягнення впливовості; - стимулювання та врахування думок інших	- оновлення кар'єри; - роль ментора та тренера; - центр оцінки лідерства; - організаційні референтні групи

Джерело: сформовано автором

Зазначимо, що для цілеспрямованого запровадження підходів менторства до системи бізнес-адміністрування в Україні в контексті стратегічного управління кадровим забезпеченням важливим є врахування досвіду британських фахівців CIPD (англ. Chartered Institute of Personnel and Development, Дипломований інститут персоналу і кадрового розвитку), які визначили декілька основних характеристик менторства: використання його як допоміжної форми професійного розвитку; спрямованість на індивідуальне управління кар'єрою і на вдосконалення професійних

навичок; націленість на розв'язання внутрішньоособистісних конфліктів; бажання досягнути як корпоративної, так і індивідуальної мети. Згідно з даними CIPD, модель діяльності ментора складається з трьох етапів: діагностика, вивчення проблем, зазначених працівником; переосмислення; планування.

Об'єктивно, що на кожному етапі є своя сфера відповідальності як для працівника, так і ментора, оскільки наявні різні види менторства – корпоративне, кваліфікаційне, соціальне, дружнє, еволюційне. Окремої уваги заслуговують й основні його види – еволюційне, спонсороване і соціальне менторство, що необхідно враховувати в конкретних випадках стратегічного управління кадровим забезпеченням у бізнес-адмініструванні.

Перелік використаних джерел

1. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).
2. Mincemoyer C. C., Thomcon J. S. Eslabishing effective mentoring relationships for individual and organizational success. *Journal of Extension*. 1998. 36 (2). URL: http://www.joe.org/joe/1998april/a2.php.

Вовк В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Маліновська О.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ НАСЕЛЕННЯ

Під соціальним підприємництвом слід розуміти використання різноманітних засобів підприємницької діяльності задля створення, фінансування та впровадження рішень в соціальній, культурній та екологічній сферах. Судячи з цього, соціальне підприємництво наближується до третього сектора. Сама ж концепція діяльності соціального підприємства може відноситися до досить широкого спектру організацій, які різняться за розміром чи мають різня цілі.

Суб'єктом соціального підприємництва є підприємець, що займається такими видом діяльності. Для соціального підприємства основним критерієм результативності є соціальний вплив. В цьому й полягає основна відмінність від традиційного підприємства, в якому діяльність орієнтується на прибуток, обсяг продажів чи вартість акцій.

При соціальному підприємництві, прибуток теж може братися до уваги, однак, як засіб для подальшого просування до досягнення соціальних чи культурних цілей. Соціальний бізнес має й інші важливі ознаки, серед яких: інноваційність, самоокупність, масштабованість, фінансова стійкість.

Ідея соціального підприємництва трансформувалася декілька десятиліть разом з самою сферою діяльності. В сучасному вигляді даний вид бізнесу виник близько 1980-х років, а активний розвиток припадає на 1990-ті роки, що пояснюється зростанням некомерційних організацій, удосконаленням транспорту та інфраструктури, появою сучасніших засобів зв'язку. Однак, невирішеним досі лишається питання точного окреслення поняття соціально-підприємницької діяльності.

Так, сучасні соціальні підприємства можуть мати різні організаційні та правові форми: чисто некомерційні, чисто комерційні, різноманітні поєднання. Серед країн, що є лідерами в розвитку соціального бізнесу, варто виділить такі: Великобританія, США, Словенія, Малайзія, Бангладеш та ін.

При цьому, правова позиція соціальних підприємців може бути різною: від цілковитої відсутності визнання до створення унікальних корпоративних форм.

Відповідно до досліджень, існує досить невелика частка населення, яка володіє характеристиками та поглядами, потрібними соціальному підприємцю. Зі свого боку, такі підприємці часто натикаються на проблеми щодо комунікації з суспільством і в багатьох випадках змушені виступати з компромісними ініціативами. В свою чергу, деякі критики говорять про те, що концепція соціального підприємництва є суперечливою, а можливість існування альтруїстичних форм капіталізму ставиться під сумнів.[1]

Одночасно, соціальному підприємництву притаманні такі спеціальні характеристики як пріоритетність соціальних цілей, відповідальність та відкритість діяльності перед органами державної влади та громадськістю, реінвестування отриманого прибутку в подальший соціальний розвиток.

Слід також виділити основні критерії, за якими визначається приналежність бізнесу до соціального підприємництва, а саме:

- забезпечення робочими місцями громадян з соціально вразливих груп населення (люди з інвалідністю, жителі сільської місцевості, ветерани АТО та ін.);
- певна частина чи весь прибуток від господарської діяльності направляється на підтримку громадських організацій, благодійних організацій чи фондів;
- певна частина або весь прибуток направляється на фінансування окремих видів послуг, що надаються незахищеним групам населення, допомогу в реалізації соціальних, культурних чи спортивних проектів.

Наразі, соціальні підприємства розповсюджені по всій території України.

Найбільша їх частка припадає на м. Київ, Львівську, Полтавську, Харківську, Запорізьку області. При цьому, найменша кількість - у Волинській.

Основною місією соціального бізнесу є створення певного соціального ефекту та досягнення соціальних цілей. Кожне соціальне підприємство формує власні результати в залежності від своєї діяльності. В переважній більшості, соціальні підприємства направлені на створення робочих місць для соціально незахищених верств населення.

Так, приблизно за рік такий бізнес працевлаштовує близько 2% таких осіб та надає соціальні послуги в середньому 80-ти особам в місяць. А протягом цілого календарного року клієнтами підприємства стають 960 тисяч громадян.

Дохід соціального бізнесу, що спрямовується на вирішення соціальних завдань та реалізацію соціальних проектів складає 0,05% від усіх видатків бюджету України, що передбачаються на фінансування соціального захисту населення.

Однак, розвиток соціального бізнесу також має низку недоліків на даний час в Україні. Цей напрям є досить молодий, але розвивається дуже динамічно. Однак, проблеми виникають вже на етапі створення соціального підприємства через важкість формування початкового капіталу та проблем з фінансовими ресурсами. Наступною причиною є конкуренція на економічному ринку з некомерційними громадськими організаціями. Крім

цього, в населення наявні обмежені соціальні очікування, певний ступінь недовіри та необізнаності. Перепонами стаю також недостатня професійна підготовка керівників та низька заробітна плата для працівників.[2]

Отже, активний розвиток соціального бізнесу в Україні розпочався досить недавно, але вже відбулися помітні зміни в соціальній сфері.

Подальше удосконалення даного напряму потребує комплексного підходу як органів державної влади, так і суспільства щодо допомоги та сприяння створенню соціальних підприємств.

Перелік використаних джерел

1. Учасники проектів Вікімедіа. Соціальне підприємництво – Вікіпедія. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальне_підприємництво.
2. Ольга Баранова. Соціальне підприємництво як відповідь суспільства на соціальні потреби | БІЗНЕС. БІЗНЕС | Останні новини бізнесу України. URL: https://biz.ligazakon.net/interview/205014_sotsalne-pdprimnitstvo-yak-vdpovd-susplstva-na-sotsaln-potrebi.

Дерев'янко В.А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТРАТЕГІОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ У ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРІ

Науковці й практики зазначають, що проблема ефективності стосується усіх сфер, видів, форм, методів організації життєзабезпечення людини. Однак, найбільшою мірою це властиве управлінню як діяльності, що здійснюється людьми, стосовно людей та виключно в інтересах людей. Саме від ступеня ефективності цієї діяльності безпосередньо залежить добробут людини, тобто загалом йдеться про ефективність суспільної системи та її фінансово-економічного середовища. Як суспільству, так і властиво державі необхідні повні й достовірні знання щодо результативності витрат на управління, зокрема, в коректному оцінюванні об'єктивізації публічного управління та адміністрування, глибини і дієвості

його впливу на керовані процеси, включно з концепцією державотворчого патріотизму нації [1-3].

Так, у бізнес-адмініструванні під час оцінювання ефективності організації повинні, як мінімум, порівнюватись [4]:

– цілі, які практично реалізуються в ньому, з цілями, які об'єктивно детерміновані суспільними запитами;

– цілі, які реалізовані в управлінських процесах, з результатами, одержаними внаслідок об'єктивізації державного управління (рішень і дій його управлінських компонентів);

– об'єктивні результати управління із суспільними потребами та інтересами;

– суспільні витрати, які пішли на державне управління, з об'єктивними результатами, одержаними внаслідок управління;

– можливості, закладені в управлінському потенціалі, зі ступенем їх реального використання.

Дослідники зазначають, що *ефективність управління* – це результат, зіставлений із затратами на його досягнення (вони включають не лише прямі витрати на систему управління, а й витрати на реалізацію управлінських рішень). Проте визначити ефект управління й оцінити зумовлений ним результат досить проблематично. Тому насамперед потрібно виділити критерії, на основі яких можна було б виміряти результативність та ефективність бізнес-адміністрування.

Оцінювання ефективності управління у фінансово-економічному середовищі стикається з низкою перешкод об’єктивного характеру, пов’язаних, зокрема, із тим, що його результати не можуть бути прив’язані до суто економічних показників (прибуток, витрати, обсяг виробництва товарів і послуг тощо).

Підкреслимо, що ефективність бізнес-адміністрування, з одного боку, залежить від створення умов і результатів праці на конкретному об'єкті, а з іншого – від зовнішнього середовища та ситуацій, які визначають кон'юнктуру ринку та від величини акціонерного капіталу й величини ситуаційного доходу від реалізованого товару.

Серед факторів, що впливають на ефективність бізнес-адміністрування щодо організаційної структури виділяють [4]:

- потенціал системи організації;

– збалансованість складових організації;

– процеси на всіх стадіях кругообігу фондів;

– рівень розвитку всіх підсистем;

– раціональність співвідношення між ефективністю господарської та результативністю фінансової діяльності;

– оптимальна залежність між активною і пасивною адаптивними реакціями системи;

– потенціал конкурентного статусу організаційних формувань тощо.

Для належного управління підрозділами організації з позиції стратегіології ефективності потрібно дотримуватися таких умов [5]:

– як бізнес структура загалом, так і кожний її підрозділ зокрема повинні мати чітку місію, тобто власну стратегічну мету, яка може відображатися в прагненні до підвищення конкурентоспроможності і прибутковості;

– потрібні менеджери-професіонали для того, щоб управляти підрозділами;

– необхідна розвинута корпоративна культура та абсолютна відданість персоналу своїй організації. Найкращий підхід полягає в тому, щоб створити культуру «самовивчення», яка передбачає, що кожний процес чи проект стає об'єктом вивчення працівників, що несуть за нього відповідальність;

– має бути чітке розуміння того, яка робота здійснюється централізовано, а яка децентралізовано;

– у керівництва має бути інформаційна система управління для того, щоб була можливість спостерігати за роботою підрозділів та їхніми результатами, при цьому не втручаючись в їхню роботу.

Підрозділам не слід створювати перешкод, а навпаки, їм потрібно створювати умови, щоб вони стали незалежними. Неможливо керувати наказами, щоб управляти функціональними підрозділами, необхідно заохочувати створення неформальних організацій. Краще створювати умови для синергії, ніж нав'язувати правила та призначати управлінців із центрального апарату організації.

Переваги успішного управління підрозділами особливо проявляються в посиленні заінтересованості в прибутку, ринковій орієнтації, прискоренні

процесу прийняття рішень, підсиленні мобільності й посиленні мотивації в їх фінансово-економічному просторі.

Перевагами стратегіологічного впровадження системи бізнес-адміністрування є її зв'язок з розширенням можливостей підприємництва і зростанням ефективності:

– поліпшується якість рішень, які приймаються, і скорочується сам процес прийняття рішень;

– вище керівництво вивільняється від щоденної рутинної роботи й має більший простір для вирішення стратегічних завдань;

– з'являється чіткіше уявлення про рівень прибутку й результати діяльності підприємства.

Організація тільки тоді може вважатися такою, що досягла успіху, коли вона досягла своєї мети. Тому основними складовими успіху організації є:

– виживання організації (можливість існувати якомога довше) а для цього потрібно періодично змінювати свої цілі, вибирати їх відповідно до мінливих потреб зовнішнього середовища;

– результативність і ефективність організації, тобто, за термінологією П. Друкера, результативність є наслідком того, що «виробляються потрібні, правильні речі», а «ефективність» є наслідком того, що «правильно створюються саме ці речі» [2];

– продуктивність: основною складовою продуктивності є якість. Продуктивність на всіх рівнях організації є критично важливим чинником для того, щоб організація могла вижити й досягти успіху за умов конкуренції;

– практична реалізація управлінських рішень: успішним рішенням вважається таке, яке втілюється, практично перетворюючись на дію, – результативно та ефективно.

Загалом критерії ефективності бізнес-адміністрування у фінансово-економічному просторі розташовуються навколо чотирьох точок:

– механізму внутрішньої координації;

– процедур мотивації;

– системи інформації;

– структури прийняття рішень.

Для отримання організацією максимально високих результатів необхідно якнайповніше реалізувати її ринкові можливості й достатньо забезпечити максимально високий рівень її внутрішньої ефективності.

Об'єктивно, що дотримання стратегіології ефективності в організаційних структурах управління впливає на загальну ефективність бізнесу і стосується передусім таких внутрішніх характеристик організації, як координація, система передавання, механізм прийняття управлінських рішень та їх взаємодія з ринковим оточенням.

Однак, проблема вибору точних економічних критеріїв, які б дали змогу оцінити результати діяльності організації у фінансово-економічному просторі і порівняти організації між собою – вкрай складне завдання. Але хоч би який був обраний критерій, стратегіологія ефективності бізнес-адміністрування в динаміці характеризує зростання організації, тобто зміну межі між організаціями та між організаціями і ринком у мінливому фінансово-економічному просторі.

Перелік використаних джерел:

1. Герберт А., Саймон Г. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції. 2-ге вид., переробл. і допов. К. : АртЕк, 2001. 392 с.

2. Друкер Пітер Ф. Завдання менеджменту в XXI столітті. К. : Видавничий будинок «Вільямс», 2001. 240 с.

3. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2016. 534 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).

4. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).

5. Карпінський Б. А., Горбачевська О. В. Стратегіологія розвитку фінансового механізму формування інтегрованих підприємницьких структур в Україні. *Фінансове забезпечення розвитку суб'єктів підприємництва реального сектору економіки* : колективна монографія / за заг. ред. В. П. Ільчука. Чернігів : ЧНТУ, 2017. С. 25-50.

Калагурка В. Б., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – Вушко О. П.
ВСП "Львівський поліграфічний фаховий коледж
Української академії друкарства",
м. Львів , Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТОРГІВЛІ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

У наш час цифрова торгівля може розвиватися як із допомогою держави так і самостійно, тобто розвиток у будь-якому випадку залежить від малого, середнього та великого бізнесу, від їх ініціатив і нових рішень.

Проблемними питаннями цифрової трансформації, що потребують актуалізації, є: відсутність концепцій, програм цифрового розвитку галузей/секторів економіки, ринків товарів, послуг, капіталу і робочої сили; відсутність механізмів управління інтеграційними процесами в умовах цифровізації; низький рівень розвитку цифрової інфраструктури та забезпечення захищеності цифрових процесів; відсутність системи державної підтримки організацій, що здійснюють впровадження цифрових технологій в регіонах; не вирішеними залишаються питання щодо встановлення податкових пільг; низький рівень сприяння в пошуку і залученні інвесторів для ІТ-підприємств [1].

Головними складовими розвитку цифрової торгівлі є нормативне регулювання, інфраструктура, безпека мереж (кібербезпека), підготовка професіоналів та формування партнерств для створення технологічних платформ. Саме на це має бути спрямована функція держави в партнерстві з бізнесом, реалізація якої потребує відповідної інвестиційної політики.

В свою чергу, на регіональному рівні особлива увага повинна бути приділена таким питанням як: сучасні тенденції розвитку цифровізації в регіоні та підвищення якості життя населення як умови формування комфортного середовища; розбудова цифрового екосередовища в регіоні; підтримка стартапів у сфері цифрової економіки; цифрове майбутнє і регіональна економічна безпека.

Стратегічними підходами регіональних органів влади до підвищення ефективності переходу до цифрової торгівлі має бути інфраструктурний розвиток та інституційна підтримка впровадження цифрових технологій. При цьому, безумовно, реалізація кожного з цих стратегічних підходів в

тому або іншому регіоні повинна враховувати їхню специфіку і особливості перспективного розвитку. Залежно від цього можуть варіюватися як технологічні рішення, що можуть застосовуватися для розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури, так і заходи стимулювання впровадження цифрових технологій і розвитку відповідних підприємств в регіонах.

Зазначимо, що в напрямку подальшого розвитку цифрової торгівлі в Україні доцільно:

- розробляти державні програми розвитку цифрової торгівлі, із зазначенням чітких обсягів інфраструктурних інвестицій, необхідних для створення прийнятного цифрового середовища, напрями їх використання, заходи державної підтримки та інструменти венчурного фінансування;

- на основі аналізу «кращих практик» визначити ключові проблеми і розробити пропозиції щодо розвитку цифрових технологій в окремих регіонах, розробити і затвердити відповідне законодавство, а також окремі проекти у сфері розвитку цифрових технологій;

- міжрегіональна співпраця має розвиватись у сфері інформаційних та цифрових технологій, забезпечення просування регіональних IT-компаній і розробників, пошук ефективних IT-систем і технологій для подальшого поступового упровадження платформних рішень для цифрової торгівлі;

- на обласному рівні та у містах сприяти скороченню «цифрової нерівності». При цьому, напрям розвитку інфраструктури у сфері цифрових технологій в регіонах повинен бути пов’язаний з ринком інтернету речей і впровадженням інформаційних систем автоматизованого управління у сфері міської інфраструктури, енергетиці, сільському господарстві, охороні здоров'я, освіті, розвитку малого бізнесу;

- на рівні ОТГ стимулювати надходження інвестицій в розвиток підприємництва за допомогою створення сприятливого режиму регулювання, застосування активних заходів підтримки, до яких належить створення інноваційних хабів, інкубаторів; вдосконалення електронного управління, підтримка венчурних фондів, інших інноваційних схем фінансування.

Перелік використаних джерел

1. Калагурка В.Б., Герасименко О.В. Аспекти цифрового маркетингу як складової цифрової економіки / Телекомунікаційний простір XXI сторіччя:

ринок, держава, бізнес: Матеріали І міжнар. наук.-практ. конференції / ННІ менеджм-ту та підпрємництва ДУТ. – Київ, 2019. – С. 311-315. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dut.edu.ua/uploads/n_7930_34371015.pdf

Козій Х.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В сучасних умовах економічного розвитку держава має створити усі необхідні умови для успішного функціонування малого підприємництва в Україні. Це повинно бути одним із найважливіших напрямків державної політики та політики органів місцевого самоврядування.

Державною політикою підтримки малого бізнесу є ряд важливих заходів в правовій, економічній та організаційній сферах, які сприяють розвитку малих підприємств, враховуючи при цьому як інтереси держави, так і підприємців. Також, підтримка малого бізнесу передбачає стимулювання, безкоштовну фінансову допомогу або допомогу на пільгових умовах, підтримку малого підприємництва в кризовий період.

Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22 березня 2012 року – це основний нормативно-правовий акт, що регулює підтримку малого підприємництва державою. Згідно із цим законом, до напрямків державної підтримки малого та середнього підприємництва входять: фінансова, інформаційна, консультаційна підтримки, а також підтримка в інноваційній, науковій та виробничій сферах, підтримка підприємств, які займаються експортом, підтримка при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів з управління та ведення бізнесу [1].

Зараз головні завдання щодо підтримки малого підприємництва виконуються Міністерством економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України. Воно сприяло створенню «Порталу для підприємців»,

на якому знаходиться відкрита інформація про законодавчі зміни, також підприємець може знайти корисну інформацію, яка стосується бюджетних, банківських і донорських програм підтримки та розвитку підприємництва [2].

28 лютого 2021 року Міністерством цифрової трансформації України був представлений онлайн-портал для власників малих та середніх підприємств «Дія. Бізнес». Ця платформа спрямована на збільшення суб'єктів підприємництва та появу нових робочих місць, розвитку підприємницької діяльності, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності української продукції на світовому ринку [3].

Зараз портал функціонує в тестовому режимі. Усі підприємці можуть використовувати цю онлайн-платформу, на якій уже знаходяться у відкритому доступі:

- Перелік ідей для бізнесу з використанням зручних шаблонів, список установчих документів, які потрібні для того, щоб відкрити бізнес;

- Онлайн-сервіси та програми, розроблені для того, щоб допомагати підприємцям;

- Довідник для підприємців, основою якого є матеріали державних органів, що працюють у цій сфері та передових підприємств в Україні;

- Кейси, у яких описується успішний досвід започаткування власного бізнесу простими людьми;

- Консалтингова зона, яка надає можливості проконсультуватися із спеціалістами по відеозв'язку. Підприємцям може бути надана консультація із впорядкування різних процесів у бізнесі, фінансового управління, співпраці з державою, всіх тонкощів підприємницької діяльності, управління людськими ресурсами, маркетингу та продажів.

У 2020 році на платформі Дія з'явилася швидка онлайн-реєстрація фізичних осіб підприємців. Зараз ця послуга є найпопулярнішою для підприємців. Вона дає можливість відкрити свою справу за 10-15 хв [4].

«Дія. Бізнес» є важливою складовою великого державного проєкту із розвитку підприємницької діяльності, яким передбачається не тільки створення онлайн-платформи, а й відкриття центрів підтримки і хабів для бізнесменів в різних українських регіонах. В консалтинговій зоні підприємець зможе не тільки отримати консультацію, а й презентувати свою продукцію іншим власникам підприємств, здобути нові навички та знання.

У лютому 2020 року почала працювати державна програма з кредитування бізнесу «Доступні кредити 5-7-9%», створення якої ініціювали Президент України та Прем'єр-Міністр України, щоб спростити надання кредитів малим підприємствам. Дана програма націлена на покращення конкурентного становища малих підприємств, повернення заробітчан в Україну та створення нових робочих місць для населення. Планується створити більше 90 тисяч нових робочих місць [5].

Програма «Доступні кредити 5-7-9%» гарантує державну компенсацію частини кредитної позики підприємцям. Чим більшу кількість нових робочих місць створив підприємець, тим на більшу відсоткову компенсацію він може розраховувати.

Програма передбачає надання кредитів за трьома відсотковими ставками:

- 5% річних надається за умови, коли виручка підприємства менша 50 мільйонів гривень і підприємство створює не менше двох робочих місць за перший квартал;

- 7% річних, коли виручка підприємства менша 50 мільйонів гривень;

- 9% річних, коли виручка підприємства становить 50 мільйонів гривень і більше, але не перевищує 20 мільйонів євро.

Якщо малі підприємства зменшують кількість робочих місць, то з наступного кварталу вони зобов’язані платити 7% річних. І навпаки, при створенні нових робочих місць, за кожне таке місце, ставка зменшується на 0,5%, але не може бути менше 5% річних.

На сучасний розвиток малого підприємництва дуже негативно вплинуло запровадження карантинних обмежень, щоб запобігти поширенню пандемії COVID-19. Із введенням карантинних обмежень в Україні, малі підприємства, в першу чергу ті, які займалися наданням послуг, працювали в розважальній сфері та сфері громадського харчування, були змушені закритися. Окремі підприємства мали можливість перейти на інший формат роботи (онлайн доставка, замовлення навинос, обслуговування клієнтів тільки за попереднім записом та ін.), але такі зміни призвели до зменшення працівників або відправлення їх у відпустку за власний кошт, але для багатьох це виявилося надскладним випробуванням, адже часто сім’ї мають лише одного годувальника, якщо він залишиться без роботи, то сім’я не матиме засобів для існування.

Щоб підтримати малий бізнес, парламент 13 травня 2020 р. ухвалив антикризовий законопроект про пільги і послаблення для бізнесу на час дії карантину. Усім підприємцям, які внаслідок карантинних обмежень залишилися без доходів та не мають змоги платити заробітну плату працівникам, надається фінансова допомога від держави. Держава гарантує частково профінансувати виплату зарплати працівникам підприємств [6].

Не зважаючи на деякі кроки, які почала робити держава для підтримки малого підприємництва, існує ряд проблем, які заважають створенню та успішному функціонуванню малого бізнесу. Україна значно поступається в кількісті суб'єктів малого підприємництва, в рівні їхнього розвитку та державній підтримці багатьом країнам світу, це говорить про проблеми розвитку української економіки. Якщо раніше головними були труднощі з фінансуванням та отриманням кредитів, високі ризики при відкритті бізнесу, то зараз головною проблемою є велике податкове навантаження на малі підприємства. Це свідчить не про підтримку, а навпаки, про ускладнення діяльності малого підприємництва державою.

Для того, щоб зробити підтримку малого підприємництва з боку держави більш ефективною, необхідно здійснити такі заходи:

– чітко розподілити завдання по підтримці суб'єктів малого підприємництва між усіма рівнями влади та управлінськими органами, зберігаючи при цьому основні координаційні функції за органами центральної влади;

– зменшити податковий тиск та усунути різноманітні перешкоди при реєстрації та функціонуванні малих підприємств;

– сприяти кадровому забезпеченню на малих підприємствах, розвиваючи систему муніципальних замовлень на підготовку спеціалістів в даній сфері та працевлаштувати їх у майбутньому на підприємствах місцевих громад [7, С.47];

– виділити кошти із бюджету на фінансову підтримку малого бізнесу, запровадити стимулюючу податкову політику та вдосконалювати в подальшому систему надання кредитів і страхування;

– заохочувати створення центрів, що надають підтримку малому бізнесу;

– постійно вивчати та впроваджувати в Україні досвід підтримки малого підприємництва інших країн. Дані заходи зможуть усунути більшість

проблем у розвитку малого підприємництва, що сприятиме економічному зростанню України.

Отже, Україна вже почала робити перші успішні кроки для підтримки малого бізнесу, серед яких запуск «Порталу для підприємців», онлайн-платформи «Дія. Бізнес», запровадження програми доступних кредитів та фінансова допомога підприємствам під час карантину. Однак, наявність великої кількості проблем у розвитку малого підприємництва вказує на недостатність державних заходів в цій сфері. Тому держава повинна приділяти більше уваги розвитку малого бізнесу, адже від цього залежить розвиток і самої держави.

Перелік використаних джерел:

1. Закон України "Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text.

2. Нестерова С. В., Копча В. В., Михальчинець Г. Т. Державна підтримка малого та середнього бізнесу в сучасних умовах. 2020. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/derzhavna-pidtrimka-malogo-ta-serednogo-biznesu-v-suchasnih-umovah/viewer.

3. Дія. Бізнес. URL: https://business.diia.gov.ua/.

4. Найшвидша у світі реєстрація бізнесу: на порталі Дія можна буде автоматично відкрити ФОП. URL: https://diia.gov.ua/news/najshvidsha-u-sviti-reyestraciya-biznesu-na-portali-diya-mozhna-bude-avtomatichno-vidkriti-fop.

5. Доступні кредити 5-7-9%. URL: https://5-7-9.gov.ua/.

6. Пільги та послаблення для бізнесу до кінця карантину. Рада прийняла закон. URL: https://ua-news.liga.net/economics/news/pilgi-ta-poslablennya-dlya-biznesu-do-kintsya-karantinu-rada-priynyala-zakon.

7. Новосад І. В. Розвиток державної підтримки малого бізнесу в Україні. 2020. URL: http://htei.kh.ua:8080/bitstream/123456789/542/1/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%B4.pdf.

Маркевич А.-М.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ПРИВАТНОГО СЕКТОРУ

Державно-приватне партнерство виступає в ролі інструмента у сфері функціонування соціальної інфраструктури, а також допомагає державним органам влади виконувати обов'язки перед суспільством, постачає якісні товари чи послуги шляхом реалізації проєктів.

Передусім держава бажає шляхом укладання партнерства з бізнесом отримати фінансові ресурси для якісної та ефективної реалізації проєктів суспільного характеру, що також позитивно впливає на бюджет держави, адже приватні інвестиції знижують витрати бюджету на розвиток деяких об'єктів й на реконструкцію інфраструктури, а також за допомогою ДПП формується можливість імплементації новітніх технологій. Бізнес-структури теж отримують користь від участі у такому партнерстві, наприклад у вигляді можливості інвестування в соціально-економічні проєкти, які забезпечують розвиток регіону, населеного пункту, а також брати безпосередню участь у них, отримуючи при цьому прибутки. На основі практики застосування ДПП у світових країнах виявлено деякі недоліки такого партнерства, а саме:

- переважно реалізовуються проєкти на короткостроковій основі, а приватний сектор неактивно хоче брати участь в соціально-економічному розвитку територій;

- нормативно-правове забезпечення потребує удосконалення та модернізації, а також повноваження органів місцевого самоврядування є недостатньо визначеними для укладання договорів з бізнесом;

- підписання та затвердження контрактів займає досить багато часу, і як результат, витрати на проєкт досягають високих позначок[1, с. 6].

Враховуючи вище наведені недоліки можна дійти висновку, що реалізація ДПП можлива лише при умові удосконалення нормативно-правової бази, проведення заходів організаційного характеру задля ефективності впровадження механізмів ДПП як на місцевому, так і на регіональному рівнях, а також при умові належної підготовки кадрів

державних органів влади, органів влади місцевого самоврядування, державних службовців і представників територіальних громад.

Стратегія сталого розвитку України до 2030 року[2], а саме визначені цілі, дають зрозуміти про вагомість застосування взаємодії державного й приватного секторів. Законодавство України, яке на теперішній час регулює відносини між державним та приватним секторами, недостатньо стабілізоване, а також має низку недоліків, суперечностей, які не відповідають сьогочасним соціально-економічним умовам і як наслідок, потребує модернізації та вдосконалення і надалі.

На основі аналізу експертів, Закон України «Про державно-приватне партнерство» теж характеризується деякими неузгодженостями та суперечностями, які в результаті можуть призвести до повної монополізації влади під час партнерства органами державного сектору, і як наслідок, це сприяє неможливості прозоро й ефективно реалізовувати проєкти на основі ДПП [3, с. 2]. Також варто зазначити, що сама дефініція «державно-приватне партнерство» визначає суть відносин саме між органами державної влади та приватними підприємцями, що є суперечним. Адже, дане трактування не враховує можливість залучити до процесу партнерства громадських інститутів у соціальну, економічну й політичну сфери діяльності суспільства, які є надзвичайно ваговими для впровадження ДПП і розвитку громадянського суспільства в цілому. У країнах Європейського Союзу зазвичай таку форму співробітництва визначають як ППП, повна назва абревіатури звучить як публічно-приватне партнерство (PPP – Public-Private Partnership). Таке поняття, на мою думку, докладніше та правдивіше тлумачить партнерство на різних щаблях співпраці, а також надає можливість імплементації новітніх, інших видів й форм взаємодії публічних органів влади та приватного сектору.

Узагальнюючи вище наведені фактори, доцільно стверджувати, що ефективне функціонування ДПП в Україні стримуються через низку перешкод, до ряду яких варто віднести політичну й соціально-економічну нестабільність, досить слабкі зв’язки України на зовнішньоекономічному просторі, а також значний рівень капіталовкладень для реалізації проєктів, і як результат приватний партнер має шанс опинитися в ризикових фінансових ситуаціях.

Для забезпечення прозорості ведення ДПП необхідно сконцентрувати увагу на громадський контроль, застосовуючи як інструмент

забезпечення законності в діяльності як державних органів влади, так і органів місцевого самоврядування. До суб'єктів такого громадського контролю відносяться громадські об'єднання, профспілки, політичні партії, різноманітні громадські організації, трудові колективи, а також можуть виступати й окремі громадяни країни.

Перелік використаних джерел

1. Дутко Н.Г. Європейський досвід державнопри ватного партнерства / Н.Г. Дутко // Держ. упр.: тео рія та практика — 2010. — № 11. — URL.: http/www.nbuv. gov.ua/ejournals
2. Про Стратегію сталого розвитку "Україна 2030" Указ Президента України № №722/2019 від 30 вересня 2019 року. — URL: https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825
3. Досвід та перспективи впровадження державноприватних партнерств в Україні та за кордоном / Б.О. Винницький, М.І. Лендьел, Б.П. Онищук та ін. — К.: "К. І. С.", 2008. — 146 с.

Маркевич А.-М.О., здобувач вищої освіти
Микитюк Р.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

СТРАТЕГІОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

Для системи бізнес-адміністрування, як і для будь-якого окремого суб'єкта господарювання територіальних громад, результативність залежить від низки чинників, одним з стратегіологічно принципових є якість людських ресурсів. У порівнянні з минулим, публічне адміністрування, а з ним й сучасний бізнес більше не базується на жорсткій пірамідальній та ієрархічній структурі з «начальником», який зверху тягне за віжки співробітників, які просто виконують свої індивідуальні завдання. Нині управління людськими ресурсами через систему бізнес-адміністрування набагато більш складним і витонченим явищем, і виходить за межі класичної теорії: потрібно знайти потрібну людину, у потрібний час, для

ефективної праці. HR повинен активізуватися та розглядати загальну картину, на яку безпосередньо впливає так звана «корпоративна культура»[1-2].

Доцільно наголосити, що корпоративна культура є опорою для успіху територіальних громад, бізнесу, організації чи установи. Це не програма, якої слід дотримуватися, перелік поведінки чи інструкцій, це представляє ДНК (внутрішній код) компанії. Корпоративна культура відноситься до переконань і поведінки, які визначають, як співробітники і керівництво компанії взаємодіють і здійснюють зовнішні ділові операції. Культура компанії буде відображена в її дрес-коді, робочому часі, облаштуванні офісу, пільгах співробітникам, плинності, рішеннях щодо найму, ставленні до клієнтів, задоволеності клієнтів та всіх інших аспектах діяльності».

Таким чином, *корпоративна культура в системі бізнес-адміністрування* – це метод цілеспрямованої взаємодії та співпраці менеджерів й співробітників, це те, що не обов'язково виражається в прямій формі, але поширюється між працівниками, які поділяють однакові людські цінності. Формування спільної ідеології корпоративної культури може суттєво вплинути на продуктивність територіальної громади та організацій, виступаючи як реальна конкурентна перевага, порівняно з тими структурами, які не зуміли її створити, або тими, хто має аналогічний бізнес, який не настільки ефективний у досягненні результатів в умовах змін.

Зазначимо, що формування й стратегіологія розвитку корпоративної культури в системі бізнес-адміністрування України має свої особливості. Так, в Україні досі формується власна корпоративна модель, яка скоріше має часткові властивості зарубіжних моделей. Також наявні проблеми у корпоративному законодавстві, що в свою чергу призводить до неефективного корпоративного управління та контролю. Зрозуміло, що в такому середовищі існуватимуть проблеми і з формуванням корпоративної культури в системі бізнес-адміністрування України. Можна розглядати два напрями її формування: перший – це формування власної корпоративної культури на основі власного досвіду, та другий – це підлаштувати запозичену корпоративну культуру під українські умови середовища бізнес-адміністрування. Існування запозиченої корпоративної культури на корпораціях не є якоюсь таємницею, тому що корпоративне законодавство, корпоративна модель в Україні можна також назвати запозиченими з досвіду інших країн. Крім того, багато іноземних корпорацій, що працюють

на території України, намагаються поширювати власну корпоративну культуру. Зокрема, на пострадянських теренах уявлення про корпоративну культуруз'явились одночасно із приходом іноземних компаній. Першою це зробила фірма «McDonald's», у системі якої кожний працівник має свій персональний номер і над кожним з яких ведеться тотальний контроль. Менеджери фірми «McDonald's» постійно підкреслюють важливість чотирьох основних понять, що характеризують стиль фірми: якість, сервіс, чистота, рівень цін [3].

Спробуємо виділити декілька основних проблем стратегіології формування й розвитку корпоративної культури в системі бізнес-адміністрування України:

1. Історичні та психологічні чинники – вони пов'язані з її радянським минулим, де основою побудови економіки був соціалізм та суспільна власність, що передбачав опіку з боку держави. Це породило безініціативність, навіть, певну безпорадність.

2. Вивчення корпоративної культури в Україні формувалось на основі прикладів компаній Японії, Європи, Америки, які є економічно розвиненими країнами, де працівники не хвилюються про задоволення своїх базових проблем, а можуть замислитись вже про вищі цінності, про цінності компанії. Однак, українські працівники знаходяться нижче відносно піраміди Маслоу, не варто очікувати від людей, які не повністю можуть задовільнити свої базові потреби, підтримки вищої місії та стратегій компанії.

3. Національний характер – це усвідомлення людей їхнього місця в світі, який формується на основі економічних, правових та інших чинників. І національний характер українців не завжди відповідає нормам корпоративної культури. Зокрема, українському національному характеру властиві економічний нігілізм, індивідуалізм, сконцентрованість на внутрішніх переживаннях [1].

4. Недосконалий механізм регулювання конфліктів – українське корпоративне законодавство не є досконалим, воно досі розвивається і не здатне повністю регулювати корпоративні відносини.

Хоча проблеми стратегіології формування й розвитку корпоративної культури в системі бізнес-адміністрування України існують, однак українські структури намагаються її удосконалювати. Щоб навести декілька рекомендацій для покращення процесу формування й розвитку

корпоративної культури в системі бізнес-адміністрування розглянемо декілька зарубіжних прикладів компаній з міцною корпоративною культурою.

Zoom. Відома (особливо нині) компанія з технологій відео конференцій (платформа для відео- та аудіо конференцій, співпраці, чату та вебінарів) безумовно є базовою у «великих списках» через свою культуру, і не дарма: вони орієнтовані на людей. Компанія має репутацію особистої турботи про своїх клієнтів. Наприклад, Zoom заохочує співробітників залучати близьких до роботи з товаришами по команді, а колеги можуть познайомитися з людьми за лаштунками свого робочого життя, з людьми, якими вони надихаються і для кого вони працюють.

Pixar. Вражаємось тим, що компанія залишається такою постійно креативною і просто видатною. За цим – творчість у всьому. І це визнання та підтримка творчості всіх, хто нас оточує. Так, студія анімації має основні принципи, які пронизують всю культуру. Такі речі, як ідея про те, що інновації вимагають вміння жити з неоднозначністю (прекрасне визнання творчого процесу), пристрасні інноваційні лідери роблять роботу веселою і креативні ідеї походять від співпраці – основні постулати корпоративної культури цієї компанії.

Zappos. Культура Zappos нині добре сформована і добре відома. Щоб це сталося компанія цілеспрямовано зосереджена на наймі. Процес відбору призначений для пошуку людей, які відповідають принципам компанії. Тобто вони шукають людей, які справді поділяють ментальність «Powered by service», девіз, який допоміг Zappos досягти вершини індустрії. І вони подвоюють це, докладаючи значних зусиль для формування команди співробітників і розвитку культури. Вони хочуть, щоб цінності компанії проникали в кожного співробітника. І це працює. Співробітники Zappos задоволені, і клієнти це відчувають[4].

Як показує аналіз наявні характерні напрями в яких стратегіологічно спрямована робота дозволяє організаційним структурам формувати міцну та успішну корпоративну культуру, а базові з них:

Набір на роботу. Багато фахівців з персоналу погоджуються з тим, що сильна корпоративна культура є одним із найкращих методів залучення потенційних співробітників. Позитивна культура дає організації конкурентну перевагу. Люди хочуть працювати в компаніях з хорошою репутацією як від попередніх, так і нинішніх співробітників. Компанія з позитивною культурою

має можливість залучати тих талантів, які готові зробити своє наступне робоче місце домом, а не просто сходинкою.

Лояльність співробітників. Позитивна культура не лише допоможе підбору персоналу, але й допоможе зберегти найкращі таланти. Позитивна культура виховує почуття лояльності співробітників. Зокрема, працівники з більшою ймовірністю залишаться зі своїм поточним роботодавцем, коли вони відчувають, що до них ставляться правильно, і вони люблять ходити на роботу щодня.

Задоволення від роботи. Не дивно, що в компаніях із позитивною корпоративною культурою задоволеність роботою вища. Роботодавці, які інвестують у добробут своїх співробітників, будуть винагородженні щасливими, відданими справам працівниками.

Співпраця. Співробітники набагато частіше збираються як команда в компаніях із сильною культурою. Позитивна культура сприяє соціальній взаємодії, командній роботі та відкритому спілкуванню. Ця співпраця може привести до вагомих результатів.

Продуктивність роботи. Сильна культура компанії пов'язана з вищими показниками продуктивності. Це пояснюється тим, що працівники, як правило, більш мотивовані та віддані роботодавцям, які інвестують у їхнє благополуччя та щастя.

Моральний дух співробітників. Підтримка позитивної корпоративної культури є гарантованим способом підвищення морального духу співробітників. Працівники, природно, почуватимуться щасливішими та отримають більше задоволення від своєї роботи, коли вони працюють у позитивному середовищі бізнес-адміністрування в територіальних громадах.

Перелік використаних джерел:

1. Скуратівський А. Правова культура в контексті особливостей розвитку соціального буття українського суспільства та національного характеру українців. *Вісник УАДУ при Президентові України.* №1. К.: УАДУ, 2002. 255с.

2. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).

3. Томпсон А. А.,Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Пер. с англ. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 576 с.

4. Jamey Austin. 15 company culture examples that deserve your attention.URL: https://www.atlassian.com/blog/leadership/15-company-culture-examples-that-deserve-your-attention.

Мельничук Д.Є., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Мале та середнє підприємництво є основою розвитку ринкової економіки у сучасному світі. Досвід країн світу свідчить про те, що соціально-економічний розвиток будь-якої держави безпосередньо залежить від ефективності функціонування малого та середнього бізнесу. Тому надзвичайно важливим є сталий розвиток цього сектору підприємництва для забезпечення економічного зростання країни. Досягнення цієї цілі можливе за умов державної підтримки малого та середнього бізнесу.

Розвиток та функціонування підприємств малого та середнього бізнесу має низку переваг, а саме: забезпечують національний ринок товарами та послугами, які є необхідними безпосередньо споживачеві, сприяють впровадженню інновацій, новітніх технологій, забезпечують робочими місцями, зменшують рівень безробіття населення, стимулюють споживання та зростання обсягів виробництва [1]. Крім цього, малі підприємства, порівняно з великими, більш мобільні, оперативно впроваджують інновації та реагують на зміни на ринку.

В Україні в останні роки мале та середнє підприємництво набуває все більшого розвитку. За даними Мінекономрозвитку, серед усіх підприємств України малий та середній бізнес складає 99,8%, там працює 79% населення [2].

Переконатись у вагомості підприємств малого та середнього бізнесу можна в наступних статистичних даних (див. рис. 1):

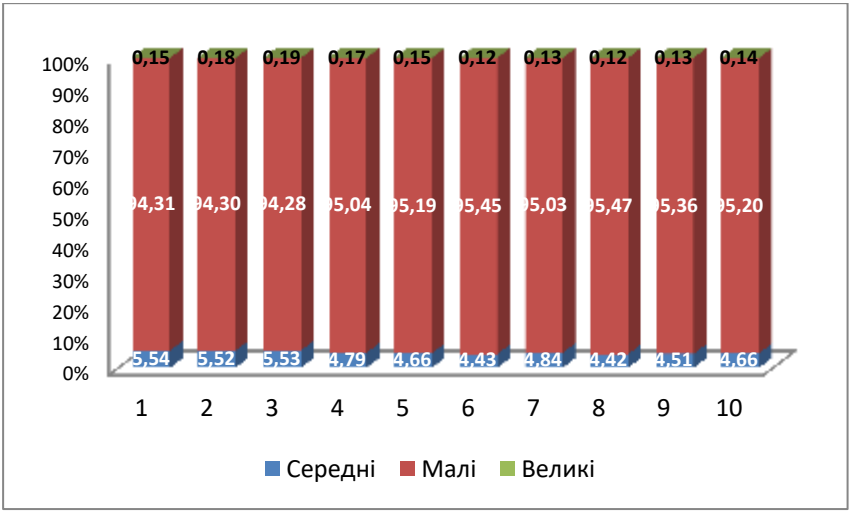


Рис. 1 Частка великих, середніх та малих підприємств в Україні, 2010-2019 рр. [3]

Усього в Україні станом на 2019 рік діяло 380 597 підприємств, з них – 518 великих, 17 751 середніх, 362 328 малих та 313 380 мікропідприємств. Як видно з діаграми, за останні роки кількість малих підприємств зростає. Тому від підтримки цих суб'єктів з боку держави залежать перспективи розвитку вітчизняного підприємництва загалом.

За останній період в Україні відбулися істотні зрушення у розвитку малого та середнього сектору економіки. До недавнього часу держава стримувала та обмежувала його розвиток. Перш за все, здійснювався тиск з боку законодавства. Низка законів не те, що заохочувала до розвитку малого бізнесу, а навпаки – його обмежувала.

Насамперед, основним бар'єром розвитку малого підприємництва в Україні є надмірний податковий тиск. Особливо гостро ця проблема постала, коли було прийнято новий податковий кодекс, за умовами якого, в деяких випадках, малі підприємства повинні були сплачувати податки у такому ж розмірі, як і великі. Це призвело до того, що більшість малих підприємств закривалися, адже, іноді, розмір податку перевищував розміри прибутку підприємства. Така політика наповнення бюджету є нераціональною в умовах економічної ситуації нашої країни, адже вона не те, що не вирішить проблему тінізації, а навпаки її поглибить.

Ще однією причиною, через яку обмежувався розвиток МСБ, була відсутність фінансової політики, яка б його підтримувала. А саме, малим підприємствам було дуже важко отримати банківські кредити, і це призвело до того, що вони опинилися в борговій залежності. Адже, зазвичай, банки здійснюють кредитування під заставу, яка значно перевищує надану позику, а та допомога, яку надає Український фонд підтримки підприємництва є зовсім малою. Саме тому, важливим заходом державної підтримки має бути надання малим підприємцям пільгових кредитів та їх державне гарантування.

Все це призвело до того, що економіка України стала високомонополізованою, адже умови податкового законодавства були спрямовані більшою мірою на підтримку великого бізнесу. Монополізація в свою чергу знищує конкуренцію, без якої не може йти мова про ринкову економіку [1].

Малий і середній бізнес для виконання своїх функцій потребує відповідних організаційних форм і належного фінансового забезпечення, тому важливо віднайти оптимальні варіанти співпраці невеликих підприємств з іншими секторами економіки, зокрема, з великими корпоративними структурами, а також – державою. З цією метою доцільно скористатися досвідом, набутим у провідних країнах світу [4].

Міжнародна практика говорить про заохочення стимулювання державою розвитку малого підприємництва. У високорозвинених державах особливу увагу приділяють спрощеним (спеціальним) режимам оподаткування малого бізнесу. При цьому завдання держави полягає не лише у наданні субсидій та кредитування, а у формуванні вдалої фіскальної політики. Тому що уряд країни, звільняючи мале підприємство від податку, дає змогу більш ефективно залучати кошти у це ж підприємство. У міжнародній практиці є той факт, що, не дивлячись на високі податкові ставки, високорозвинені країни проводять ефективну фіскальну політику. В умовах реформування податкової системи Україна може ефективно аналізувати досвід інших країн щодо оподаткування малих підприємств. Лише оцінюючи власні ресурси та можливості, уряд України зможе максимально отримати кошти від податків з малих підприємств, при цьому розгортаючи різні пільгові програми малим підприємствам тих сфер, які в конкурентному середовищі дійсно потребують фінансової та технологічної допомоги [6].

Тому в перспективі слід перейняти шляхи підтримки малого та середнього підприємництва у розвинених країн світу, зокрема у європейських держав. Важливо:

1) створити сприятливі умови для ведення бізнесу та розвитку підприємництва, тобто підтримувати навчання підприємництву та надавати засоби підтримки підприємцям-початківцям;

2) полегшити доступ до нових ринків;

3) полегшити доступ до фінансів, адже це є найважчою і найважливішою проблемою сучасного підприємництва;

4) поліпшити фінансовий клімат для МСБ;

5) підтримувати конкурентоспроможність та інновації малого та середнього бізнесу;

6) максимально залучати вітчизняні та іноземні інвестиції;

7) забезпечити підтримку та достовірну інформацію для підприємств, надавати їм консультативну допомогу.

Також для ефективного розвитку малого підприємництва в Україні необхідно створити механізм ефективної взаємодії між державою та підприємницьким сектором. Його відсутність засвідчується тим, що малі підприємства ще не відіграють вагомої ролі в економіці України. Це проявляється й у тому, що вони не стали одним із важливих засобів усунення диспропорцій на окремих товарних ринках, створення нових робочих місць і скорочення безробіття, активізації інноваційних процесів, розвитку конкуренції, швидкого насичення ринку товарами й послугами. Становлення малого бізнесу в Україні – це тривалий процес, який повинен мати певну етапність, виходячи з економічного стану країни, існуючих проблем на макро- та макрорівнях [5].

Отже, розвиток малого та середнього бізнесу має стати ключовим у плані розвитку економіки України, адже це є основний шлях до становлення ринково-інноваційної економіки, створення великої кількості робочих місць, зростання використання інформаційних технологій і т.д. Налагодження дієздатної мережі малих підприємств в економіці, яка потерпає від серйозного дефіциту фінансових, споживчих, інформаційних, організаційних та інших ресурсів, є складним, але надзвичайно важливим процесом, який, в той же час, є виправданим з огляду на економічний та соціальний потенціал малого бізнесу. Як наслідок, це забезпечить наповнення Державного бюджету та Пенсійного фонду країни. Прикладом щодо

методів, інструментів та стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу в Україні має стати досвід європейських країн.

Перелік використаних джерел:

1. Ситник Н. С., Козак С. І. Роль малого та середнього бізнесу на сучасному етапі розвитку економіки України. Режим доступу: http://bses.in.ua/journals/2018/26_1_2018/18.pdf
2. Олена Ерo. Як підтримати малий бізнес в Україні. Режим доступу: https://eba.com.ua/yak-pidtrymaty-malyj-biznes-v-ukrayini/
3. Державна служба статистики. Електронний ресурс: http://www.ukrstat.gov.ua/
4. Безугла Л. С. Державна підтримка малого та середнього бізнесу за допомогою організаційно-маркетингових заходів. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3479
5. Максименко Н.Д. Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні. Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/2817/1/vestnik_HPI_2013_6_Maksymenko_Problemy%20rozvytku.pdf
6. Оподаткування малого бізнесу у провідних країнах світу. Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_07/36.pdf

Мучичко К. Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор Карпінський Б. А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Актуальним питанням, яке потребує логічного вирішення, є звернення до питань корпоративного соціального управління та розвитку соціальної відповідальності бізнесу в територіальних громадах. При формуванні системи соціального управління соціальна відповідальність компанії формується під впливом факторів, що сприяють формуванню соціально-відповідальної поведінки, з одного боку, а з іншого – обмежують її. На жаль, їх співвідношення не сприяє сприятливим факторам, серед яких сьогодні:

- наявність великої корпоративної структури з відповідними ресурсами та потенціалом конкурентоспроможності для соціальних інвестицій;
- посилення ролі великих підприємств у регіональному розвитку й територіальних громадах;
- національна економіка бере участь у процесі глобалізації, під впливом чого соціальна відповідальність підприємців інституціонізується відповідно до міжнародних стандартів.

Як відомо, протягом усього періоду трансформації української економіки існує проблема дефіциту державного бюджету для реалізації повноцінної соціальної політики; соціальна діяльність корпоративних структур, які за своїм основним призначенням мають виконувати роль соціальних інститутів, трактується не як доповнення до відповідних функцій держави, а як їх заміна. Тому без стимулу держави, без підтримки, без формування соціально зрілої корпоративної структури на рівні й територіальних громад неможливе формування соціально відповідальної поведінки [1].

Крім того, досвід показує, що важливий вплив на формування вітчизняної підприємницької соціальної відповідальності мають не лише етнічні та історичні традиції країни, політична та економічна ситуація, а й відсутність єдиної соціальної політики. Загалом, не існує правильного розуміння поняття «корпоративна соціальна відповідальність», оскільки ця проблема є відносно новою для України, як висновок нерозуміння того, що корпоративна соціальна відповідальність є вигідною, а отже, відсутність належного налагодженого механізму корпоративної соціальної відповідальності [2-3].

Корпоративна соціальна відповідальність є важливою сферою впливу з боку суспільства та місцевих громад, а також нагальною потребою розвитку корпоративних структур та переходу їх на більш цивілізований рівень функціонування. Це пов’язано з тим, що останнім часом велика увага приділяється соціальній діяльності корпорацій, пов’язаній зі створенням і використанням якісно нових «людських ресурсів», «людського капіталу», що стає ключовим фактором підвищення ефективності та конкурентоспроможність корпоративних структур.

Відповідно до сучасної методики опису особливостей соціальної діяльності акціонерних товариств в територіальних громадах, соціальна

організація акціонерних товариств, як самостійна складова, має значний вплив на функціонування виробничих факторів і результати діяльності підприємства [4]. Соціальний потенціал акціонерного товариства характеризується здатністю формувати специфічні соціальні механізми, системи і мотивації, забезпечувати реалізацію соціальних прав, свобод і соціальних вимог учасників корпоративного бізнесу, узгоджувати їх соціально-економічні інтереси, створювати систему соціальної мотивації, які спрямовані на соціально-економічне зростання корпорації та підвищення якості життя учасників корпоративної діяльності та територіальних громад загалом. Головним носієм соціального потенціалу є людина як суб'єкт корпоративної діяльності. Щодо соціального потенціалу, то слід зазначити, що в науковій літературі його оцінка фактично не сформульована, а деякі складові важко оцінити. Тому для оцінки моделі власності компанії можна використовувати такі критерії: частка ринку, динаміка продажів, кількість та якість продукції, загальна частка нових продуктів, фінансова стабільність, прибутковість, задоволеність різних груп учасників підприємства, виконання соціальних та політичних функцій у суспільному оточенні [5].

Модель соціального управління можна оцінювати:

- через демократію (представницькі форми та методи участі в різних процесах прийняття рішень, участь різних груп у корпоративному управлінні);
- раціональність (швидкість прийняття рішень, рівень контролю якості);
- стійкість (адаптивність, гнучкість, здатність до зростання);
- організованість;
- якість управлінської поведінки (мотивація керівництва, рівень відповідальності в публічному адмініструванні).

Отже, корпоративна соціальна відповідальність сьогодні є частиною відповідальності бізнесу, яка є сферою діяльності корпоративних структур в територіальних громадах, пов'язаною з добровільно прийнятими соціальними зобов'язаннями перед зацікавленими сторонами та суспільством в цілому; добровільна допомога, співпраця з неприбутковими організаціями та місцевими громадами, що слід характеризувати як самостійні та етичні зобов'язання корпоративних структур як інституцій.

Обов'язковими елементами корпоративної соціальної відповідальності є взаємопов'язані компоненти й публічного адміністрування: соціальна відповідальність корпоративної структури перед співробітниками; корпоративна соціальна відповідальність перед постачальниками та споживачами; соціальна відповідальність компанії перед територіальними громадами та всім суспільством; соціальна орієнтація корпоративного управління; корпоративна культура, етика та екологічна відповідальність перед соціумом. Загалом усі ці напрямки розробки корпоративної стратегії спрямовані на досягнення основних цілей – не тільки через кількісні цілі (конкурентоспроможність компанії, продукції, співробітників; корпоративний імідж, довіра до корпоративної структури споживачів і постачальників, корпоративна соціальна відповідальність).

Перелік використаних джерел:

1. Кудряшов В.П. Современная акционерная капиталистическая собственность: сущность, эволюция, противоречия. К.; Одесса: Лыбидь, 1991. 200 с.
2. Шаповал В.М. Еволюція соціальної відповідальності бізнесу.*Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2007. № 5, С.117-128.
3. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).
4. Шаповал В.М., Валіков В.П. Вітчизняна модель бізнесу:проблеми формування та перспективи розвитку.*Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2007. № 6. С.197-203.
5. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія. Запоріжжя: КПУ 2009. 339 с.

Нюхняєва Л.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АНАЛІЗ ПРОГРАМ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В КАРАНТИННИХ УМОВАХ

Протягом 2020 року через центри зайнятості було реалізовано два урядові проекти щодо надання фінансової підтримки бізнесу на період

карантинних обмежень. Завдяки отриманій допомозі роботодавцям вдалося зберегти понад 500 тисяч робочих місць.

Так, починаючи з квітня 2020 року діяла програма надання допомоги по частковому безробіттю для суб'єктів малого або середнього бізнесу та ФОПів, які є застрахованими особами. Така допомога дозволила покривати витрати на заробітну плату працівників у разі скорочення чи зупинення виробництва через карантин.

А з 12 грудня й до кінця року діяла ще одна програма щодо надання одноразової матеріальної допомоги суб'єктам господарювання для здійснення виплати найманим працівникам на період обмежувальних протиепідемічних заходів [1].

На виконання Закону України ,,Про надання допомоги застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" від 30.03.2021 № 1358-IX, затверджено Порядок надання допомоги застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів. Окрім допомоги з Держбюджету, підприємці та наймані працівники можуть отримати допомогу з місцевого бюджету регіону, в якому вони працюють. Рішення про призначення цієї допомоги та її розмір приймають органи місцевого самоврядування [1].

Підтримка роботодавців і працівників сфери малого та середнього бізнесу «Законом № 3275 введено поняття часткового безробіття на період дії карантину». Власникам малого і середнього бізнесу, які мають найманих працівників, надаватиметься допомога по частковому безробіттю. Щоб отримати допомогу, необхідно звернутись до Центру зайнятості, за місцем реєстрації підприємця як платника ЄСВ, та подати необхідні документи [4].

Також мікро, малі та середні підприємства мають можливість брати участь у програмах, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів, отримувати допомогу для розвитку бізнесу як у фінансовій, так нефінансовій формі. А ще мале і середнє підприємництво відіграє значну роль в підвищенні рівня конкурентоспроможності міста, відновленні сталого економічного зростання та розвитку сприятливого середовища для провадження підприємницької діяльності.

Слід зазначити, що мале і середнє підприємництво тривалий час функціонує у складних політичних та соціально-економічних умовах. У 2019

році спостерігалось покращення основних структурних показників діяльності малого і середнього підприємництва (загальної кількості суб'єктів малого і середнього підприємництва, кількості фізичних осіб-підприємців) [2].

З метою спрощення доступу до фінансових ресурсів, продовжувалась реалізація запровадженої з 2017 року регіональної програми надання фінансової підтримки суб'єктам малого підприємництва на реалізацію проєктів. Фінансова підтримка надавалась переможцям конкурсних відборів на безоплатній та безповоротній основі за рахунок коштів обласного бюджету і бюджету міста на умовах співфінансування (50/50 – переможцям 2017 року, 70/30 – переможцям 2018 року). Обов'язковою умовою для отримання фінансової підтримки було створення суб'єктом підприємництва нових робочих місць, працевлаштування робітників та співфінансування проєкту не менше ніж 25% витрати на реалізацію проєкту. Максимальна сума фінансової підтримки одному суб'єкту малого підприємництва складала 500,0 тис.грн. Протягом 2019 року було дофінансовано другий транш одного переможця конкурсного відбору 2018 року на суму 175,131 тис.грн.

Завдяки отриманій фінансовій підтримці 14 суб'єктів малого підприємництва – переможців конкурсних відборів (із 17) вже повністю реалізували свої бізнес-проєкти на загальну суму 7588,4 тис.грн., з бюджету міста на суму 3156,3 тис.грн. За напрямками діяльності: виробництво – 8 проєктів, платні послуги – 6. Підприємцями забезпечено цільове використання бюджетних коштів та власного внеску, організовано виробництво, надаються послуги. Наразі реалізація проєктів продовжується [2].

Загалом суб'єктами підприємництва при реалізації своїх проєктів було створено 50 робочих місць. Нажаль, ситуація, що склалася у зв'язку із введенням у 2020 році карантинних обмежень, пов'язаних із запобіганням поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, негативно вплинула на можливість створення нових робочих місць та працевлаштування найманих осіб [2].

На сьогодні існує певний позитивний досвід підтримки малого і середнього підприємництва на регіональному рівні. Отже, у багатьох регіонах України на сьогодні на підставі рішень місцевих органів виконавчої

влади, органів місцевого самоврядування розроблено низку програм фінансової підтримки підприємців, серед яких:

- часткове відшкодування суми кредиту (тіла кредиту) без урахування відсотків за умови створення нових робочих місць – Полтавська область;

- фінансово-кредитна підтримка суб'єктам малого і середнього підприємництва та розвиток інфраструктури його підтримки – Івано-Франківська область;

- відшкодування плати за користування позиками (у тому числі фінансовими кредитами) банків та інших вітчизняних і зарубіжних фінансових установ, залученими суб'єктами малого та середнього підприємництва для реалізації інвестиційних проектів – Рівненська область;

- часткова компенсація відсоткових ставок за кредитами, залученими у державних банках для реалізації інвестиційних проектів – Сумська область [3].

Перелік використаних джерел:

1. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади [Електронний ресурс]: Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/news/derzhavna-sluzhba-zajnyatosti-pro-dopomogu-biznesu-v-period-karantinu

2. Офіційний веб-сайт Краматорської міської ради [Електронний ресурс]: Режим доступу: https://krm.gov.ua/perelik-miskyh-program-vykonannya-yakyh-peredbachayetsya-u-2021-rotsi/programa-spryyannya-rozvytku-malogo-i-serednogo-pidpryyemnytstva-v-m-kramatorsku-na-2019-2020-roky/

3. Офіційний веб-сайт Міністерства економіки України [Електронний ресурс]: Режим доступу: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=ad30a624-6ef3-484b-b76d-3f29b82f4cdc&title=PidtrimkaMalogoISerednogoPidprimnitstvaNaRegionalnomuRivni

4. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я [Електронний ресурс]: Режим доступу: https://covid19.gov.ua/prohramy-pidtrymky-biznesu

VI. Правове забезпечення публічного управління

VI. Legal support of public administration

Ащеулов Б.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Фоміна Т.В.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

СУТНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Публічне адміністрування – це цілеспрямована взаємодія публічних адміністрацій з юридичними і фізичними особами з приводу забезпечення реалізації законів та виконання основних функцій: орієнтуючого планування, яке визначає бажані напрями розвитку, створення правових, економічних та інших умов для реалізації інтересів учасників взаємодії, розподілу праці, кооперування та координування діяльності, а також моніторинг результатів [1, с. 77-78].

Публічне адміністрування охоплює безліч інститутів сучасного суспільства та знаходиться в призмі трьох глобальних підходів:

– ринково-ліберальний – сформульований в концептуальних моделях нового менеджменту, оновленого управління і спирається на ринкову модель «байдужу до політики», у якій громадянин постає в образі споживача;

– ліберально-коммунітаристський – розвивається в концепції «політичних мереж» і спирається на розвиток структурних взаємин (договірних) між політичними інститутами держави та суспільства, визнає рівність громадян;

– підхід демократичного громадянства – спирається на особливе «сприйнятливе» адміністрування, яке покликане служити громадянину [2, с. 6].

Виходячи з цього формується сфера міждисциплінарної взаємодії. Публічне адміністрування має забезпечувати соціальний добробут та підвищувати значення державного управління.

Предметом публічного адміністрування виступає процес досягнення національних інтересів та цілей за рахунок організації діяльності суб’єктів публічної сфери, зокрема органів законодавчої, виконавчої і судової влади, а також органів місцевого самоврядування.

Предметна сфера публічного адміністрування обумовлена функціонально-організаційним аналізом держави та суб'єктів публічної

сфери, діяльність їх органів влади як адміністративно-правових структур управління суспільством, а також створених відповідних соціальних і політико-правових відносин [2, с. 7].

Шатило О.А. узагальнює характеризує закони публічного адміністрування як вираженого акумульованого досвіду політичної управляючої і адміністративно-державної діяльності та виділяє такі:

– загальний закон соціального управління – залежність управляючого впливу від стану системи і зовнішнього середовища;

– закон необхідності посилення регулювання та управління суспільними процесами – зростаюча різноманітність суспільного життя і державних інституцій, їх діяльності зумовлює необхідність посилення регулювання і управління суспільними процесами;

– закон «необхідного багатоманіття» – визначає об'єктивні можливості управляючого впливу на суспільство, тенденцією якого є зростаюче різноманіття суспільного життя;

– закон розмежування центрів влади та управління – доцільність поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову;

– закон централізації та децентралізації влади – для публічної влади й управління ієрархічна структура організації є об'єктивною необхідною, загальною формою її буття і функціонування;

– закон системності організації публічного адміністрування – передбачає єдність основних функцій управління, єдність рівнів публічного управління, єдність загальної й окремих систем публічного управління;

– закон саморозвитку системи публічного адміністрування – передбачає перебудування державних структур влади й управління відповідно до потреб політичної і суспільної раціональності [3, с. 7].

Принципи публічного адміністрування – це основні положення управлінської діяльності, що відбивають зміст закономірностей закріплюються в нормативно-правових документах та використовуються в науковій та практичній діяльності. Види принципів: пріоритет державної політики, об'єктивність, економії ентропії, найменшої дії, раціональне використання часу, самоорганізація громадянського суспільства, зворотного зв'язку [3, с. 6].

Методами публічного адміністрування є певні способи практичного виконання суб'єктами публічної адміністрації своїх адміністративних

зобов'язань, що відповідають характеру й обсягу наданої їм компетенції. Сукупність методів публічного адміністрування розподіляється на види за різними критеріями:

– залежно від форми вираження: правові – містяться в нормативних та індивідуальних правових актах і тягнуть юридичні наслідки; неправові – характеризуються здійсненням суб'єктом публічної адміністрації певних дій організаційного характеру;

– залежно від правових властивостей: нормативні – застосовуються з метою прийняття нормативних правових актів; індивідуальні – застосовуються з метою прийняття індивідуального адміністративного акту;

– за ступенем владного впливу на об'єкти: уповноважуючі – дозволяють здійснювати певні дії; заохочувальні – реалізуються за допомогою встановлення стимулів до правомірної поведінки суб'єктів адміністративного права; рекомендаційні – містять рекомендації щодо здійснення певних дій необов'язкового характеру;

– за суб'єктним складом: одноосібні (єдиноначальні); колегіальні (приймаються колективно) [3, с. 6].

Перелік використаних джерел:

1. Мельтюхова М. *Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф.* 17 груд. 2009 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. С. 77-78. URL: http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2009_12_17%20konf.pdf (дата звернення: 23.11.2021)

2. Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л. О. Мажник. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 132 с. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/.pdf (дата звернення: 23.11.2021)

3. Шатило О.А. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Публічне адміністрування» (для студентів спеціальностей «Менеджмент організацій і адміністрування» та «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності») / О.А. Шатило; Житомирський державний технологічний університет. Житомир : Кафедра менеджменту організацій і адміністрування ЖДТУ, 2014. – 51 с. URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/11/oprniy-konspekt-lektsiy-publichne-administruvannya.pdf (дата звернення: 23.11.2021)

Волошенюк М.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Філіпенко А.С.
Маріупольський державний університет,
м. Маріуполь, Україна

АКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ

Однією з основних форм управлінської діяльності є прийняття органами публічного адміністрування правових актів, які слугують важливим засобом вирішення поставлених перед ними завдань. За допомогою правових актів суб'єкти управління регулюють широке коло суспільних відносин в економічному, соціально-культурному та адміністративно-політичному житті країни. Крім того, правові акти допомагають вирішувати постійно виникаючі різноманітні суперечки, які пов'язані зокрема із реалізацією прав громадян на освіту, соціальний захист, на отримання різних дозволів, державних і муніципальних послуг.

У загальному вигляді правовий акт державного управління можна розглядати як управлінське рішення, яке прийняте уповноваженим суб'єктом у сфері вирішення завдань і здійснення функцій виконавчої влади й державного управління. За своєю юридичною природою всім правовим актам управління характерні загальні признаки, які визначаються специфікою управлінської діяльності. Разом з тим, вони відрізняються великою різноманітністю за змістом, юридичною силою і юридичним наслідкам, за найменуванням і органами, що їх прийняли. Кожний із цих актів займає своє місце в ієрархічній системі управлінських актів.

Слід зазначити, у науковій літературі достатньо докладно і глибоко досліджені питання, що стосуються правової природи актів державного управління. Тому необхідно відмітити, що дану тематику розглядали такі вчені як: Битяк Ю.П., Васильєв А.С., Васильєв Р.Ф., Гаращук В.М., Ковбасюк Ю.В., Козлов Ю.М., Міцкевіч Л.А., Попова Л.Л., Старілов Ю.М., Сурмін Ю.П., Трощинський В.П., Шевченко А.В. та інші.

Якщо звернутися до Енциклопедичного словника з державного управління, який виданий за редакцією Ю. Ковбасюка, то можна побачити відображення поняття акта органів державної влади, як форми владного волевиявлення у системі органів державної влади [1].

Васильєв Р.Ф. у своєму дослідженні, що присвячене проблематиці актів державного управління, визначив поняття акту державного управління як владні вольові дії органів державної влади та органів деяких громадських організацій, здійснювані ними у процесі реалізації функцій державного управління, що спрямовані на зміну, припинення або встановлення правових норм або конкретних правовідносин [2].

В свою чергу Козлов Ю.М. вказує, що правовий акт управління є заснованим на законі юридично-владним волевиявленням уповноваженого суб'єкту виконавчої влади, що спрямоване на встановлення адміністративно-правових норм з метою реалізації виконавчої влади [3].

У навчальній літературі з адміністративного права можна знайти визначення поняття акту державного управління як офіційний припис, що заснований на законі та прийнятий суб'єктом управління на будь-якому рівні державної ієрархії в порядку одностороннього волевиявлення і в межах його компетенції з дотриманням встановленої форми та процедури, який тягне за собою юридичні наслідки [4, 5].

Слід зазначити, що вищевказані визначення акту державного управління не суперечать один одному, окрім того розкривають зміст поняття за допомогою основних, необхідних для характеристики ознак.

Класифікація актів державного управління має важливе значення не тільки теоретичне, а й практичне. Це пов'язано із тим, що за допомогою класифікації можливо відобразити специфіку функцій і завдань суб'єктів адміністративно-правових відносин.

За час розвитку науки адміністративного права розроблено чимало критеріїв класифікації актів державного управління. Серед них такі критерії як: юридична природа; суб'єкти, які видають адміністративно-правові акти; сфера дії; юридична форма вираження; функціональний зміст адміністративно-правових актів; порядок прийняття адміністративно-правових актів; форма; характер повноважень; ступень складності.

Проте, слід вказати, що найбільш поширеними й зручними класифікаціями актів державного управління є класифікація за суб'єктом права прийняття актів та за юридичними властивостями актів. В залежності від юридичних властивостей акти державного управління слід поділити на нормативні, індивідуальні та змішані.

Нормативні правові акти є важливими юридичними джерелами права. Основна їх характеристика полягає у тому, що такі акти містять норми

права, тобто загальнообов'язкові правила поведінки, розраховані на тривале і неодноразове застосування й адресовані невизначеному колу осіб. Метою прийняття нормативних правових актів є регулювання однотипних суспільних відносин у відповідних областях державного управління.

Підкреслюючи суттєву різницю між нормативними й індивідуальними актами, Велика Палата Верховного Суду України у постанові від 19.03.2019 року по справі №826/16994/15 вказує, що нормативно-правові акти адресовані кількісно невизначеному колу неперсоніфікованих суб'єктів, не вичерпують свою обов'язковість певною кількістю її застосувань, тобто юридично діють безперервно, а їх чинність припиняється, скасовується за спеціальною процедурою. Натомість індивідуально-правові акти як результати правозастосування адресовані конкретним особам, тобто є формально обов'язковими для персоніфікованих (чітко визначених) суб'єктів; вміщують індивідуальні приписи, в яких зафіксовані суб'єктивні права та/чи обов'язки адресатів цих актів; розраховані на врегулювання лише конкретної життєвої ситуації, а тому їх юридична чинність (формальна обов'язковість) вичерпується одноразовою реалізацією. Крім того, такі акти не можуть мати зворотної дії в часі, а свій зовнішній прояв можуть отримувати не лише у письмовій (документальній), але й в усній (вербальній) або ж фізично-діяльнісній (конклюдентній) формах [6].

Змішані правові акти державного управління поєднують в собі характеристики як нормативно-правових актів, так й індивідуальних актів, тобто загальні норми та індивідуальні приписи. Як правило, в таких актах індивідуальні приписи відіграють службову, допоміжну роль по відношенню до правових норм та покликані забезпечити їх реалізацію.

В залежності від суб'єкта видання нормативного акту державного управління наука адміністративного права поділяє на: укази й розпорядження Президента України; постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України; накази і інструкції Міністерств, комітетів, відомств; накази міністрів; розпорядження голів державних; накази керівників структурних підрозділів державних адміністрацій; рішення місцевих державних адміністрацій; положення, правила, інструкції, накази, розпорядження, що видаються керівниками державних підприємств та установ.

Отже, правовий акт державного управління є управлінським рішенням, що має юридичну форму та несе певні юридичні наслідки. Акт управління встановлює чи змінює норми права, правила поведінки, виступає в якості юридичного факту, що породжує, змінює чи припиняє конкретні адміністративно-правові відносини. Крім того, акт державного управління може слугувати підставою для виникнення правовідносин у сфері інших галузей права, наприклад земельного, податкового, цивільного, фінансового. Акти управління приймаються в односторонньому порядку уповноваженими суб'єктами, регулюють суспільні відносини у сфері державного управління, встановлюють правила належної поведінки.

Перелік використаних джерел:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
2. Васильев Р.Ф. Правовые акты органов управления. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1970. 108 с.
3. Административное право: ученик / под. ред. Ю.М. Козлова, Л.Л. Попова. Москва, 1999. 269 с.
4. Адміністративне право України / за заг. ред. проф. Ю.П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків : Право, 2010. 624 с.
5. Васильев А.С. Административное право Украины (общая часть) : учебн. пособие. Харьков : Одиссей, 2002. 288 с.
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 19.03.2019 за справою № 826/16994/15. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/81329458 (дата звернення: 03.11.2021).

Гриневич А.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

У регіональному розвитку державного управління як на практиці, так і в сучасній літературі найчастіше йдеться про соціально-економічний

розвиток. На сучасному етапі інституційне забезпечення розвитку характеризується повільністю, несистемністю та фрагментарністю державних заходів щодо реалізації завдань системних реформ, у тому числі місцевого та регіонального розвитку. Насамперед, можна сказати про те, що регіональний розвиток та сам процес його ефективного здійснення лежать в основі прогресивного поступу будь-якого суспільства. Для того, щоб у державі забезпечувалося зростання показників економічного і соціального розвитку, необхідно, щоб ці перетворення здійснювалися як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні [1]. Держава як сукупний суб'єкт державного управління соціальним розвитком регіонів та відповідно велика система складається з численних елементарних систем, що об'єднуються в підсистеми, визначаються сукупністю державних органів, які представляють усі гілки влади, та створюють багаторівневу впорядкованість управлінських структур різних рівнів. Специфіку державної політики соціального розвитку регіонів розрізняють за двома рівнями її інституційного забезпечення: рівень держави та рівень регіону. На регіональному рівні державне управління соціальним розвитком регіонів представлене місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування [2].

Інституційно-правовою базою розвитку регіонів є: Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» (№ 2850–IV від 08.09.2005 р.) та Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року (затверджена Постановою КМУ № 1001 від 21.07.2006 р.).

В Законі України «Про стимулювання розвитку регіонів» [3] визначено комплекс правових, організаційних, наукових, фінансових та інших заходів, спрямованих на досягнення сталого розвитку регіонів на основі поєднання економічних, соціальних та екологічних інтересів на загальнодержавному та регіональному рівнях, максимально ефективного використання потенціалу регіонів в інтересах їх жителів та держави в цілому. Заходами державного стимулювання розвитку депресивних територій є, зокрема, цільове спрямування державних капітальних вкладень на розвиток виробничої, комунікаційної й соціальної інфраструктури депресивних регіонів; надання державної підтримки, зокрема фінансової, малим підприємствам, сприяння формуванню інфраструктури розвитку підприємництва; створення системи перекваліфікації трудових ресурсів; запровадження механізму інвестиційного стимулювання розвитку депресивних територій.

Основними завданнями державного управління регіональним розвитком є: створення і зміцнення єдиного економічного простору та забезпечення економічних, соціальних, правових і організаційних основ державності; відносне вирівнювання умов соціально-економічного розвитку регіонів; ефективне використання потенціалу регіонів; комплексний екологічний захист регіонів.

Організаційно-правове забезпечення регіонального розвитку в ринкових умовах господарювання повинно базуватись на таких принципах:

- цілеспрямованості – чіткого уявлення про кінцеву мету впровадження заходів;

- комплексності – відповідності загальній структурі нормативно-правових актів для уникнення суперечностей в законодавстві;

поетапності – логічної послідовності оновлення законодавства [4].

На нинішньому етапі розвитку української держави необхідність ефективної регіональної політики є очевидною. Від того, яким чином здійснюватиметься державне регулювання регіонального розвитку, залежить якість та швидкість здійснення реформ як у регіонах, так і у країні в цілому.

Вирішення проблем регіонального розвитку, становлення місцевого самоврядування та вдосконалення відносин «центр–регіони» залежить, насамперед, від інституційного та правового поля для розробки й реалізації державної регіональної політики, чіткого розподілу функцій та координації діяльності державних органів управління різного рівня у сфері територіального розвитку.

Проблему розбудови інституційної бази державної регіональної політики України потрібно розглядати у контексті її євроінтеграційного курсу. Якщо говорити про європейський досвід, то саме в інституційному забезпеченні різних аспектів регіональної політики міститься джерело її успішної й ефективної реалізації як у окремих країнах, так і на наддержавному рівні в рамках Європейського Союзу.

Характерною рисою еволюції інституційного забезпечення регіональної політики в країнах ЄС є децентралізація на принципах субсидіарності. Регіональна політика є багаторівневою і здійснюється органами влади центру, регіонів та органами місцевого самоврядування [5].

Серед характерних недоліків інституційно-правового забезпечення державного управління регіональним розвитком виділяються: 1)

Недосконаліть законодавчого підґрунтя регіонального розвитку, що створює реальні перепони для формування стратегічних орієнтирів регіонального розвитку;

2) Недосконаліть розвитку міжрегіональної співпраці та кооперації і потреба віднайдення нових інституційних інструментів для цих процесів. Така вимога висувається відповідно до одного із основних принципів внутрішньої політики держави, визначеного як забезпечення балансу загальнодержавних, регіональних та місцевих інтересів (частина друга статті 2 Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики»);

3) Недостатня розбудова у регіонах інноваційної інфраструктури, насамперед, науково-технічної, вагомою перешкодою для чого стає відсутність відповідного законодавчого підґрунтя. У світовій практиці найпривабливішою формою розвитку такої інфраструктури визнано формування кластерних утворень (виробничий комплекс яких є інноваційно зорієнтованим). У вітчизняному законодавстві правовий режим кластеру, кластерних утворень (об'єднань) і досі не визначений. Проте слід відмітити, що в більшості регіонів України вже почалося формування інноваційних кластерів з широкими можливостями;

4) Відсутність чіткого законодавчого визначення ієрархії документів стратегічного планування у сфері державного управління;

5) Розпорошеність державної політики регіонального розвитку на інституційному рівні;

6) Обмеженість фінансових ресурсів для вирішення проблем регіонального розвитку, недосконаліть правового забезпечення консолідації фінансового ресурсу для потреб регіонального розвитку – як внутрішнього (державного та місцевого), так і зовнішнього;

7) Невизначеність правового режиму комунальної власності;

8) Відсутність стабільності законодавства, що унормовує інвестиційне середовище та інвестиційну привабливість регіональної економіки для реалізації інноваційних проектів. Проте така стабільність є запорукою економічного розвитку регіонів, які у такий спосіб отримують реальне джерело фінансових надходжень. Цей потенціал не використовується на повну потужність, прикладом чому − ситуація зі зниженням довіри інвесторів до технологічних парків України внаслідок втрати податкових, митних та інших пільг після прийняття Закону України «Про внесення змін

до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України» від 25 березня 2005 р. № 2505-IV;

9) Соціальна сфера вітчизняного місцевого самоврядування (як на локальному, так і регіональному рівнях) не використовує у повній мірі сучасні надбання світової практики у питаннях забезпечення власної економічної спроможності [6].

Проаналізувавши основні проблеми та недоліки інституційного забезпечення реалізації державної регіональної політики, можна зазначити наявність в Україні інституційної невпорядкованості розробки і реалізації державної регіональної політики, несформованість ефективного механізму взаємовідносин центру з регіонами та регіонів між собою. Проблема інституційного забезпечення державної регіональної політики на регіональному і місцевому рівнях пов'язана з незавершеністю формування на цих рівнях системи державного управління і місцевого самоврядування. За такої ситуації держава зобов'язана посилити увагу до питань регіональної політики, створити дієву систему інституцій, які б могли працювати на забезпечення сталого розвитку окремих територій. Отже, в управлінні регіоном і його поділу має враховуватися відповідна переорієнтація від типізації використовуваних форм і методів управління до їхнього різноманіття та дієвості. за сучасних умов глибоких ринкових перетворень управління територіальним розвитком стає ключовою ланкою механізму державного управління, що формується під впливом багатьох факторів, певна сукупність яких створює підвалини його теоретичних засад і посилення регіональних і місцевих впливів.

Перелік використаних джерел:

1. Державне управління регіональним розвитком України: монографія / за заг. ред. В.Є. Воротіна, Я.А. Жаліла. — К.: НІСД, 2010. — 288 с.
2. Основи економічної теорії. Підручник / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2008. – 448 с
3. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 51. – С. 548–560.
4. Керецман В. Ю. Державне регулювання регіонального розвитку: теоретичні аспекти: монографія / В. Ю. Керецман. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – 188 с.

5. Варналій З. С. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріорітети: монографія/ за ред. З.С. Варналія. – К.: НІСД, 2007. – 820 с.
6. Інституційно-правове забезпечення реформування державного управління регіональним розвитком. Аналітична записка. URL: http://old.niss.gov.ua/

Голич М.І., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ГРОМАДЯН В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Забезпечення прав і свобод людини і громадянина - сукупність застосовуваних у порядку, врегульованому нормами адміністративного права, засобів, які спрямовані на здійснення уповноваженими на те органами, а також особами та громадянами відповідних процесуальних процедур. Адміністративно-правовий захист - це сукупність способів, прийомів і різних процесуальних процедур, встановлених у законному порядку, за допомогою яких здійснюється відновлення порушеного права особи [1].

Об'єктом адміністративно-правового регулювання забезпечення прав і свобод людини та громадянина є адміністративно-правові відносини, які відбуваються між суб'єктами з причини реалізації, охорони, захисту та відновлення їхніх недотриманих прав та свобод.

Суб'єктами адміністративно-правових відносин із забезпечення прав і свобод людини та громадянина є органи публічного управління – органи виконавчої влади, Президент України, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, правоохоронні органи, а також фізичні особи, навчальні заклади, підприємства, інші державні органи, установи й організації, робота яких пов'язана із забезпеченням прав і свобод людини та громадянина стосовно їх реалізації, охорони, поновлення і т. д. Органи виконавчої влади мають право формувати адміністративні правовідносини в

односторонньому порядку, послуговуючись інтересами держави та завданнями, що стоять перед ними [2].

Людські права і свободи є найвищою соціальною цінністю у правовій державі, саме на їхнє гарантування та реалізацію в суспільному житті має спрямовуватись державна діяльність, а саме, діяльність у сфері державного управління [3]. Забезпечення прав і свобод людини - це головний обов'язок держави, бо держава є відповідальною перед суспільством за свою діяльність (ст. 3 Конституції України). Конституційним принципом є принцип верховенства права (ст. 8 Конституції України) [4].

Проголошення незалежності України є одним із найважливіших чинників формування громадянського суспільства та правової держави та визнання людських цінностей. Правова держава надає громадянам права та обов'язки, а також реалізує та захищає їх. В умовах євроінтеграційних процесів в Україні сьогодні є більш значним вплив міжнародних норм, принципів і стандартів на розвиток національного права, які насамперед регулюють суспільні відносини у сфері забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Ці права і свободи людини і громадянина для забезпечення їх реалізації гарантуються різними міжнародними документами. Конституція втілює принципи правової держави і верховенства права, встановлює правові засоби, які забезпечують максимальну реалізацію, збереження і захист прав і свобод людини і громадянина. Сьогодні властивістю конституційного регулювання прав і свобод людини і громадянина є те, що багато конституційних положень не мають прямого застосування, оскільки відсутній механізм їх реалізації.

Аналізуючи процес формування в Україні громадянського суспільства, варто відзначити, що до сьогодні не подолано властиву радянському періоду тенденцію у сфері правового регулювання. Пряме адміністрування заперечує духу громадянського суспільства, де перед волею й наказом керівника першим виступає розум, а також урахування всіх «за» та «проти» в процесі прийняття рішень. Адміністрування має негативну ознаку, це досліджують у зарубіжній теорії управління. Тут йдеться про етику управлінської діяльності, необхідність дотримання відповідних моральних правил у процесі управління, яким прямо суперечить адміністрування в будь-якій формі.

Основними засадами, які мають бути реалізовані під час забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян, визначальним є

принцип соціальної справедливості. Права та свободи громадян, їхні законні інтереси в демократичній, соціальній, правовій державі зорієнтовані на принцип соціальної справедливості, на якому має ґрунтуватися право. Це особливий, незалежний від волі законодавця суспільний феномен із притаманними йому об'єктивними властивостями та регулятивним спрямуванням, що є виявом якості права як норми свободи, визначеної дієвістю принципу соціальної справедливості. Зазначене стосується діяльності органів виконавчої влади, до яких найчастіше звертаються громадяни для розгляду їхніх різноманітних справ. Потрібно, щоб відповідні вимоги до кадрів державного управління знайшли втілення в посадових інструкціях, нормами яких у повсякденній діяльності має керуватися кожен службовець.

Таким чином, для підвищення якості надання управлінських послуг у сфері виконавчої влади та для регулювання окремих нормативних актів органів державного управління у сфері забезпечення прав людини і громадянина їх необхідно систематизувати в єдиний законодавчий акт, до складу якого входить закон, що регулює сферу суспільних відносин між органами виконавчої влади та громадянами. Сучасний стан реалізації прав і свобод громадян у сфері державного управління характеризується наявністю численних проблем правової держави, рівня правової культури населення і всіх ланок державного апарату, якості роботи нормотворчих органів правоохоронних органів і їх посадових осіб. Комплексність і повнота гарантій — головна вимога, необхідна для ефективної діяльності всіх структур суспільства й держави. Формування ефективних механізмів доцільно проводити шляхом підвищення рівня комунікації між органами державної влади та місцевого самоврядування і громадськістю, при цьому така комунікація повинна мати постійний цілеспрямований характер, а й метою має бути підвищення рівня захисту прав і свобод громадян у сфері публічного управління та збільшення продуктивності діяльності органу виконавчої влади (місцевого самоврядування) відповідно до його компетенції.

Перелік використаних джерел:

1. Адміністративне процесуальне право як самостійна галузь права. URL: https://studfile.net/preview/5259103/

2. Загальна характеристика суб'єктів адміністративного права. URL: https://www.stud24.ru/civil-law/sposobi-zahistu-prav-ta-svobod/369642-1165313-page1.html
3. Адміністративне право України. URL: http://radnuk.info/pidrychnuku/admin-pravo/495-butyak/10125-2004--401-.html
4. Конституція України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96

Єременко В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., професор, Васьківська К.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНИ

Регіональний розвиток є невід'ємною складовою державної політики у всіх країнах світу. Важливими аспектами в регіональній політиці є збереження цілісності та єдності території, досягнення балансу загальнодержавних і регіональних інтересів, рівень життя населення, створення рівних умов для людей, незалежно від місця проживання, соціально-економічний розвиток.

Сьогодні в Україні сформовано майже все необхідне законодавство для регіонального розвитку, яке відповідає кращим європейським стандартам. Ми маємо законодавчу базу, маємо державну стратегію регіонального розвитку, яка відповідає нормам до подібних документів держав-членів Європейського Союзу за структурою. Незважаюни на це, все ще існує необхідність удосконалення законодавчої бази та її подальшого розвитку. Саме від належного законодавчого забезпечення залежить розвиток регіональної політики. Законодавство з питань державної регіональної політики складається з Конституції України, Законів України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», «Про засади державної регіональної політики», «Про стимулювання розвитку регіонів», «Про

державні цільові програми», актів Президента України та Кабінету Міністрів України.

Закон України «Про засади державної регіональної політики» від 05.02.2015 р. визначає основні правові, економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та організаційні засади державної регіональної політики як складової частини внутрішньої політики України. Документ містить визначення мети, принципів та пріоритетів державної регіональної політики, визначає повноваження її суб'єктів, інструменти фінансового забезнечення і моніторингу. У ньому визначено, що державна регіональна політика - це система цілей, заходів, система цілей, заходів, засобів та узгоджених дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб для забезпечення високого рівня якості життя людей на всій території України з урахуванням природних, історичних, екологічних, економічних, географічних, демографічних та інших особливостей регіонів, їх етнічної і культурної самобутності [1]. Тобто, регіональна політика – це, насамперед, узгоджені дії самих реігонів і центральної влади щодо регіонів.

8 вересня 2005 р. був ухвалений Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів», який визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної регіональної політики щодо стимулювання розвитку регіонів та подолання депресивності територій [2].

Питання підготовки стратегій розвитку регіонів регулюється Постановою КМУ від 11 листопада 2015 р. № 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».

Система законодавства з питань державної регіональної політики України сформувалась відповідно до конституційних норм і складається із законів України, Указів Президента, нормативно-правових актів Уряду які регулюють питання формування та реалізації державної регіональної політики, регіонального розвитку загалом. Система нормативних документів постійно доповнюється і вдосконалюється, відловідно до вимог законодавства Європейського Союзу, що свідчить про взаємодію з державними органами. Україна адаптується у європейський правовий простір, спираючись на досвід ЄС, з урахуванням власних особливостей інтересів держави. Здійснюючи аналіз нормативно-правової бази

регіонального розвитку можна зазначити, що в Україні існує правове поле для ефективного розвитку регіонів.

Вагомим структурним компонентом регіональної політики в умовах децентралізації є соціальна політика. Актуальними є питання зайнятості та ринку праці. Серед основних проблем в цій сфері виділимо: працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення (інвалідів, молоді, особливо випускників навчальних закладів); нелегальна зайнятість і нелегальна трудова міграція; низька ефективність залучення інвестицій, які не забезпечують розширення сфери використання праці у сільській місцевості.

Серед основних цілей соціального розвитку регіонів є: збільшення чисельності зайнятого населення; підтримка самостійної зайнятості населення; створення нових та легалізація існуючих робочих місць; сприяння у працевлаштуванні зареєстрованих безробітних. Тому, критеріями досягнення поставлених цілей можуть бути: активізація процесу створення нових робочих місць в усіх сферах економічної діяльності; підвищення рівня взаємодії з центрами зайнятості та роботодавцями, що провадять свою діяльність на території сільської ради.

Упродовж 2021 року планується вирішення питань щодо поліпшення соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян територіальним центром соціального захисту населення. Відповідно критеріями досягнення цілей розвитку регіону щодо соціального захисту населення є:

- вчасне виявлення соціально незахищених категорій громадян та проведення роз'яснювальної роботи щодо оформлення Державних соціальних допомог відповідно до чинного законодавства;

- постійне підвищення рівня обслуговування незахищених верств населення, що обліковуються в сільській раді;

- всіляка підтримка первинних ветеранських організацій надання допомоги за рахунок спонсорських коштів та бюджетних коштів;

- матеріальна допомога учасникам АТО та їх сім'ям за рахунок місцевого бюджету;

- за рахунок місцевого бюджету оздоровити дітей пільгових категорій (діти-сироти, позбавлені батьківського піклування, багатодітні сім'ї) [3].

Незважаючи на певну результативність в регіональному розвиткові України, все ще не досягнуто відчутного зменшення диспропорцій між

регіонами, державна регіональна політика в Україні має формуватися на засадах управлінських перетворень та враховуючи нормативну базу, принципи управління. Формування регіональної політики є довготривалим процесом, який ускладнюється великою кількістю інституційних, правових, управлінських «прогалин» та прорахунків, що існують, та постійно виникають на всіх рівнях публічної влади.

Перелік використаних джерел:

1. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 5 лютого 2015 р. №156 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2015.-№ 34. С. 90. Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/
2. Про стимулювання розвитку регіонів: Закон України від 8 вересня 2005 р. N:2850-IV/ Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005. № 51.- Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws'show/2850-15#
3. Васьківська К.В., Децик О.І., Кохан І.В. Бюджетне фінансування регіональних Програм соціально-економічного розвитку. Ефективна економіка. 2015. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua.

Ісаєва А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – старший викладач
кафедри спеціально-правових дисциплін Циклаурі О.Б.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Головною метою реформи місцевого самоврядування є наближення місцевої влади до населення та створення мешканцям якнайвищого стандарту життя. Поняття «розвиток» найчастіше пов’язаний із позитивними і бажаними змінами, що означають в кількісному трактуванні – зростання, і в якісному – прогресу. Часто зазначене поняття розглядається через призму технічного прогресу та акумуляції знань та інновацій. Наслідком розвитку в довгостроковій перспективі є зростання продуктивності та ефективності, пов’язаними із можливостями задоволення людських потреб [1; с. 40].

Метою дослідження є визначення перспектив удосконалення правового забезпечення територіального розвитку України.

Актуальність теми дослідження зумовлюється важливістю та необхідністю пошуку оптимальних шляхів, форм і методів ресурсного та організаційного забезпечення нормативно-правових засад розвитку територіальних громад [1; с. 39].

В Україні сформувалася неефективна незбалансована система територіальної організації влади з надмірною централізацією управлінських повноважень та фінансів, «ручним» розподілом бюджетних коштів, декларативним місцевим самоврядуванням. Зрештою це призвело до поширення відцентрових тенденцій, брак в територій мотивації до розвитку, недієздатності територіальних громад, загострення інфраструктурних, комунальних, соціальних проблем на місцях [2; с. 113].

Сьогодні суспільство починає усвідомлювати, що стан економічного розвитку країни прямо залежить від можливості та зацікавленості громад займатися місцевим розвитком у своїй території. Територіальні громади мають перетворитися з об'єкта управління на суб'єкт управління та самостійно формувати свою спроможність. Органи місцевого самоврядування отримають можливості та мотив для належного виконання повноважень. Вперше в історії незалежної України територіальні громади будуть нести відповідальність за планування свого розвитку та бюджету, за економічний розвиток, залучення інвестицій і розвиток підприємництва. Держава провадить децентралізацією та передає «вниз» більше «податкових ресурсів» і повноважень. Це повинне підвищити відповідальність «місцевих влад» перед своєю громадою та всією країною за розвиток. Звичайно, більший рівень ресурсів, ширші повноваження вимагають глибших знань і ширшого розуміння глобальних процесів, оскільки міста конкурують з іншими містами не лише на національному рівні, а й на глобальному [3].

Ефективним державне регулювання розвитку територій може бути лише за умови виконання його основних принципів, до яких належать: обґрунтоване та ефективне поєднання державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від ступеня адаптації до них регіонів та рівня їх депресивності й обґрунтування і реалізація механізмів державного регулювання регіонального розвитку в режимі «особливої відповідальності» [4, с. 251-253].

Принагідно слід зазначити, що здійснення державного регулювання територіального розвитку в Україні стикається з багатьма труднощами. Перепонами державного регулювання розвитку територій є відсутність єдиної нормативно встановленої процедури «відбору» регіональних проблем для прийняття рішень на державному рівні.

До головних перешкод на шляху забезпечення ефективного державного регулювання регіонального розвитку в Україні можна віднести: відсутність системного підходу до регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку; недостатнє використання наявних інструментів державного регулювання, спрямованих на стимулювання розвитку регіонів, у тому числі депресивних територій; низьку інституційну та фінансову спроможність місцевих органів влади щодо розв'язання питань місцевого значення; відсутність дієвих та ефективних механізмів формування місцевих бюджетів на основі гарантованих державою соціальних стандартів надання послуг населенню незалежно від місця проживання; незавершеність формування та недосконалість моделі управління на регіональному рівні [5; с. 154].

Соціальний розвиток територіальної громади неможливий без забезпечення її фінансово економічної самодостатності. Самодостатність територіальних громад можна визначити за наступними показниками: позитивний приріст населення, відсутність виїзду працездатних громадян, забезпечення нових членів громади житлом за доступними цінами, ефективне функціонування житлово-комунального господарства, створення сприятливих умов для залучення інвестиційних ресурсів тощо. На сьогодні, на жаль, ці загальні параметри відсутні в більшості територіальних громад, а отже їх практично не можна називати самодостатніми [6].

Державне регулювання розвитку регіонів, як і будь-яка інша діяльність держави, потребує також належного нормативно-правового забезпечення. Назріла нагальна потреба у прийнятті низки законів та підзаконних актів, які б нормативно закріпили довгострокову концепцію регіонального розвитку, базові засади державного регулювання розвитку регіонів, визначили його предмет, коло суб'єктів, форми і методи такого регулювання.

Відсутність системного підходу до реалізації регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку, тобто несприйняття протягом тривалого часу органами влади поняття

«планування регіонального розвитку», призвели до неефективного застосування механізмів регулювання регіонального розвитку [7, с. 278-279].

Отже, проаналізувавши різні підходи щодо сутності розвитку ОТГ, можемо визначити основні їх особливості, а саме: одним із важливих елементів у визначеннях є слово процес, тобто про розвиток говориться в категоріях певних дій, що ведуть до змін; ОТГ розглядається як найнижча сходинка державної адміністрації, тобто ОТГ як спільнота мешканців певної території з власним органом управління; зміни, які є рушійною силою розвитку, повинні вести до покращення наявних переваг ОТГ або ж повинні творити нові її цінності; будь-які заходи чи дії щодо розвитку ОТГ мають чинитися за схваленням і участю місцевої спільноти [1].

До чинників, які обумовлюють розвиток ОТГ можемо віднести: зовнішні та внутрішні чинники, які розглядають взаємодію ОТГ з іншими суб'єктами; економічні чинники, що розглядаються в макроекономічному трактуванні (напр. рівень місцевих податків); просторові чинники, які розглядаються на рівні регіону і пов'язані, перш за все, з географічним положенням та формуванням розвитку є джерелом зростання економічного потенціалу регіону; кількісні та якісні чинники.

Перелік використаних джерел:

1. Кльоба С.М. Сучасний стан розвитку територіальних громад: нормативно-правове та інституційно-організаційне забезпечення. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2018. №1. С. 39-45.
2. Павлюк А.П. Інституційно правове забезпечення реформи територіальної організації влади в Україні. Стратегічна панорама. 2016. №2. С. 113-120.
3. Васильченко Г., Парасюк І. Єременко Н. Планування розвитку територіальних громад. Навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування. Асоціація міст України К. ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ» 2015. 256 с.
4. Фетисов Г.Г., Орешин В.П. Региональная экономика и управление: учебник. М. 2006. 416 с.
5. Лебединська О., Валентюк І. Державне регулювання розвитку регіону: проблеми та перспективи. Вісник Національної академії державного управління. С. 151-156
6. Роль та консолідація міських голів у впровадженні реформи місцевого самоврядування в Україні. Блог Олега Соскіна. URL: http://soskin.blogspot.com/2008/05/blogpost_07.html
7. Бандур С.І., Заяць Т.А., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. К. : РВПС України НАН України, 2002. 250 с.

Каширіна В.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Філіпенко А.С.
Маріупольський державний університет,
м. Маріуполь, Україна

ПАТРОНАТНА СЛУЖБА ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ

Перед Україною постають все нові виклики, відповідь на які є суттєвим фактором конкурентоспроможності країни, і, насамперед, вони не можуть бути надані країною без належного рівня адміністративної спроможності органів державної влади, професіоналізму державних службовців, нових стандартів і процедур їх роботи, адекватних вимогам сучасного життя. У системі державної служби особливе місце займає патронатна служба, яка у різні проміжки часу, мала різний склад, функції та повноваження, залежно від державного ладу країни, суспільної організації, історичної традиції та особистих переконань державного утворення. Проте, ці утворення, завжди функціонували під безпосереднім керівництвом та контролем свого патрона та перебували у центрі державної політики.

Патронатна служба (від лат. patronatuus – стан або права патрона) – це сукупність працівників державного органу, які самостійно приймаються на посади членами Кабінету Міністрів України та головами місцевих державних адміністрацій, згідно із штатним розписом і категорією, що відповідає посаді.

Цей державний орган може складатися з помічника, радника, керівника прес-служби або інших посад, передбачених штатним розписом. Залежно від складності та кваліфікованості виконуваних обов'язків, патронатна служба складається з різних посад як за своєю назвою, так і за своєю суттю. Проте, на сьогоднішній день, в законодавстві відсутнє поняття «патронатна служба», хоча даний інститут діє в системі публічного адміністрування [1, с. 143].

За своєю сутністю та характером виконуваних завдань, патронатна служба хоча є і службою в державному органі, але суттєво відрізняється від державної служби. Щодо посад патронатних службовців, то вони мають свою специфіку порівняно з посадами державних службовців, які знаходячись на службі у державному органі, у своєї більшості, здійснюють управлінські функції, виконуючи на своїх місцях прямі завдання та функції держави.

Патронатні служби мають лише особи, що за своїм правовим статусом належать до політиків. Серед таких службовців можуть бути і іноземці, які відповідно до чинного законодавства України не можуть перебувати на державній службі в нашій державі, а відтак і складати Присягу державного службовця.

До посад патронатної служби, згідно ст. 92 Закону «Про державну службу», належать посади радників, помічників, уповноважених та прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника, працівників секретаріатів депутатських фракцій (депутатських груп) у Верховній Раді України, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах [2].

Патронатні службовці обслуговують діяльність відповідного політичного діяча (посадовця), надають йому технічну, інформаційну допомогу, виступають радниками, експертами тощо обираються на посаду без конкурса, але у разі потреби можуть проходити випробування та стажування у державних службовців з метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей (працівники, які досягли пенсійного віку, до стажування не залучаються).

Незважаючи на те, що законодавцем не передбачається прийняття на ці посади осіб тільки до граничного віку, державні службовці, яким у встановленому порядку продовжено термін перебування на державній службі після досягнення граничного віку (60 років для чоловіків і 55 років для жінок), у виняткових випадках після закінчення цього терміну можуть бути залишені на державній службі на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу. Це однак, не дає змоги стверджувати, що вони, як і усі інші державні службовці, виконують функції та реалізують повноваження відповідного органу. Відповідальність за свою діяльність такі особи несуть перед патроном-політичним діячем, а не перед державою.

Політик особисто визначає обсяг повноважень, відповідальності та функцій патронатних службовців, тому відносини службовців патронатної служби, які вперше зараховані на службу в державні органи чи їх апарат,

повинні регулювалися трудовим законодавством, щоб вони виконували свої повноваження на основі трудової угоди (контракту).

Серед основних прав працівників патронатної служби можна виділити наступні:

– користуватися правами і свободами, які гарантуються громадянам України Конституцією і законами України;

– брати участь у розгляді питань і прийнятті в межах своїх повноважень рішень;

– одержувати від державних органів, підприємств, установ і організацій, органів місцевого та регіонального самоврядування необхідну інформацію з питань, що належать до їх компетенції;

– на повагу особистої гідності, справедливе і шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників і громадян;

– вимагати затвердження керівником чітко визначеного обсягу службових повноважень за посадою службовця;

– на оплату праці залежно від посади, яку він займає, рангу, який йому присвоюється, якості, досвіду та стажу роботи;

– безперешкодно ознайомлюватись з матеріалами, що стосуються проходження ним державної служби, в необхідних випадках давати особисті пояснення;

– на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії;

– вимагати службового розслідування з метою зняття безпідставних, на думку службовця, звинувачень або підозри;

– на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці;

– на соціальний і правовий захист відповідно до його статусу;

– захищати свої законні права та інтереси у вищестоящих державних органах та у судовому порядку.

До обов'язків працівників патронатної служби можна віднести:

– додержання Конституції України та інших актів законодавства України;

– забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції;

– недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина;

– безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників;

– збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню;

– постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації;

– сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість в роботі [3, с. 47–48].

Отже, поняття та особливість патронатної служби починається з прийняття на посаду, часу перебування на ній, обсягу покладених обов'язків і завдань та закінчується зі звільненням з посади. За своєю сутністю та характером виконуваних завдань патронатна служба хоча є і службою в державному органі, але вона суттєво відрізняється від державної служби в Україні.

Перелік використаних джерел:

1. Савела Є.А. Поняття та особливості діяльності патронатної служби в Україні. *Актуальні проблеми роботи з неповнолітніми особами в діяльності підрозділів превентивної діяльності*: матеріали Всеукр. круглого столу (м. Дніпро, 12 грудня 2018 р.). Дніпро : ДДУВС, 2018. С. 142-145.

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19 (дата звернення: 03.11.2021).

3. Приймаченко Д.В. Ґенеза правового регулювання патронатної служби в Україні. *Адміністративне та митне право*. 2021. № 1. С. 45-52.

Місін О. А., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пак Н. Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Ефективне функціонування органів публічної адміністрації неможливо без належного правового регулювання, як їх правового становища так і їх адміністративно-процесуальної правосуб'єктності. При цьому нормативно-правова основа діяльності органів публічної адміністрації повинна формуватися адекватно сучасним інтеграційним і глобалізаційним процесам, вимогам переходу до європейських стандартів реалізації прав і свобод громадян, що забезпечить стійкий рух та розвиток України [1].

Правові норми, закріплені в нормативно-правових актах публічного управління, регламентують фактично всі елементи організації роботи органів публічної влади – від визначення загальних принципів до форм і методів їх владної діяльності. Вони закріплені у нормативних актах різної юридичної сили – від Конституції та законів України до підзаконних актів. Правова основа діяльності органів публічної влади не обмежується нормами актів національного законодавства, а включає в себе й міжнародно-правові норми, кількість яких дедалі збільшується разом із посиленням інтегрованості України у світове співтовариство [2].

У системі нормативно-правових актів, що визначають організацію роботи органів публічної влади, можна виділити декілька рівнів залежно від їх юридичної сили, змісту, дії у просторі та за колом осіб:

1. Конституція (Основний Закон) України – нормативний акт вищої юридичної сили, політико-правовий за своєю природою, що визначає найбільш важливі аспекти державного і суспільного ладу, у тому числі закріплює систему органів державної влади і місцевого самоврядування, форми народовладдя, принципи організації та діяльності органів публічної влади, функції та компетенцію вищих органів державної влади.
2. Закони України, що визначають організацію роботи органів публічної влади:

а) виборче законодавство, зокрема, закони "Про Центральну виборчу комісію", "Про вибори Президента України", "Про вибори народних депутатів України", "Про вибори депутатів місцевих рад і сільських, селищних, міських голів" тощо;

б) законодавство, що визначає загальний правовий статус органів публічної влади, їх структурних підрозділів та посадових осіб, зокрема, закони "Про статус народного депутата України", "Про державну службу", "Про комітети Верховної Ради України", "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини", "Про Конституційний Суд України", "Про місцеві державні адміністрації", "Про місцеве самоврядування в Україні", "Про статус депутатів місцевих Рад народних депутатів", "Про Раду національної безпеки і оборони України";

в) законодавство, що визначає окремі аспекти організації роботи органів публічної влади, зокрема, Регламент Верховної Ради України, закони "Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України", "Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації", "Про державну охорону органів державної влади і посадових осіб", "Про власність", "Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності" та ін.

3. Підзаконні нормативні акти, що визначають статус і порядок роботи органів публічної влади та їх структурних підрозділів:

а) укази Президента України, зокрема "Питання Адміністрації Президента України", "Про заходи щодо вдосконалення організації контролю за виконанням актів та доручень Президента України", "Про затвердження Положення про порядок роботи з законопроектами та іншими документами, що вносяться Президентом України на розгляд Верховної Ради України", "Про затвердження Положення про Адміністрацію Президента України" та ін.;

б) постанови Кабінету Міністрів України, серед яких "Про затвердження Тимчасового регламенту Кабінету Міністрів України", "Про урядові комітети", "Про Порядок складення, розгляду, затвердження та основні вимоги щодо виконання кошторисів доходів і видатків бюджетних установ та організацій", "Про затвердження Типового положення про урядовий орган державного управління" та ін.;

в) акти центральних органів виконавчої влади, що регламентують організаційні питання внутрішньовідомчого та міжвідомчого характеру, наприклад, наказ МВС України "Про затвердження Інструкції про порядок розгляду пропозицій, заяв, скарг і організації особистого прийому громадян в органах внутрішніх справ, внутрішніх військах, вищих закладах освіти, установах, організаціях і на підприємствах системи МВС України", накази Головного Управління державної служби України "Про затвердження Порядку оформлення документів для розгляду питань щодо продовження терміну перебування на державній службі", "Про затвердження Порядку інформування центральними й місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими державними органами про зміни облікових даних керівних працівників та осіб, зарахованих до кадрів резерву на ці посади" та ін.;

г) акти місцевих органів публічної влади, наприклад, регламенти місцевих рад та місцевих державних адміністрацій, положення про структурні підрозділи виконкомів місцевих рад, положення про відділи та управління місцевих державних адміністрацій та ін [3].

Сутність управління зумовлюється завжди і скрізь потребами суспільного розвитку, інтересами певних соціальних спільнот, верств і груп. Протягом періоду незалежності в Україні відбувалася неперервна й багато в чому закономірна реорганізація апарату державного управління, що пов’язано зі становленням державності, вибором моделі державного розвитку [4].

Отже, правова основа організації та діяльності органів публічного управління спрямована на подальше вдосконалення публічних інституцій та методів їхньої діяльності, процедур, які вони використовують, налагодження діалогу громадян та влади щодо механізмів управління та максимальне наближення до європейських стандартів. Будь-які цілі, які ставляться в державному управлінні, мають оцінюватися під кутом зору їх відповідності правовим вимогам, закріплюватися законодавчо і проводитись у житті силою законів і державних механізмів їх реалізації. Нинішній рівень нормативно-правового регулювання діяльності органів публічної адміністрації не дає змоги повною мірою забезпечити дієву та прозору процедуру реалізації прав громадян у відносинах з органами публічної влади. Всі перераховані фактори обумовлюють необхідність

проведення дослідження сучасного стану нормативного забезпечення діяльності органі публічної адміністрації.

Перелік використаних джерел:

1. Державне будівництво і місцеве самоврядування в Україні: підручник для студентів вищих навчальних закладів / за ред. С. Г. Серьогіної. – Х.: Право, 2005. – 256 с.
2. Законодавче забезпечення публічного адміністрування. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/75091/menedzhment/zakonodavche_zabezpechennya_publichnogo_administruvannya
3. Куц Ю. О. Природа та сутність державного управління / Ю. О. Куц // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_1_24.
4. Шоробура І. М., Долинський Є. В., Долинська О. О. Менеджмент вищої освіти : навч. посібник. Хмельницький : ПП Заколодний М. І., 2015. 366 с.

Мокрицька В.-А.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Пікулик О.І.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Місцеві органи самоврядування мають неабиякий вплив на країну. В основі їх функцій можна виділити: залучення населення до участі у вирішенні питань місцевого та загальнодержавного значення; управління комунальною власністю; забезпечення комплексного соціально-економічного та культурного розвитку відповідної території; надання соціальних послуг населенню; забезпечення законності, громадської безпеки, правопорядку, охорона прав, свобод і законних інтересів громадян; соціальний захист населення, сприяння працевлаштуванню громадян; регулювання земельних відносин [1]. Виконуючи

природоохоронну, зовнішньоекономічну, облікову, дозвільно-реєстраційну, інформаційну та інші функції, органи місцевого самоврядування працюють не лише для держави, а й для громадян.

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», місцеве самоврядування в Україні - це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст[2]

Державна політика України у сфері місцевого самоврядування спирається на інтереси жителів територіальних громад і передбачає децентралізацію влади – тобто передачу від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності. В основу цієї політики закладено положення Європейської хартії місцевого самоврядування та найкращі світові стандарти суспільних відносин у цій сфері. Законодавче підґрунтя для докорінної зміни системи влади та її територіальної основи на всіх рівнях почало формуватися у 2014 році [5].

Система місцевого самоврядування включає в себе: територіальну громаду; сільську, селищну, міську раду; сільського, селищного, міського голову; виконавчі органи сільської, селищної, міської ради; старосту; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органи самоорганізації населення [3].

Правовою основою місцевого самоврядування в Україні є Конституція України, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», закони і підзаконні нормативно-правові акти, що приймаються на їх основі, а також акти органів місцевого самоврядування, що приймаються в рамках їх обов’язків та компетенції [2].

Якщо звернутися до історії то свій початок місцеве самоврядування бере з територіальної сусідської общини стародавніх слов'ян. Така

община влаштовувала свої справи самостійно, на власний розсуд і в межах наявних доступних ресурсів. З часів Київської Русі набуває розвитку громадівське (від слова «громада») самоврядування. В його основу покладено виробничу та територіальну ознаки, тобто громади, які «самоврядувались» та формувались на виробничій (громади купців, ремісників) або територіальній основі (сільська, міська та регіональна громади). Територіальне громадівське самоврядування розвивається на основі звичаєвого права, а його елементи виявляються у вічах. Суб'єктом міського самоврядування виступала міська громада, а суб'єктом сільського — сільська громада яка об'єднувала жителів сіл, мала землю в своїй власності, представляла своїх членів у відносинах з іншими громадами, феодалами та державною владою [4].

Становлення на місцях органів самоврядування почалося не так давно. У квітні 2014 року уряд затвердив основний документ – «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні». Після цього було ухвалено план дій з впровадження цієї реформи та початок її втілення. Для реалізації положень концепції та завдань плану заходів, необхідно було в першу чергу внести відповідні зміни до Конституції України, а також сформувати пакет нового законодавства. Зміни до Конституції перш за все мали вирішити питання утворення виконавчих органів обласних та районних рад, реорганізації місцевих державних адміністрацій в органи контрольно-наглядового типу, дати чітке визначення адміністративно-територіальної одиниці – громади.

На жаль, політичні обставини не дозволили Верховній Раді України прийняти подані Президентом України зміни до Конституції щодо децентралізації. Тому Уряд з 2014 року розпочав реформу в межах чинної Конституції. Завдяки внесенню змін до Бюджетного та Податкового кодексів України, відбулася фінансова децентралізація: місцеві бюджети зросли на 206,4 млрд грн: з 68,6 млрд в 2014 до 275 млрд грн в 2019 році. Децентралізація включала два етапи. Саме під час другого етапу український уряд підтримав реформу децентралізації України як один із пріоритетів, що сприятиме розвитку місцевої автономії та економічному розвитку всієї країни. 2020 рік став ключовим у питанні формування базового рівня місцевого самоврядування: 12 червня 2020 року уряд затвердив нову структуру низового адміністративного регіону. Відповідно

до розпорядженням Кабміну, в Україні створено 1469 територіальних громад, які охоплять всю країну. Закон «Про добровільне об'єднання територіальних громад» дав змогу почати формувати спроможний базовий рівень місцевого самоврядування. За 2015-2019 роки в Україні добровільно створено 982 об'єднані територіальні громади (ОТГ). До складу цих ОТГ увійшли близько 4500 колишніх місцевих рад [5].

Підсумовуючи вище сказане можна дійти висновків, що реформа місцевого самоврядування була потрібна Україні давно. Вона дозволила не лише покращити «зв'язок» держави з громадянами, а й допомогла розподіляти та використовувати державні кошти за чітким цільовим призначенням, завдяки чому почали поступово відновлюватися місцеві економіки.

Перелік використаних джерел:

1. Функції і повноваження місцевого самоврядування в Україні. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/17190512/pravo/funktsiyi_povnovazhennya_mistsevogo_samovryaduvannya_ukrayini.
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні». Електронний ресурс.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BC%D1%96#Text
3. Система місцевого самоврядування України. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://politosvita.ba.org.ua/decentralization/modul-12-systema-mistsevogo-samovryaduvannya-ukrayiny/
4. Місцеве самоврядування в Україні. Електронний ресурс. – Режим доступу:
https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%96%D1%81%D1%86%D0%B5%D0%B2% 8F
5. Децентралізація. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/about

Мучичко К.Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Формування та розвиток правового статусу в Україні набуває науково-теоретичного та суспільно-політичного значення. Водночас з одного боку, необхідно визначити реальний рівень функції нагляду у взаємовідносинах між державою та суспільством, з іншого боку, дослідити реальний механізм, процес та тенденцію, які визначають та оптимізують шляхи розвитку правової держави. Ю. Левенець вважає, що лише таким чином можна вирішити багато загальних проблем та уникнути небажаних умов встановлення правової держави [1, с. 6].

Однак для розв’язання цих проблем суб'єкт та об'єкт державного управління повинні бути розміщені на одному рівні, замість того, щоб ставити один з основних елементів системи відносин - суспільство у другорядне становище. Також слід зосередитись на пошуку реальних, а не формальних механізмів участі громадян у безпосередньому управлінні державними справами. Адже від вирішення цієї проблеми залежатиме подальший соціальний розвиток України. Однак на конституційному та законодавчому рівні такі питання ще не отримали достатньої юридичної підтримки, тому участь суспільства в управлінні державними справами, як правило, обмежується вимогами ст. 38 Конституції України. Але такі вимоги стосуються громадян, а не суспільства в цілому, що свідчить про необхідність переглянути його роль в управлінні державними справами з точки зору управління.

За оцінками вітчизняних і закордонних експертів верховенство права є одним з головних керівних принципів функціонування сучасного цивілізованого суспільства. Право розглядається як основа регулювання суспільного життя та відносин між його суб'єктами, визнається цінністю суспільства, приймається, підтримується та регулюється громадянами, соціальними групами та організаціями. Цей принцип визначає відносини між державою та суспільством у сфері реалізації політичних та соціальних прав та свободи людини. Через право громадянське суспільство контролює

державу, ставить її діяльність у чітко визначені конституційні межі. Водночас держава визнає права і свободи людей та суб'єктів громадянського суспільства, гарантує та захищає їх, а також не дозволяє своїм представникам незаконно втручатися у їх діяльність. Принцип верховенства права проявляється у пріоритеті конституцій і законів перед іншими актами державних органів, що створює можливість оскаржити в судовому порядку та скасувати будь-які їхні незаконні рішення [2, с. 88].

На підставі результатів аналізу українські вчені дійшли висновку, що з точки зору регулювання суспільних відносин питання взаємодії суспільства та держави є досить складним. З історичної точки зору, такий тип проблеми розглядається як посилення саморегуляції суспільства у його внутрішньому житті та його роль як головної мети держави. Водночас необхідно враховувати той факт, що протягом тривалого періоду, придушуючи суспільство, держава порушувала право регулювання суспільних відносин. І лише на сучасному етапі розвитку ті суспільства, що репрезентовані, в основному, західними демократіями, можуть активно брати участь у законодавчому процесі, а правові норми є органічним продовженням наявних соціальних зв’язків та відносин. Для України цей процес ще не є характерним, адже, даються взнаки минулі часи, коли держава була понад усе, а суспільство, особа - лише «гвинтиками» для досягнення державою своєї мети. Навіть, на сучасному етапі розвитку країни вони продовжують вживати нормативно-правові дії, які, на думку вчених, важко визначити як дії, які є корисними для країни та суспільства. Перш за все, це стосується законодавчих актів, що стосуються оподаткування доходів фізичних та юридичних осіб, встановлення функціональної системи економічних суб'єктів, прав та обов'язків державного управління [3, с. 93].

Протягом свого життя кожен громадянин змушений постійно встановлювати різні стосунки з певними установами або їх представниками. Оскільки, громадянин має право виконувати різні дії в яких прямо або опосередковано беруть участь держава або її представники, то його дії, як і дії органів влади, не повинні виходити за рамки правового поля. Для того, щоб сторони могли реалізовувати свої права, захищати свої законні інтереси та налагоджувати відносини вільно, ці процедури повинні мати детальні закони та нормативні акти [4, с. 145].

Пряма участь громадян у законодавчому процесі та в управлінні державними справами є свідченням демократичної системи країни.

Демократизм громадянського суспільства характеризується насамперед взаємовідносинами між державою та громадянином. Цей зв'язок пов'язаний із соціально-політичними, економічними та моральними відносинами, але найважливішою їх особливістю є правовий характер. В. Цвєтков вважає, що посилення правових характеристик відносин між державою та громадянами є важливою частиною подальшого процесу розвитку, а головною метою встановлення тісних відносин між суб'єктом та об'єктом державного управління є захист громадян від тиранії. Виходячи з цього, вчені дійшли висновку, що чим кращі стосунки в суспільстві, тим більше ми можемо говорити про ступінь легітимності чинної державної влади [5, с. 64].

Натомість В. Орлова вважає, що держава виконує роль щодо обслуговування суспільства, створюючи та забезпечуючи умови для нормальної діяльності громадянського суспільства у тому числі за допомогою права. Держава застосовує примус для забезпечення правової свободи та безпеки індивіда. У становленні та розвитку громадянського суспільства роль закону повинна полягати у забезпеченні найкращого балансу між управлінням та самоврядуванням [6, с. 18].

Подібних поглядів дотримуються й інші вчені, які вважають, що головним завданням верховенства права є юридичне забезпечення інтересів і життєвого простору кожного. Йдеться про таке суспільство, якому держава підкоряється і якому служить, виконуючи його волю.

С. Чиркін зазначив, що відносини між державою та суспільством, а також між людьми та колективами зазвичай опосередковуються законом, але на практиці вони є неформальними. Пояснення такої ситуації полягає в тому, що ступінь правового дозволу, з одного боку, і значущість фактично налагоджених відносин з іншого боку, не є рівнозначними. Наприклад, участь громадян у формуванні державних органів детально врегульовано виборчим правом, але у відносинах держави та різних груп тиску щодо отримання державної влади, останнім часом переважає значення фактичної розстановки сил [7, с. 249].

Виходячи з наведених вище аргументів, можна зробити висновок, що Україна не створила достатніх умов для тісних відносин з точки зору управління, організації та права. Ця ситуація повинна бути пов'язана з розрізненою участю громадян в управлінні державними справами, переважно під час виборчих кампаній та референдумів.

Для встановлення рівноправних відносин держава та громадянське суспільство на конституційному рівні мають бути поставлені в рівні умови. Тільки таким чином можна говорити про можливість впливу суспільства на державу, а державі - на своїх громадян. У контексті взаємодії між громадянським суспільством і державою сьогодні слід говорити не лише про створення громадянського суспільства, а й про створення наступного виду громадянського суспільства - мультимедійного суспільства, що включає нову класифікацію політичних суб'єктів політичного процесу, чітко визначених дефініцій права і власності.

Перелік використаних джерел

1. Левенець Ю.А. Держава у просторі громадянського суспільства / Ю.А.Левенець – К.: Освітня книга, 2006. – 272с.
2. Політична система та інститути громадянського суспільства в сучасній Україні: [навч. посіб.] /[Ф.М. Рудич, Р.В. Бадабан, Ю.С. Ганжуров та ін.]. – К. Либідь, 2008. – 440с.
3. Громадянське суспільство в Україні: проблеми становлення. Монографія К.: «Логос», 1997. – 124с.
4. Громадянин, закон і публічна влада. – М.: Видавництво «НОРМА», 2005.-368с.
5. Цвєтков В.В. Демократія і державне управління: теорія, методологія, практика: [монографія]/ В.В. Цвєтков. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2007. – 336с.
6. Орлова В.О. Гражданское общество и личность: политико-правовые аспекты / В.О. Орлова – М.: МЗ Пресс, 2005 – 118с.
7. Чиркин В.Е. Современное государство / В.Е. Чиркин. – М: Международные отношения, 2001. – 416с.

Рибальченко А. В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – старший викладач кафедри спеціально-правових дисциплін Циклаурі О.Б.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Україна, як європейська країна оголосила щодо своїх намірів вибору ідеології сталого розвитку як державної стратегії на нинішнє століття. Усі

світові цілі сталого розвитку були зазначені в резолюції «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» [1] Самітом ООН зі сталого розвитку в Нью-Йорку у 2015 році.

Задля підтвердження вмотивованості України у виконанні всіх цілей було вжито декілька заходів: по-перше, у своїй Національній доповіді «Цілі сталого розвитку» [2] наша країна підтвердила свою причетність до великомасштабної системи досягнення глобальних цілей і впродовж 2016-2017 років почала процес адаптації Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР) відповідно до специфіки суспільства: соціальної, культурної, фінансової та правової відмінності; по-друге, 30 вересня 2019 року Президентом України видано Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [3] яким підтримано забезпечення досягнення глобальних ЦСР та результатів адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладених у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» [4]. З боку правового поля потребувало створення законодавчої бази задля збалансування економічної, політичної, соціальної, екологічної сфер розвитку нашої країни, що ЦСР.

Метою роботи є визначення сучасного стану правового забезпечення сталого розвитку в Україні на підставі історичного аналізу.

Тему законодавчого закріплення цілей сталого розвитку розглядали багато видатних українських вчених, але підхід до аналізу правової площини сталого розвитку держав дещо відрізнявся в кожного з них своєю індивідуальністю.

Кіндюк Б. В. у своїй роботі розглядав першооснови зародження законодавчого врегулювання сталого розвитку. «У сфері юриспруденції ставилося завдання забезпечити баланс потреб нинішнього і майбутнього поколінь» [5, с. 23] – зазначав професор, адже за такого підходу до науки необхідно створення законодавчої бази для збалансованості усіх проблем держави, у разі ігнорування яких виникали так звані «катаклізми» у політиці, соціальній сфері, екології та зачіпали інші сфери розвитку, важливі світові.

Дію принципу сталого розвитку можна простежити на прикладі кодифікації законодавства, що відбувалися в різні історичні періоди, а також у радянській і незалежній Україні. Наприклад, на початку 20-х рр. ХХ ст. виникла необхідність створення нового законодавства, яке повинно було регулювати суспільні відносини в умовах комуністичного режиму через скасування імперського законодавства і переходу від численних актів, які

приймаються у воєнний період 1917-1921 рр. до стійкої, збалансованої між собою правової системи. Так, в 1922 р. були прийняті Кримінальний кодекс, Кримінально-процесуальний кодекс, Положення про судоустрій, Цивільний кодекс, Земельний кодекс, Кодекс законів про працю та Кодекс законів про народну освіту, в 1923 р. –Закон про ліси, в 1924 р. – Цивільний процесуальний кодекс, Тимчасові будівельні правила, в 1925 р. – Ветеринарний кодекс УСРР та Виправно-трудовий кодекс [5, с. 24].

Тогочасний сталий розвиток відображався в його завданні – кодифікація забезпечувала ЦСР радянської правової системи, що перебувала в кризовому стані після періоду тоталітаризму. На той час у країні виникла нова суспільно-політично ситуація, яка вимагала дієвих змін щодо ставлення прав людини – пізніше вони були закріплені прийняттям Кримінального та Кримінально-процесуального, Цивільного та інших кодексів УСРР. Усі кодекси, що були сформовані за тодішній час закріплювали більшу частину правовідносин радянської держави.

З часом, поступово суспільство змінюється та з'являються нові потреби, а з ними – нові ЦСР, у 2000-х роках влада почала розмірковувати над питанням реалізації концепції сталого розвитку пошук балансу між штрафними санкціями та покаранням. У результаті розгляду був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гуманізації відповідальності за правопорушення у сфері господарської діяльності» від 15.11.2011 р.

Передумовою законодавчого закріплення стала аналітична доповідь «Аналіз державних стратегічних документів щодо врахування адаптованих для України Цілей Сталого розвитку до 2030 року».

Вищезазначений документ має розділ про «рекомендації інкорпорації ЦСР у державну політику», включно із новими законодавчими проєктами, новими порадами для українського суспільства сталим реформування певних механізмів розвитку (наприклад, з метою збільшити частку молоді, яка не працює, не навчається і не здобуває професійні навички (ЦСР 8.4) та забезпечити підвищення рівня зайнятості населення (ЦСР 8.3) потрібно запроваджувати ефективні механізми сприяння збільшенню офіційно зайнятого населення та зменшення неформальної зайнятості) [6, с. 40], перегляд державних програм (цільова програма Стратегії розвитку транспорту), реформування певних агентств, одним із

таких є Державне агентство лісових ресурсів із метою поділу політики, контролю та лісокористування.

Усі 17 цілей закріплені у вищезазначеному Указі Президента України, а шлях до їхнього досягнення висвітлений на сайті UNDP Україна [7] та прийнятій Резолюції «Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року».

Тож, історія становлення правового забезпечення сталого розвитку нашої країни починається ще з минулого століття, адже на різних етапах розвитку, зі зміною всесвітніх пріоритетів і змінювалась сутність сталого розвитку. На наш погляд, юриспруденція має істотне значення в здобутті кожної з ЦСР, адже всі елементи, що використовуються на шляху до досягнення сталого розвитку мають бути законодавчо закріплені для того, щоби кожен громадянин мав право подивитися на курс розвитку своєї країни та долучитися до цього процесу. Таким чином, юриспруденція є певним інструментом із досягнення ЦСР за допомогою кодифікації всіх напрямків діяльності держави в цій сфері, належного правового закріплення в Україні.

Перелік використаних джерел:

1. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: Резолюція, прийнята в рамках 70-ї сесії Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. URL: https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/Agenda2030_UA.pdf (дата звернення: 15.09.2021).

2. Цілі сталого розвитку: Україна: Національна доповідь від 2017 року. URL: https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України_липень%202017%20ukr.pdf (дата звернення: 15.09.2021).

3. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text (дата звернення: 15.09.2021).

4. Цілі сталого розвитку та Україна: *Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina (дата звернення: 15.09.2021).

5. Кіндюк Б. В. Реалізація концепції сталого розвитку в юриспруденції. Право та Тенденції і перспективи розвитку інститутів права та держави. *Актуальна юриспруденція:* зб. тез доп. Міжнар. юрид. наук.-практ. конф.. Київ-Тернопіль : ТНЕУ, 2018. С. 23–25.

6. Аналіз державних стратегічних документів щодо врахування адаптованих для України Цілей Сталого Розвитку до 2023 року: Аналітична доповідь. Київ: Інститут суспільно-економічних досліджень, 2017. 84 с.
7. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. *UNDP Україна*: веб-сайт. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html (дата звернення: 15.09.2021).

Терстуях Д.Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – асистент Беспалова О.В.
Донецький державний університет управління,
м. Маріуполь, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Формування України як незалежної, суверенної, демократичної та правової держави має як позитивні, так і негативні тенденції. Поспішні нововведення в процеси публічного управління, відсутність висококваліфікованих спеціалістів-управлінців, недосконалі спроби реформування існуючих систем, у яких поширені корупційні явища, призводять до політичних, економічних та соціальних проблем в державі.

Метою дослідження є аналіз основних напрямів розвитку системи публічного управління, проблем, які потребують вирішення для побудови базової цілісної моделі сучасної системи публічного управління.

Значна кількість науковців з державного управління диспутують про необхідність оновлення системи публічного управління, зокрема через нововведення та необхідність підвищення її ефективності. Питанням тенденцій розвитку публічного управління присвячені наукові праці таких вчених як В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петров, Н. І. Обушна, О. А. Решота та інші.

Публічне управління – це діяльність органів державного управління, органів місцевого самоврядування, представників приватного сектору та інститутів громадянського суспільства в межах визначених законом повноважень і функціональних обов’язків (планування, організації,

керівництва, координації та контролю) щодо формування та реалізації управлінських рішень суспільного значення, політики розвитку держави та її адміністративно-територіальних одиниць [1, с. 144].

Науковці виділяють наступні особливості публічного управління:

1. Забезпечує взаємодію інтересів держави та народу.
2. Опирається на державну владу, підкріплюється та забезпечується нею.
3. Залучає суспільство до участі в соціально-економічному та громадському, суспільному та політичному процесах.
4. Поширюється на все суспільство і за його межі у сфері проведення міжнародної політики.
5. Держава наділяє публічне управління системною якістю.
6. Здійснюється в межах панування верховенства права, завдяки законодавчо відрегульованому і практично діючому механізму контролю суспільства над усіма органами державної влади та місцевого самоврядування.
7. Публічне управління діє системно, поєднуючи функціонування таких структур, як механізм держави, державний апарат, державну службу і публічні прояви суспільства [2, с. 58].

Розвиток суспільства має значну кількість проблем у взаємодії держави, бізнесу та громадськості. Проблема віддалення значної частини населення від процесу прийняття адміністративних рішень, громадянська апатія характерні для більшої частини суспільства України.

Відсутність у регіонах науково-промислових структур готових конкурувати на внутрішньому та зовнішньому ринках, недостатнє створення умов для залучення інвестицій та розповсюдження інновацій, нечіткий розподіл ресурсів у ключових сферах науково-технічного прогресу стають одними з найважливіших проблем української системи управління.

Перешкодою у розвитку ефективного державного управління є відсутність гнучких механізмів вирішення конфліктів між приватними та державними інтересами.

Актуальними на сьогодні виступають питання кадрового забезпечення публічного управління висококваліфікованими державними службовцями, питання компетенції управлінської еліти, її мобільності та здатності швидко та ефективно приймати управлінські рішення. Однією із найбільш нагальних проблем трансформаційного процесу системи

публічного управління виступає дефіцит сучасних управлінських знань в управлінської еліти, надзвичайна бюрократизація процесів прийняття і виконання управлінських рішень, низький рівень кваліфікації державних службовців. У зв'язку з цим загострюється потреба в професійних та освічених управлінцях-менеджерах, практико-орієнтованому навчанні, лідерстві та командній роботі, чітко визначених професійних компетенціях, патріотизмі та моралі суспільного блага [3, с. 3].

Головною метою при формуванні нового механізму публічного управління є побудова децентралізованої моделі організації державної влади, яка б була спроможна в умовах ринкової економіки результативно та ефективно впливати на процеси соціально-економічного і культурного розвитку територій, забезпечувала б якісний рівень надання управлінських послуг населенню на рівні європейських стандартів, була здатна до самовдосконалення і саморегуляції [4, с. 29]. Децентралізація також передбачає більш активне включення до публічних процесів, наприклад, формування стратегій розвитку регіонів та територіальних громад, громадськості, зокрема, молоді.

Трендами розвитку публічного управління в Україні стають тенденції до європеїзації системи публічного управління та використання новітніх інформаційних технологій, електронного урядування в управлінському процесі; тенденції до змін суб'єктів та об'єктів управлінської діяльності; зміна цілей, управлінських зв'язків, ціннісних орієнтацій у публічному управлінні. Трансформації публічного управління забезпечуються впровадженням європейських норм і стандартів державного управління та місцевого самоврядування, використання антикорупційних практик тощо.

Підсумовуючи вищевикладене, маємо підстави зробити висновок про те що, зміни, які відбуваються в системі публічного управління мають багатоаспектний та багатоплановий характер. Причинами змін виступають глобальні, загальноосвітні зміни, зміни в економічній теорії, технологіях, в приватному та публічному секторах.

Необхідним елементом в механізмі вироблення ефективної системи публічного управління в Україні стає досвід успішних демократій світу.

Подальші шляхи вдосконалення системи публічного управління в Україні повинні відбуватись на основі поетапних процесів завершення адміністративної та адміністративно-територіальної реформ, реформування системи публічного управління на основі комплексного врахування досвіду

функціонування систем публічного управління в зарубіжних країнах, подальше завершення конституційної реформи у частині децентралізації влади, що передбачає передачу реальних повноважень органам місцевого самоврядування, впровадження електронного врядування в діяльність органів публічної адміністрації, застосуванні новітніх управлінських напрямів та концепцій, які враховані цивілізаційними тенденціями розвитку суспільства.

Перелік використаних джерел:

1. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін.; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ: НАДУ, 2018. 224 с. URL: http://academy.gov.ua/pages/dop/150/files/ddb9f2c2-f166-4ebe-8925-3f8cb99cec6d.pdf (дата звернення: 17.11.2021 р.).
2. Обушна Н. І. Публічне управління як нова модель організації державного управління в україні: теоретичний аспект. URL: http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_44/fail/ch_1/8.pdf (дата звернення: 17.11.2021 р.).
3. Решота О. А. Особливості розвитку публічного управління в Україні: сучасні тенденції та проблеми. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/39.pdf (дата звернення: 17.11.2021 р.).
4. Проблеми розвитку публічного управління в Україні [Текст]: матер. наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (11 – 12 квітня 2019 р., м. Львів) / за наук. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2019. 348 с. ISBN 978-617-644-049-9. URL: http://www.lvivacademy.com/download_2019/konferenciya_2019/konf_2019.pdf (дата звернення: 17.11.2021 р.).

VII. Правове регулювання відносин у громадянському суспільстві

VII. Legal regulation of relations in civil society

Гошта В. Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Галус О. О.
Хмельницький університет управління та
права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

ПРАВО І МОРАЛЬ ЯК РЕГУЛЯТОРИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У ГРОМАДЯНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

Кожне громадянське та правове суспільство містить систему соціальних норм, до яких окрім звичаїв, релігії, сімейних та естетичних норм відносяться такі надважливі регулятори суспільних відносин як право і мораль. Україна також є соціальною та правовою державою відповідно до положень Конституції України, а саме статті 1, тому взаємозв'язок між правом та мораллю притаманний і їй.

Питання співвідношення права та моралі завжди притягувало науковців для поглиблених досліджень з різних поглядів та різних сфер регулювання. Серед них можна виділити роботи Бондар Ю.М., Соловйова Е.Ю., Скакун О.Ф., Алексєєва С.С., Абросімової О.К, Дрожжиної С.В. та інших. Розвивають дану тематику монографічні дослідження, що глибше аналізують та з'ясовують засади взаємозв'язку права і моралі. Щодо питання значення моралі або права висловлювалось безліч відомих філософів: Арістотель, Демокріт, Кант, Локк, Маркс, Енгельс та багато інших.

Право і мораль розвиваються разом, синхронно із суспільством як своєрідні соціальні інститути. Хоча і під історичним впливом їх взаємодія набуває різних форм, змісту, значення, але вони зберігають свій внутрішнє співвідношення.

Взаємозв'язок між правом та мораллю має взаємозумовлений характер, тобто такий, що визначений спільним існуванням та впливає один на одного. Право створює такі умови добробуту суспільства, які містять обов'язкові вимоги щодо рівності громадян перед законом і розумної міри свободи. Це можна простежити у положеннях Основного закону України _ Конституції, а саме у статті 24, де вказано, що громадяни мають рівні конституційні права та свободи та є рівними перед законом. Верховенство права та законність сприяють забороні беззаконня та вседозволеності, які у свою чергу можуть призвести до морального занепаду суспільства. Така

законність і право можуть також забезпечувати формування моральних меж та певних звичок громадян.

При цьому, правове регулювання та принцип верховенства права (який передбачений у статті 8 Конституції України) поєднується із моральним регулюванням і переконаннями. Саме під впливом моральних норм і цінностей право також розвивається та чинить вплив на моральність та поведінку громадян. Про важливість такого взаємозв'язку у громадянському суспільстві свідчить висловлення китайського філософа Лао-цзи: «Коли множаться закони й укази, зростають розбої та грабежі». Завдяки цій цитаті можна зробити висновок, що без впливу моралі право стане жорстоким та авторитарним, внаслідок чого суспільство та громадяни втратять певні моральні межі, етичність. Саме завдяки моралі право опирається на гуманістичні та демократичні принципи та не переходить встановлені межі.

Взаємодія права і моралі на практиці має свій вияв у тому, що окремі норми права створюються з урахуванням вимог норм моралі, змінюються і розвиваються під впливом норм моралі, а також скасовуються у разі невідповідності нормам моралі [3, с. 266].

У свою чергу норми права впливають на норми моралі. Перш за все вони сприяють затвердженню прогресивних моральних уявлень. Наприклад, ст. 21 Конституції України затверджує такі гуманістичні засади: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах.» [1, с. 9]. Крім цього норми права сприяють усуненню перешкод на шляху до розвитку нових моральних норм, а також норми права виступають засобами охорони та захисту норм моралі. Наприклад, статті Конституції спрямовані на забезпечення справедливості, рівності, безпеки а також народний і державний суверенітет.

Спільні риси права і моралі зумовлені тим, що вони діють в єдиній сфері соціальних зв'язків, мають за мету встановити та підтримання порядку в суспільстві, впливають на поведінку людей, регулюють їх відносини, формують еталони поведінки, є правилами загального порядку та мають єдиний стрижень – справедливість.

Хоча право і мораль взаємопов'язані та взаємозумовлені, їх взаємодія є неоднозначною та складною, адже вони мають різні критерії та соціальні виміри. Таким чином, можна сказати, що мораль впливає на внутрішні спонукання громадян, совість, почуття обов'язку, а право

фокусується на суб'єктивних правах окремих осіб та юридично закріплює їх статус, можливості, робить правову оцінку поведінки, тобто з точки зору законного і незаконного, правомірного і неправомірного. Тобто, право і мораль виступають як регулятори, які соціалізують людину, стримують природні інстинкти, агресію, які підштовхують людину до вчинення небезпечних та шкідливих діянь [2, с. 189]. Як правило, це реалізується через принцип верховенства права, що закріплений у статті 8 Конституції України, та характеризується тим, що громадяни здійснюють свої права за принципом «дозволено все, що прямо не заборонено законом», а державні органи та їх посадові особи – за принципом «дозволено лише те, що прямо визначено законом». Право підтримує та регулює зовнішній порядок, його обов'язок – захищати суспільство від небезпечних діянь осіб, які нехтують правами та інтересами інших громадян та суспільства в цілому. Мораль формує соціальні якості особистості, регулює ступінь етичності, захищає моральні блага.

Щодо моралі надзвичайно влучно писав давньогрецький філософ Арістотель: «Морально прекрасною називають людину досконалої гідності...Адже про моральну красу говорять з приводу доброти: морально прекрасним називають справедливу, мужню, благородну і взагалі володіючу всіма добротами людину».

Отже, взаємозв'язок права і моралі полягає в їх взаємопідтримці щодо упорядкування суспільних відносин: норми права створюються з урахуванням норм моралі і навпаки. Це показує, що вони мають взаємозумовлений характер.

Вимоги права і моралі не завжди відповідають, а в деяких випадках можуть навіть суперечити одне одному. Це зумовлено різноманіттям соціальних відносин, взаємозв'язків та життєвих ситуацій, які не завжди можна оцінити однозначно. Суперечності між нормами права та нормами моралі викликають об'єктивні та суб'єктивні чинники розвитку суспільства. Право встановлює допустимі норми поведінки, які з точки зору моралі можуть бути недопустимі чи , навіть, аморальні, проте не є протизаконними. Мораль ж є більш гнучкою та здатна до швидких змін, орієнтує на взірець, ідеал поведінки.

У той же час деякі правові та моральні норми співпадають у багатьох сферах: засудження правопорушень, протиправна чи аморальна поведінка характерне як і для правових норм (що передбачено у Законах, Кодексах

України), так і для моральних (зазвичай таке засудження має вияв у формі громадського осуду).

Тому, незважаючи на деякі відмінності та різні способи розвитку, право і мораль тісно взаємопов'язані і взаємодіють спільно у процесі регулювання суспільних відносин у громадянському суспільстві. У разі відсутності такої норми права, яка б могла регулювати певні суспільні відносини можна звернутися до норм моралі, таким чином вирішивши дану проблему, і навпаки. Проте, це і показник того, що необхідне вироблення таких правових норм, які охоплювали б якомога більше моральних принципів і висловлювали волю не тільки законодавця, а й народу, як того вимагає Конституція України. Адже наразі існує об'єктивна необхідність корегування як самого суспільного життя загалом, так і соціальних регуляторів через процес їх вдосконалення та підпорядкування демократичним і правовим стандартам.

Перелік використаних джерел:

1. Конституція України: чинне законодавство станом на 05 лютого 2020 р.: Офіц. текст. Київ: Алерта, 2020. 80 с.
2. Лейст О. Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / О. Э. Лейст. – М. : Зерцало, 2008.– 246 с.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. - Харків: Консум, 2001. - 656 с.

Ковалко Б.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

АВСТРІЙСЬКИЙ ДОСВІД СПІВПРАЦІ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Становлення та розвиток співпраці громадянського суспільства та держави є запорукою демократичних трансформацій будь-якої держави. Відтак, Австрія є однією з передових країн Європи і за дослідженням від Numbeo, яке проводиться щорічно, вона зайняла 6 місце серед 80 країн

світу за індексом якості життя, тому австрійський досвід співпраці громадянського суспільства та держави вважаємо позитивним для вітчизняної систем публічного управління, оскільки Україна знаходиться на 65 позиції серед країн світу щодо індексу якості життя після таких країн як: Бразилія, Марокко та Пакистан [1, с. 1].

Австрія - федеральна держава, яку очолює президент, який виконує здебільшого представницьку функцію. Адміністративний поділ включає 9 федеральних земель, які поділяються на округи (всього 84), округи – на громади (кожна з яких може складатися з кількох населених пунктів). Громади є не лише територіальною, а й господарською одиницю, яка здійснює власну економічну політику. У країні є два рівні місцевого самоврядування: рівень земель (аналог наших областей) та рівень місцевих громад. Держава в регіонах представлена адміністраціями земель та районними адміністраціями, що мають лише виконавчі функції та слідкують за дотриманням законодавства і не втручаються в справи місцевого самоврядування [3, с. 42].

В умовах плюралістичної демократії держава поступається частиною своїх повноважень в державній та управлінській сферах соціальної життєдіяльності самоорганізуючим та самоуправляючим структурам. Очевидно, що сильна держава неможлива без розвиненого громадянського суспільства, яке стає дієвим чинником державотворення за умови конструктивного та соціально відповідального діалогу з державою в межах правового поля.

Вважаємо за доцільне розглянути розвиток співробітництва між організаціями громадянського суспільства (ОГС) та урядом Австрії протягом перших місяців пандемії COVID-19, коли уряди вжили обмежувальних заходів для блокування економічного та громадського життя. Австрія використовується як приклад корпоративної соціальної держави, в якій співпраця між урядом та ОГС відбувається, зокрема, у сферах соціальних послуг, охорони здоров’я та розвитку молоді. Аналіз зосереджується на секторі соціальних послуг. Результати показують, що ОГС частково постраждали через зменшення доходів. У соціальних послугах, зокрема, вони стикалися з труднощами, викликаними необхідністю реорганізації діяльності та людських ресурсів, а також підвищеними вимогами клієнтів. Федеральний уряд взяв на себе відповідальність за фінансову підтримку

ОГС, хоча така підтримка перешкоджала усталеному функціонуванню багаторівневої федеративній системи Австрії.

Багато ОГС повідомляло про фінансовий збиток, спричинений пандемією та громадськими заходами. ОГС зіткнулися зі зростанням витрат через забезпечення необхідним захисним обладнанням. Хоча останнє не було таким серйозним у порівнянні з організаціями у таких сферах, як спорт, мистецтво та культура, зменшення приватних пожертв, що загрожувало фінансовими збитками багатьом організаціям, особливо тим, які покладались на персоналізовані форми збору коштів. У проведеному опитуванні майже 50% респондентів повідомили про задоволеність заходами підтримки, запровадженими урядом, ще 35% - про нейтралітет. Лише у випадках, коли ОГС працювали із дітьми та молоддю, рівень незадоволеності взаємодії органів державної влади Австрії та ОГС виявлявся значно вищим, адже через поглиблення економічної кризи, викликаної пандемією, та перерозподіл фінансових пріоритетів, ОГС отримали невелику підтримку з боку органів державної влади. [2, с. 1]

На додаток до численних нових вимог до роботи, спричинених пандемією та контрзаходами, ОГС мали зіткнутися з високим рівнем неясності. Багато громадських організацій повідомили, що вони прагнуть до більш жорстких і чітких правил безпеки замість простих рекомендацій щодо того, як поводитися з персоналом та клієнтами. Співпраця з державним сектором була важкою, особливо на початку, і іноді призводила до заклику до більш централізованої координації між австрійськими ОГС. ОГС також вимагали кращого спілкування з боку державного сектору щодо вжитих заходів. Спочатку, співпраця працювала найкраще в рамках, які вже існували в тій чи іншій формі до спалаху COVID-19, і де довіра між партнерами була встановлена раніше. Наприклад, провінційні та федеральні уряди створювали оперативні групи з надзвичайних ситуацій. Під час карантину були створені спеціалізовані оперативні групи та кризові групи на різних регіональних рівнях та для різних сфер. Чим більше довіри було сформовано від колишньої співпраці, тим краще працювали ці нові колаборації. У місті Відні, наприклад, організація, що надає соціальні послуги, разом з віденськими органами охорони здоров’я керувала закупівлями та розповсюдженням засобів захисту [2].

Також, швидке впровадження новітніх технологій, спричинених пандемією, прискорило процеси та координацію співпраці між урядом та

ОГС. Однак, незважаючи на існуючу довіру між урядом держави та ОГС завдяки цифровій співпраці, у багатьох випадках ця співпраця виявилася нерівною. Однією з часто згадуваних проблем була плутанина, спричинена численними рівнями австрійського федералізму. У багатьох галузях стандарти та положення або були відсутні або відрізнялися між провінціями, що викликало плутанину в ОГС. До прикладу, уряд вирішив виплатити премію, пов'язану з COVID-19, працівникам різних соціальних служб, оскільки їм довелося продовжувати свою діяльність протягом усього періоду повного локдауну. Більшість громадських організацій виплатили цю премію працівникам у липні та подали заяву про відшкодування, проте незрозуміло, чи відповідають провінційні уряди за це відшкодування (оскільки вони були основними спонсорами цих ОГС) [2, с. 1].

В політиці австрійських урядів щодо боротьби з пандемією ключову роль відіграла одна ОГС: Австрійський Червоний Хрест. Маючи 133 місцеві підрозділи, 9000 співробітників, 75 000 волонтерів та більше мільйона членів та прихильників, Австрійський Червоний Хрест, можливо, є найпотужнішою ОГС у країні. З перших днів пандемії Червоний Хрест відігравав вирішальну роль у оперативних групах на всіх рівнях. Він взяв на себе відповідальність за збір ПЛР тестів, він співпрацював з урядом у проведенні інформаційної кампанії щодо пандемії, а також розробив та запропонував додаток для відстеження контактів для смартфонів [2].

Отже, проаналізувавши співпрацю між організаціями громадянського суспільства (ОГС) та урядом Австрії протягом перших місяців пандемії COVID-19, доходимо висновків, що у більшості випадків ця співпраця виявилась досить результативною, однак все одно залишились невирішені питання щодо, наприклад, компенсації витрат. Не зважаючи на деякі суперечності, варто наголосити на значній допомозі та скоординованому співробітництві представників ОГС та органів публічної влади Австрії, оскільки їхній вклад та допомога у подоланні наслідків соціальної та економічної кризи в наслідок пандемії були значними.

Перелік використаних джерел

1. https://www.slovoidilo.ua/2021/07/19/infografika/svit/indeks-yakosti-zhyttya-yak-zminyuvalosya-misce-ukrayiny-rejtynhu

2. M, Meyer, R, Millner, A. Pennerstorfer, P. Vandor Partnership in Times of COVID-19: Government and Civil Society in Austria. URL: https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/npf-2020-0052/html
3. Матвійчук Н. Австрійський досвід місцевого самоврядування. Економічний часопис XXI. URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/45316/11-Austria.pdf?sequence=1

Козак С.Т., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.ю.н., професор Синчук С.М.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЩОДО ГАРАНТІЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Пандемія COVID-19 вплинула на ринок праці, а найбільше криза вдарила по молоді (15-29 роки). Так, у 2020 р. втрата зайнятості серед молоді, особливо молодих жінок, становила 8,7 % порівняно з 3,7 % серед дорослих [1]. На основі наявних даних, падіння зайнятості молоді було найбільш виражене в країнах із середнім рівнем доходу [2].

Дані МОП показують, що близько 178 млн молоді працювали у постраждалих від COVID-19 секторах [3]. Зокрема, в сфері оптової та роздрібної торгівлі, обробної промисловості, готельного господарства та громадського харчування, а також в інших обслуговуючих галузях, включаючи нерухомість, які сильно постраждали від кризи. Більше 75 % молоді зайняті неофіційно. У країнах з низьким рівнем доходу цей відсоток перевищує 90 % [4]. Ба більше, за прогнозами МОП, для молодих людей виникають ризики бути виключеними з ринку праці або «відкладати» вихід на ринок праці – зокрема через кризу в сфері освіти. Адже 79% серед тих, хто навчалися, були змушені зробити перерву у навчанні; частина з них залучені до дистанційного навчання, яке, втім, не завжди відбувається достатньо ефективно [5].

Визнаючи необхідність прийняття у відповідь на пандемію невідкладних і заходів підтримки молоді, більшість країн-учасниць ОЕСР запровадили політику у прийнятті нових планів, схем, стратегій та

зобов'язань щодо зайнятості молоді. Наприклад, у грудні 2020 р. уряд Кореї оголосив про план молодіжної політики, спрямований на сприяння загальнодержавній реакції на підтримку молоді через кризу COVID-19 з політичними директивами для кожного міністерства. А у Франції уряд розробив стратегію зайнятості молоді для одужання від COVID-19. Такі заходи певною мірою компенсували втрату трудового доходу, однак, їх частіше можна зустріти в країнах з вищим рівнем доходів і вони застосовуються здебільшого тільки до офіційних працівників.

У жовтні 2020 р усі країни ЄС прийняли Рекомендацію, яка підтверджує прихильність «забезпечити, щоб усі молоді люди віком до 30 р. отримували якісне працевлаштування, продовження освіти, навчання чи стажування протягом чотирьох місяців після того, як стали безробітними або покинули навчання». Ця молодіжна гарантія спрямована на майбутнє та має на меті сприяти розвитку навичок молодих людей для мінливого ринку праці, включаючи навички, необхідні для переходу на зелений та цифровий ринок [6]. Програма для підтримки зайнятості молоді під час COVID-19 – це хороша інвестиція, адже вона могла б допомогти пом'якшити довгострокові наслідки пандемії для продуктивності праці.

Особливу увагу слід звернути на нормотворчу діяльність Верховної Ради України у контексті забезпечення стабільності трудових правовідносин під час пандемії COVID-19. Серед цих нормативних актів особливої уваги заслуговують закони: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» [7] і «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [8]. Слід наголосити, що в трудовому законодавстві дистанційна форма зайнятості була неврегульована і на виклики, пов'язані із поширенням коронавірусної хвороби, держава відреагувала саме цими двома нормативними документами, що лише деякою мірою врегулювали питання «дистанційної» роботи. Зокрема, пунктом 6 Закону № 540-IX передбачено внесення змін до КЗпП України, а саме: офіційно закріпили гнучкий режим робочого часу та дистанційну роботу. Відповідні зміни внесено до ст. 60 КЗпП України.

КМУ було прийнято постанову від 22 квітня 2020 року № 306 [9]. Цим документом відповідно до ч. 9 ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість

населення» урегульовуються відповідні правовідносини, що сприяють підтриманню стабільності трудових правовідносин на період карантину, під час якого працівники є недостатньо захищеними. Крім того, у даному акті міститься визначення поняття «допомога по частковому безробіттю на період карантину», під яким розуміють «кошти, передбачені в бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, що надаються міськими, районними і міськрайонними центрами зайнятості та філіями 147 регіональних центрів зайнятості роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва, в тому числі фізичним особам-підприємцям, для виплати допомоги працівникам у разі втрати ними частини заробітної плати, а також фізичним особам-підприємцям, які є застрахованими особами, – у разі втрати ними частини доходу внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності внаслідок карантину» [10].

Проте, незважаючи на прийняті нормативні акти, норми трудового законодавства залишаються недосконалими, вони не враховують захист такої вразливої категорії населення як молодь. Наприклад, зміни в законодавстві щодо дистанційної роботи залишили не вирішеними ряд питань, зокрема відсутні будь-які згадування про молодь і не передбачено жодних додаткових гарантій, що мали б сприяти зайнятості молоді в умовах надскладної ситуації на ринку праці [11].

В Україні сферу зайнятості молоді розділено між трьома відомствами: Міністерством соціальної політики, Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, Міністерством молоді та спорту. Зрештою, все таки не вистачає координації зусиль, виокремлення питань зайнятості як окремої державної політики з відповідним фінансуванням програм підтримки безробітної молоді, прогнозуванням затребуваності спеціальностей на ринку праці як мінімум на п'ять років.

Таким чином, молоді спеціалісти є найвразливішою категорією на ринку праці, їм не вистачає державної підтримки, а рівень безробіття серед працівників постійно зростає. Безробіття молоді не є дрібницею та має реальні короткострокові та довгострокові негативні наслідки. Відповідно це питання вимагає пильної уваги з боку влади, які повинні відповідати за формування та реалізацію молодіжної політики, в тому числі політики зайнятості. Молодь є потужним ресурсом. Підтримка молодих людей та їхнє

залучення до творчої і активної участі в житті суспільства – це стратегічні інвестиції в розвиток держави. Наразі в Україні відсутня система молодіжної політики щодо зайнятості внаслідок чого це спонукає молодь до трудової міграції [12].

Отже, відповідно до зарубіжного досвіду Україні для пом'якшення довгострокових наслідків COVID-19 на молодіжний ринок праці потрібно створити спеціальну програму з підтримки зайнятості молоді під час кризи, яка буде в себе включати:

– визначення можливостей для зростання зайнятості серед молоді, особливо молодих жінок;

– розширення соціального захисту, у тому числі допомоги по безробіттю (створення додаткових робочих місць для студентів і випускників, застосування податкових пільг при прийнятті на роботу молодих фахівців);

– пристосування політики та програм до захисту прав молодих працівників, шляхом заохочення їх участі в колективних переговорах та соціальних діалогах;

– сприяння попиту на робочу силу молоді (стимулювання зайнятості та підприємництва в нових галузях);

– організація службами зайнятості онлайн-консультацій стосовно особливостей працевлаштування та перекваліфікації.

Перелік використаних джерел:

1. ILO. 2021. World Employment and Social Outlook – Trends 2021. URL: https://cutt.ly/tTJeTGr
2. An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. URL: https://cutt.ly/3TJeA7I
3. Work and Well-being during COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work. URL: https://cutt.ly/RTJeKy6
4. ILO, 2020. International Labour Organization (ILO) Monitor: COVID-19 and the world of work, 4th Edition, 27 May 2020. URL: https://cutt.ly/BTJeXEt
5. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: https://cutt.ly/dTJeBax
6. What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? URL: https://cutt.ly/YTJeMXL
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з

поширенням коронавірусної хвороби (COVID19): Закон України від 30.03. 2020 № 540-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 року № 530-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text
9. Про затвердження Порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМ України від 22.04.2020 № 306. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2020-%D0%BF#Text
10. Швець В. О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 146 с.
11. Чуб О. В., Ільєнко А. В. Адаптація молоді до викликів ринку праці // Вісник Хмельницького національного університету. – 2020. – № 6. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/03/7-1.pdf
12. Костюк В. О. Особливості безробіття серед молоді. URL: https://cutt.ly/CTH6GJD

Кормило М.Р., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О. А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Сучасні тенденції та інтенсивність суспільного розвитку створюють нові передумови для налагодження комунікації між різними групами, в якій конкуренція змінюється конструктивним діалогом та порозумінням. Налагодження партнерських відносин стає одним із найважливіших способів досягнення спільних цілей в діяльності та є інструментом до серйозних змін у громадах та суспільстві в цілому. Співпраця між державними органами, органами місцевого самоврядування з організаціями громадянського суспільства є відмітною рисою демократичного суспільства, а його потреби є основою державної політики.

Саме завдяки цьому можливо залучити якомога більше необхідних ресурсів для покриття широкого кола соціальних, економічних, екологічних, інформаційних та комунікаційних завдань, подолання умовних та реалістичних перешкод для ефективного вирішення важливих соціальних проблем [1]. На початку 2016 року указ Президента затвердив Національну стратегію сприяння розвитку українського громадянського суспільства на період 2016-2020 роки. Його план дій з реалізації спрямований на підтримку ініціативи Громадськості та налагодження ефективного діалогу між владою та суспільством. На 2018 рік у ньому, серед іншого, було заплановано забезпечити розробку плану підвищення кваліфікації з питань громадянської освіти та формування громадянських компетентностей у державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з подальшою організацією відповідного навчання. Національна стратегія розвитку громадянського суспільства України на 2016-2020 роки (далі-Стратегія) була затверджена, оскільки країні необхідно було створити сприятливі умови для розвитку громадянського суспільства, різних форм демократії за участю громадян та ефективної громадської взаємодії з органів державної влади та місцевого самоврядування. Реалізація Стратегії здійснюється за рахунок бюджетних коштів, а також з інших джерел, не заборонених законом. Революція Гідності відкрила новий етап в історії, продемонструвала вплив на суспільно-політичні перетворення, стала поштовхом для оновлення та пере форматування влади [2].

Задля забезпечення ефективної участі громадськості у процесі вироблення пропонується різні рівні залучення, які мають використовуватися як органами влади, так організаціями громадянського суспільства. Одним із методів є партнерство, яке передбачає розподіл відповідальності за процес вироблення політики. Воно актуальне для розробки або впровадження певної політики або проектів, де організації громадянського суспільства можуть бути залучені до конкретної реалізації.

У поточному році сплинув термін реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства на 2016-2020 рр. Процес розробки нового документу державної політики потребував вивчення недоліків чинної Національної стратегії та проблем її реалізації, формування завдань та заходів із врахуванням нових викликів громадянського суспільства та розширення громадської участі у виробленні пропозицій державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства. 6

червня 2021 р. Кабінет Міністрів України на своєму засіданні схвалив проект Указу Президента України «Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки». Метою є створення сприятливих умов для розвитку громадянського суспільства, налагодження ефективної взаємодії громадськості з органами державної влади, органами місцевого самоврядування на засадах партнерства, забезпечення додаткових можливостей для реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина, задоволення суспільних інтересів з використанням різноманітних форм демократії участі, громадської ініціативи та самоорганізації [3].

Розвинуте громадянське суспільство є невід'ємною складовою всіх демократичних правових держав світу. Очевидно, що сильна держава неможлива без розвиненого суспільства, яке стає дієвим чинником державотворення за умови конструктивного та соціально відповідального діалогу з державою в межах правового поля. Отже, при взаємодії державних інститутів та інститутів громадянського суспільства існування держави та реалізації її функцій, взаємна довіра є умовою ефективної співпраці.

Перелік використаних джерел:

1. Партнерство та співпраця як невід'ємна складова діяльності ОГС. URL: http://cd-platform.org/library/statti/1782-partnerstvo-ta-spivpratsia-iak-nevid-iemnaskladova-diialnosti-ohs

2. Указ Президента України №68/2016 «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні». URL: https://www.president.gov.ua/documents/682016-19805

3. Уряд схвалив проект Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-proekt-nacionalnoyi-strategiyi-spriyannya-rozvitku-gromadyanskogo-suspilstva-v-ukrayini-na-2021-2026-roki

Корпан А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН

Практика та досвід країн Європейського Союзу щодо впровадження процедури державно-приватного партнерства сформувались на основі передачі певної частини своїх повноважень, ризиків та відповідальності у приватний сектор для реалізації інвестиційних проєктів, які більшою мірою фінансувалися державою. Державно-приватне партнерство для всієї країни дає можливість досягнути бажаного рівня ефективності під час втілення вагомих та важливих масштабних проєктів. Тому, на основі зарубіжної практики для забезпечення високоідейного розвитку, нашій країні потрібно більш ініціативно впроваджувати механізми державно-приватного партнерства.

Сьогоденному суспільному життю характерні різноманітні форми взаємодіяння держави з недержавними організаціями, зокрема із бізнесом. Державно-приватне партнерство або публічно-приватне (далі - ДПП) – приклад цієї взаємодії після вдалого його застосування є Англія. Держава використовує радикальні зміни у процесах і методах роботи щодо розв'язання буденних питань у суспільстві, задоволення зростаючих вимог громадян та пожвавлення взаємодії держави і бізнесу, що і демонструє нам державно-приватне партнерство [1, с. 11].

Здебільшого впровадження державно-приватного партнерства у європейських країнах акцентується на створенні інфраструктурних об'єктів. В багатьох країнах активно впроваджується та діє практика ДПП, яка надала можливість удосконалити наявну інфраструктуру в державах. До прикладу, в Португалії – відновлені та вдосконалені аеропорти та регіональні шляхи, у Фінляндії з допомогою даного механізму були побудовані центральні дороги, у Франції – реконструйовані мережі водопостачання та збудовані автомагістралі. Щодо Великобританії, то проєкти державно-приватного партнерства в основному спрямовувалися на розвиток об'єктів інфраструктури, наприклад: школи, в'язниці, шпиталі та оборонні об'єкти. Канада левову частку своїх проєктів реалізує в енергетичній, транспортній,

екологічній, рекреаційній, інформаційній та освітній галузі. Греція в основному реалізує проєкти ДПП у транспортній сфері, переважно щодо автошляхів і аеропортів. Ірландія в якості пріоритетних напрямків для ДПП визначила міські транспортні системи та системи життєзабезпечення міст. Нідерланди визначили такі об'єкти ДПП ,як громадський житловий сектор та автомобільні дороги [2].

Характерним щодо застосування перетворення державних комерційних підприємств у державні акціонерні товариства як моделі державно-приватного партнерства є канадський досвід [3]: впровадження проєктів ДПП спільною виробничою установою із залученням приватного і державного партнерів, об'єднавши їх практику, резерви, фактори для здобуття найбільшої вигоди; за допомогою акціонерної угоди, опосередкувати взаємодію між партнерами-акціонерами; створення рівних можливостей та врахування інтересів партнерів у спільному підприємстві; наявність різноманітних видів ДПП в залежності від декількох ознак, а саме: джерел фінансування, взаємозв'язок обов'язків виконавців відповідних проектів з можливими способами їх співвідношення (планування, фінансування, введення в експлуатацію), впорядкування відносин власності, які виникають в межах ДПП, що в свою чергу випливає на зміст угоди, обов'язки її сторін та можливе становище ДПП після завершення партнерства.

Загалом, для державно-приватного партнерства країнам Європейського Союзу властивий суттєвий ступінь так би мовити рекомендаційного регулювання, що підтримує зацікавлених осіб та муніципальні органи у виборі потрібної форми та моделі ДПП, приватного партнера та забезпечення ефективності державно-приватного партнерства. Як свідчить вищенаведений приклад канадської країни, таке регулювання втілюється як на національному рівні, так і на транснаціональному [4].

Розвитку ДПП в Україні перешкоджає, як правило, законодавча неузгодженість цієї форми відносин держави й бізнесу. Варто зазначити, що ефективність реалізації ДПП в регіонах України зараз перебуває на досить низькому рівні, що пов'язано з незначною кількістю приватних інвестицій для фінансового забезпечення проєктів ДПП, незастосуванням концесійних договорів для ремонтування та будівництва автомобільних доріг. Крім того в практиці України жодного разу не спостерігалось успішне залучення

приватних інвестицій, що базуються на засадах ДПП, для реалізації важливих соціальних проєктів.

Для розвитку ДПП в Україні слід звернути увагу на співпрацю державного сектору й приватного бізнесу щодо важливих соціальних сферах економіки. Спираючись на світовий досвід високорозвинених країн, ДПП повинно спрямовуватися, насамперед, на дорожньо-транспортну галузь, енергетику, розвиток системи життєзабезпечення міст та селищ, а також на охорону здоров'я, освіту, видобування корисних копалин й телекомунікацію. Звичайно, це не є закінчений список сфер економіки, де варто реалізовувати проєкти ДПП, але це, безсумнівно, основні, важливі й першочергові напрями для співпраці держави й бізнесу.

Отже, проаналізувавши закордонну практику, можна зробити висновок, що для тих країн, де розвинені механізми ДПП характерною ознакою є існування координаційних органів з питань партнерства. Проте, варто зазначити, що функції й повноваження цих органів суттєво відрізняються одна від одної.

Перелік використаних джерел:

1. Стрельцов В. Ю. Запровадження механізмів ін вестиційного державноприватного партнерства / В.Ю. Стрельцов // Теорія та практика державного уп равління. — 2009. — Вип. 2. — С. 384—388.
2. Щодо розвитку державноприватного партнер ства як механізму активізації інвестиційної діяльності в Україні: Аналітична записка [Електронний ресурс]. — К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2010. — Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/ articles/816/
3. Canadian Council for Public-Private Partnerships [Electronic resource] — Way of access : // http://www.pppcouncil.ca/resources/about-ppp/definitions.html.
4. The European Commission's Guide to successful Public-Private Partnerships [Electronic resource] — Way of access : // http://www.epsu.org/IMG/pdf/EC-PPPs-crit-final.pdf.

Лещук Х.О., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Бурак В.Я.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДІАТОРА ВІДПОВІДНО ДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО МЕДІАЦІЮ»

Медіація - позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Вона стає дедалі популярнішим способом вирішення конфліктів, оскільки має низку переваг в порівнянні і судовим процесом, оскільки, це: конфіденційно, швидше, дешевше, ефективніше і це далеко не повний перелік. Саме тому далеко не рідкісним явищем стали медіаційні застереження в договорах, адже так бізнес хоче вберегти себе від недоліків судової тяганини.

Це інститут, який існує та активно використовується в світі вже роками, проте, в Україні, попри свою поширеність, він так і не знайшов свого законодавчого регулювання. Надію на закріплення статусу медіатора та гармонійну імплементацію медіації в нашу законодавчу систему дає Закон України «Про медіацію». Перший законопроект ЗУ «Про медіацію» було зареєстровано у Верховній Раді України ще у 2014 році, проте, його було відкликано, згодом було ще декілька спроб його прийняти, але вони виявились безуспішними. Сьогодні ж відбувається революція у сфері відновного правосуддя України, адже на момент написання цієї роботи, законопроект «Про медіацію» №3504 був прийнятий у другому читанні Верховною Радою України та перебуває на стадії підписання Президентом, що дає надію на те, що в найближчому майбутньому він стане частиною нашого законодавства.

В проекті закону «Про медіацію» визначено основні засади та порядок проведення медіації та підстави її припинення, можливість застосування такого інституту і з превентивною метою, і задля вирішення існуючих спорів, права та обов'язки її сторін тощо. Серед основних новел законопроекту є широка сфера застосування процедури медіації: у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних

провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Окрім того, передбачена можливість її проведення як до початку судового розгляду, так і під час нього.

Процедура медіації передбачає залучення медіатора, в проекті закону №3504 особливу увагу присвячено окресленню його правового статусу. Відповідно до законопроекту «Про медіацію», медіатором є спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію. Ним не може бути особа, яка має судимість, чи особа цивільна дієздатність якої обмежена, або яка є недієздатною. Порівнюючи ці вимоги із тими, що зазначені у Європейському кодексі етики медіаторів, можна зауважити, що більшість з них співпадають із наведеними у проекті Закону, однак, вважаю за потрібне зупинитись на вимозі щодо компетентності. Вона передбачає те, що він має безперервно удосконалювати свої знання відповідно до правил і стандартів акредитації, належним чином навчатись та не братись за справи, в яких йому бракує навичок чи досвіду. В проекті Закону «Про медіацію» ця вимога більш конкретизована: він має пройти базову підготовку в Україні чи за кордоном. Така підготовка здійснюється за програмою обсягом (тривалістю) не менше 90 годин навчання, у тому числі не менше 45 годин практичного навчання. Програма базової підготовки медіатора включає теоретичну підготовку і відпрацювання практичних навичок. Передбачена також і спеціалізована підготовка відповідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності. Про проходження базової та/або спеціалізованої підготовки, медіатор отримує відповідний сертифікат де, зокрема, зазначатиметься перелік набутих ним компетентностей і список компонентів програми навчання. Однак, такий перелік вимог до спеціаліста, що проводитиме досудове регулювання спорів, не є вичерпним - сторони можуть визначити і додаткові, такі як: вік, стать, наявність спеціальної підготовки, чи досвіду тощо.

Також, у законопроекті №3504 визначені права та обов'язки медіатора, наприклад: він може сам визначати методику проведення медіації, або відмовитись від участі в ній, в той час, він зобов'язаний вчиняти усі необхідні дії для збереження конфіденційності сторін та поширеної ними інформації, керувати процесом переговорів. Передбачена також можливість притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Медіатор діяти як фізична особа-підприємець, або ж індивідуально, при цьому, в останньому випадку, він буде могти відкривати рахунки в банках, мати печатку, штампи, бланки із зазначенням свого прізвища, імені та по батькові.

Окрім цього, анонсовано запровадження реєстрів медіаторів, що вестимуть об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації з дотриманням вимог конфіденційності. Вони будуть відкритими та загальнодоступними, а вноситись туди будуть основні дані про кожного спеціаліста такі як: прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) медіатора, освіта, мова проведення медіації, кількість годин базової підготовки із зазначенням найменування суб'єкта освітньої діяльності, що здійснив підготовку, спеціалізація із зазначенням кількості годин спеціалізованої підготовки (якщо така була) тощо. Об'єднання медіаторів також розроблятимуть і свої кодекси етики для посередників, що є їх учасниками.

Медіація як правовий інститут в Україні все ще знаходиться на стадії розвитку, тож законопроект теж потребує доповнень, наприклад:

- Встановлення переліку вимог до медіатора є позитивним кроком, однак, вони є доволі загальними, тож варто додати до нього й інші, так як: наявність вищої юридичної освіти, адже це ще більше б звузило коло осіб, які можуть набути такого статусу, а, відповідно, і підвищило б їх рівень кваліфікації. Враховуючи особливість самого процесу переговорів, їх посереднику варто володіти також знаннями в сфері психології.
- Потрібно визначити у яких конкретно випадках та в якому обсязі медіатор нестиме відповідальність.
- Я вважаю, що правила етики медіатора мають бути уніфіковані, це забезпечить дотримання принципу правової визначеності та допоможе уникнути зловживань та хаосу. Також, потрібно їх уніфікувати відповідно до Європейського кодексу етики медіаторів.
- Щодо реєстрів медіаторів, то, було б більш доцільно, якби їх вели не самі медіатори, чи їх об'єднання, а Міністерство юстиції, як це відбувається із більшістю наявних реєстрів. Також, потрібно визначити вичерпний перелік даних, які до нього будуть вноситись та єдиного відповідального за їх актуалізацію і доповнення суб'єкта.

- Враховуючи тенденції в світовій спільноті та ситуацію із пандемією Covid-19, потрібно визначити можливість проведення медіації в електронному форматі.
- Потрібно визначити порядок набуття статусу медіатора тими спеціалістами, які пройшли навчання та практикували задовго до набрання Законом сили.

Попри наведені зауваження, прийняття Закону «Про медіацію» є необхідним, проект Закону «Про медіацію» є відповідає міжнародній практиці впровадження медіації та є великим стрибком розвитку відновного правосуддя України. Він здатний ефективно розвантажити нашу судову систему, сформувати більш чітке уявлення громадян про саму процедуру медіації, обмежити коло осіб, які зможуть бути медіаторами, визначити правові підстави їх діяльності, що підвищить якість та авторитетність такого способу досудового врегулювання конфліктів.

Перелік використаних джерел:

1. Проєкт Закону України «Про медіацію» №3504;
2. Європейський кодекс етики медіаторів.

Лужняк О.М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Стасишин А.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ У БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

«Women's empowerment is a key driver of economic growth that works for everyone. All of us benefit when women can participate freely, fully, and equally in our economies and society, and supporting and empowering women and girls must be at the heart of the decisions we make.

"That is why we made gender equality and women's empowerment a central theme of Canada's G7 Presidency …

Gender equality must play a key role in creating lasting solutions to the challenges we face as a world – whether building economies that work for everyone, preparing for jobs of the future, fighting climate change, or advancing peace and security. Investing in girls' education, especially in crisis situations, is a vital part of making that a reality.»

Prime Minister of Canada, Justin Trudeau
April 26, 2018

Процес становлення в Україні демократичної держави та громадянського суспільства, соціальної їх орієнтованості, формування відповідного нормативно-правового поля, виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань, а відтак – входження країни як рівноправної до світового та європейського співтовариства, вимагає концептуального визначення, розробки й здійснення ґендерної політики як основи формування ґендерної культури, розвитку ґендерної активності чоловіків і жінок, адаптації до світових умов творення ґендерної демократії – складової соціальної демократії.

Новизна поняття гендеру обумовлена як і «відносною молодістю» ґендерного підходу (перші наукові праці з'явилися близько двадцяти років тому), так і складністю самого феномена.

Поняття «гендер», як відомо, було введене в соціальні науки Енн Оклей в 70-х роках XX сторіччя. Воно походить від грецького слова "генос", що означає походження, матеріальний носій спадкоємності. У близькому значенні воно відповідає українському поняттю «рід», «досвід роду». Спочатку інтерес зарубіжних дослідників був зосереджений здебільшого на доведенні існування гендера, тобто у виявленні небіологічної зумовленості відмінностей між чоловічим і жіночим в культурі та в соціумі. З кінця 80-х років минулого століття дослідницький інтерес спрямовується на виявлення залежності гендерних відносин і гендерних ролей від культурного типу. Сьогодні «гендер» розуміється як розподіл ролей між статями в суспільстві з усіма наслідками такого розподілу: економічними, політичними, соціальними, культурними і психологічними, які неминуче випливають з цього.

Тобто, під гендером розуміють організовану модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, яка не тільки характеризує їхнє спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає соціальні взаємостосунки в

основних інституціях суспільства. Ґендерні відносини постійно переглядаються, а отже, змінюються політичні, економічні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища на локальному, національному та міжнародному рівнях.

Впровадження гендерних аспектів у формуванні законодавства України – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід розглядається як процес оцінки будь-якого планового заходу, зокрема законодавства, стратегій і програм в усіх сферах і на всіх рівнях з точки зору його впливу на жінок та чоловіків. Дана теорія ґрунтується перш за все на тому, що інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, є невід'ємним критерієм у процесі розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки напрямків державної політики в політичній, економічній і суспільній сферах для того, щоб жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність була викоренена.

Підставами для впровадження гендерного підходу в державне управління є такі фактори:

1) гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі;

2) оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямків політики.

Ключовою позицією у визначенні сутності гендерної рівності є розуміння того, що рівний правовий статус не завжди зумовлює рівність фактичну, тобто забезпечення рівності у правах жінок та чоловіків не надає автоматично рівність можливостей їх реалізації в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Тому для досягнення гендерної рівності потрібні не лише законодавча основа, а й розуміння складних, часто прихованих форм вияву гендерної нерівності, визнання її наслідків, а також прийняття відповідних управлінських рішень. [1]

Новизна терміну «впровадження гендерних аспектів» полягає в тому, що гендерний вимір стає складовою всіх стратегічно важливих напрямків державної політики. Гендерна рівність більше не розглядається як "окреме"

питання і стає предметом розгляду в усіх державних програмах і стратегічних напрямах розвитку суспільства. Крім того, включення гендерного фактору до усіх напрямів державної політики сприяє врахуванню інтересів обох статей як повноправних учасників процесу розвитку. Застосування гендерних аспектів (від підвищення поінформованості в базових гендерних питаннях до всебічних цілеспрямованих гендерних програм) залежатиме від специфічних недоліків і пріоритетів, виявлених у процесі оцінювання ситуації з урахуванням гендерних факторів.

І нарешті, врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України має також вирішувати проблеми органів публічного управління, де політика і програми формуються та реалізуються.

Важливою передумовою застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі є нормативно-правова база, яка закріплює в суспільстві певні стандарти, правила та правові механізми забезпечення гендерної рівності. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі означає врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності). Для головного розпорядника застосування гендерно орієнтованого підходу створює можливості для більш ефективного управління обмеженим бюджетним ресурсом, оскільки допомагає врахувати потреби, можливості та інтереси жінок, чоловіків та їх груп під час розроблення, виконання й моніторингу виконання бюджетних програм, та, відповідно, створити умови для одержання чоловіками та жінками однакової вигоди від реалізації бюджетних програм, ліквідувати нерівність у доступі до публічних послуг, ресурсів та процесу прийняття рішень.

Для держави загалом гендерно орієнтований підхід означає справедливий і неупереджений розподіл суспільного багатства між громадянами різної статі, віку, місця проживання, соціально-економічного статусу тощо.

Основа застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі – гендерний аналіз бюджетних програм, державного і місцевих бюджетів. Мета гендерного аналізу бюджетної програми – визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетної програми, а також виявлення у

відповідній сфері/галузі гендерних дисбалансів – гендерних розривів, гендерної дискримінації та причин їх виникнення.

Рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України, іншими законодавчими актами. Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, інших міжнародних документах. З прийняттям Основного Закону України конституційний процес не завершився, він триває, конкретизується в законах, кодексах, концепціях, програмах, інших нормативних актах.

Конституція України у статті 24 проголошує рівні конституційні права та свободи громадян, а також їх рівність перед законом. Згідно з Конституцією «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.» [2]

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV визначає, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції, зокрема, забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності, здійснюють позитивні дії [3].

Нормативні документи, що визначають засади впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі:

1. Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки (затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 року № 142-р. Стратегія започаткувала

інтеграцію гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес у таких складових частинах системи управління державними фінансами як програмно-цільовий метод, міжбюджетні відносини та фіскальна децентралізація: «… Подальше удосконалення системи результативних показників бюджетних програм має бути спрямовано на посилення їх орієнтованості на висвітлення обсягу і якості надання державних послуг та рівня задоволення їх отримувачів. Інтеграція гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету» [4].

2. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року № 1 з метою подальшого розвитку програмно-цільового методу у бюджетному процесі шляхом впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес. «Методичні рекомендації можуть бути використані головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм» [5].

3. Наказ Міністерства фінансів України «Про результативні показники бюджетної програми» від 10 грудня 2010 року № 1536 створює нормативне підґрунтя для відображення головними розпорядниками у результативних показниках бюджетних програм ступеня забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, користі для суспільства з точки зору забезпечення гендерної рівності. Відповідні норми передбачені Загальними вимогами до визначення результативних показників бюджетних програм [6].

4. Наказ Міністерства фінансів України «Про огляди витрат державного бюджету» від 23 жовтня 2019 року № 446 передбачає, що під час проведення аналізу ефективності, результативності та економічної доцільності відповідних витрат державного бюджету розглядаються результати гендерного аналізу бюджетних програм, проведеного головними розпорядниками бюджетних коштів [7].

5. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період» від 29 березня 2019 року № 130. Цим документом передбачено, що «за рішенням органу, що складає прогноз, за результатами гендерного аналізу бюджетних програм, може зазначатись інформація щодо врахування при прогнозуванні гендерних аспектів з метою зменшення гендерних розривів, послаблення негативних та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів [8].

6. Наказ Міністерства фінансів України «Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету» від 19 травня 2020 року № 223. Одним із джерел інформації для проведення оцінки ефективності бюджетних програм є результати гендерного аналізу бюджетних програм, проведення якого, зокрема, є заходом із підвищення ефективності бюджетної програми з покращання якості та ефективності надання публічних послуг [9]

Таким чином, стратегія інтегрування гендерних питань у законодавство мусить супроводжуватися стратегією забезпечення того, щоб умови управлінської діяльності гарантували рівні права і можливості та однакове ставлення як до жінок, так і до чоловіків. Сьогодні є дуже важливою проблема законотворчого процесу щодо забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, заснованого на тому, що права людини є невід'ємною частиною загальних прав людини.

Державна політика дедалі більше орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з урахуванням міжнародних договорів, підписаних Україною. Державні стратегії передбачають створення правової бази для забезпечення фактичної рівноправності жінок і чоловіків, механізму захисту від дискримінаційного ставлення до себе як жінками так і чоловіками. Ми повинні і надалі прагнути того, щоб гендерна рівність стала таким самим пріоритетним напрямком політики, як і економічна і соціальна, щоб вона була інтегрована у всі напрями діяльності органів влади, посилила позиції України як соціальної правової держави.

Перелік використаних джерел:

1. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі : практ. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. – Київ : Віваріо, 2020. – 88 с.

https://mof.gov.ua/storage/files/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE_%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4_%D1%83_%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%96.pdf

2. Конституція України. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15

4. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 р. № 142-р. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80

5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19.

6. Про результативні показники бюджетної програми : наказ Міністерства фінансів України від 10.12.2010 р. № 1536. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1353-10?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9#Text

7. Про огляди витрат державного бюджету : наказ Міністерства фінансів України від 23.10.2019 р. № 446. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1277-19?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#Text

8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період : наказ Міністерства фінансів України від 29.03.2019 р. № 130. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130201-19?find=1&text=%D2%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#Text

9. Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету: наказ Міністерства фінансів України від 19.05.2020 р. № 223. URL: https://ips.ligazakon.net/document/RE34929

Мучичко К. Ю., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент Решота О.А.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВИ ТА ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Побудова громадянського суспільства є своєрідним ключем до становлення демократії. Завданням національної політики є створення політико-правових умов для зміцнення громадянського суспільства, формування громадських організацій як повноправних учасників вирішення соціально-економічних та соціально-культурних питань.

Ефективна взаємодія інститутів громадянського суспільства та держави дасть змогу поступово обмежити втручання держави в економічне, соціальне та культурне життя громадян.

Для подальшого розвитку України як демократичної, соціальної та правової держави надзвичайно важлива тісна взаємодія держави та інститутів громадянського суспільства. До них відносять громадські організації (установи), які виконують соціальні функції; механізми взаємодії суспільства і держави; і механізми контролю відносин влади у суспільстві. Структурними елементами системи є організації (політичні партії, громадські об'єднання) та різні асоціації (професійні, творчі, спортивні, релігійні тощо), які охоплюють усі сфери суспільного життя і є певним регулятором свободи людини.

Метою інститутів громадянського суспільства є спільні дії для просування чи захисту власних інтересів у законний та відповідальний спосіб, одночасно просуваючи колективні інтереси. Слід зазначити, що в українському законодавстві немає чіткого визначення поняття «інститути громадянського суспільства». Деякі укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України перелічують такі установи [1, с. 28]. Попри деякі відмінності у різних актах до цього переліку включено: громадські об'єднання, благодійні організації; профспілки та творчі спілки; організації роботодавців; саморегульовані організації та організації, що займаються самоврядуванням; релігійні організації; самоорганізаційні установи населення; недержавні ЗМІ; інші неприбуткові компанії та установи, легалізовані відповідно до закону.

Визначено, що інститути громадянського суспільства забезпечують:

- якісні та економічно ефективні соціальні послуги, включаючи послуги, які не можуть бути надані державою чи комерційними організаціями, наприклад, шляхом розробки інноваційних методів надання таких послуг;

- організацію фізичних та приватних юридичних осіб для самостійного задоволення своїх інтересів без державних додаткових фінансових або адміністративних витрат;

- поширення благодійності та надання цілеспрямованої та дієвої благодійної допомоги;

- формування, відстоювання інтересів різних груп населення серед громадян і в комунікації з органами державної влади;

- участь у прийнятті рішень для забезпечення більшої ефективності рішень з огляду на врахування інтересів різних соціальних груп.

Вчені вважають, що взаємодія держави та інститутів громадянського суспільства відбувається у таких правових формах [2]: участь інститутів громадянського суспільства у законотворчій діяльності країни забезпечується участю у формуванні та обговоренні законопроєктів та нормативних актів.

Способи участі інститутів громадянського суспільства у національних правоохоронних заходах, які забезпечуються:

- передачею всіх повноважень державних установ;

- частковою передачею влади державним установам;

- громадським контролем.

Участь інститутів громадянського суспільства у правоохоронній діяльності держави, яка дає змогу:

- реалізовувати право складати протоколи про адміністративні злочини;

- інститутам цивільного суспільства брати участь у діяльності органів внутрішніх справ щодо забезпечення охорони громадського порядку;

- реалізувати право вживати заходів разом з поліцією для припинення адміністративних правопорушень та злочинів;

- установам громадянського суспільства брати участь в захисті державного кордону з органами Української національної прикордонної служби.

Слід звернути увагу на те, що «розвиток інститутів громадянського суспільства став головною тенденцією у розвитку провідних країн. Інститути поступово замінюють і витісняють державні інститути. Це впливає як на ефективність державного управління, так і на економічну ефективність ... У майбутньому соціальна та національна структура країн – лідерів безпосередньо залежатиме від розвитку інститутів громадянського суспільства. Можна навіть припустити, що рівень розвитку цих інституцій забезпечить життєздатність провідних країн. Це найважливіша нова модель розвитку глобальних процесів: роль інститутів громадянського суспільства не тільки набуває все більшої та більшої ваги у розвитку політики, економіки, науки та техніки, але і стає вирішальним фактором у науково-технічному розвитку країни» [3].

Враховуючи вище викладене, можна сказати, що правова база розвитку громадянського суспільства в Україні є недосконалою і потребує певних удосконалень, у тому числі з урахуванням зарубіжного досвіду. Тому, беручи за приклад деякі європейські країни (Литву, Болгарію, Чехію), поняття громадянського суспільства слід визначити на конституційному рівні. Водночас недосконалість чинного законодавства створила штучні перешкоди для реалізації громадських ініціатив, утворення та діяльності окремих видів організацій громадянського суспільства. Тому одним із основних шляхів покращення взаємодії держави та громадянського суспільства має стати відновлення довіри громадян до держави.

Перелік використаних джерел:

1. Про затвердження Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon.rada.gov.ua

2. Матійчук А. В. Самоорганізація громадянського суспільства як чинник демократичної модернізації політичної системи України [Текст]: дис. канд. політ. наук: спец. 23.00.02 “Політичні інститути та процеси” / А. В. Матійчук; Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2016. – 212 с.

3. Месюк М. П. Взаємодія інститутів влади та громадянського суспільства в Україні в контексті євроінтеграційних процесів / М. П. Месюк. – Інвестиції: практика та досвід. – 2018. - № 8. – С. 87-93.

Пащенко А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шевців Л.Ю.
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМИ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В умовах глобальної цифровізації, ринкових трансформацій, важлива складова успіху діяльності малих підприємств це якісний підбір та створення належних умов праці персоналу, їх соціальна захищеність, в тому числі перехід до електронного документообігу та автоматизації кадрових процесів. Проблеми у трудовому контексті, насамперед пов'язані з негнучкою правовою моделлю відносин між працівником і роботодавцем, а також складнощами адміністрування праці, поточного правового регулювання перевірок бізнесу, що створює певні ризики. Проте існує потреба дотримання норм Кодексу законів про працю України, яким запроваджено сучасне трудове право, засноване на свободі трудового договору, спрощенні документального адміністрування, перегляді штрафних санкцій за порушення трудового законодавства.

Метою даної роботи є дослідження проблем обліку кадрів, документального оформлення оплати праці на малих підприємствах.

Основне завдання керівництва малого підприємства полягає у пошуку способів правильного обліку своїх кадрових ресурсів, у разі найму працівників, тобто дотримання чинного законодавства. Для обліку відпрацьованого часу малі підприємства можуть використовують положення, затверджене наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489, а саме: П-1 – наказ про прийом на роботу; П-2 – особова картка; П-5 – табель обліку використання робочого часу; П-6 – розрахунково-платіжна відомість; П-7 – розрахунково-платіжна відомість (зведена). Зокрема облік руху особового складу підприємства здійснюється у відділі кадрів щодо всіх працівників незалежно від виконуваної роботи та посади. Порядок приймання на роботу працівників регламентується правилами внутрішнього трудового розпорядку незалежно від форм власності. Приймання на роботу здійснюється шляхом укладання

трудової угоди (договору) між власником і працівником. Якщо договір укладається не шляхом двостороннього документа, то працівник, що влаштовується на роботу, пише заяву. Поряд з обліком особового складу на підприємствах має бути організовано облік використання робочого часу. Щодо кожного працівника підприємства ведеться Табель обліку використання робочого часу форми № П-5, який заповнюється двічі, для нарахування авансових платежів та за весь місяць – для розрахунку заробітної плати за місяць, що не перевищує 16 календарних днів. У платіжній відомості, вказується сума і строк виплати (протягом трьох робочих днів), включаючи день отримання готівки на виплату зарплати з установи банку. Для нарахування заробітної плати робітникам потрібно не лише дані про відпрацьований час, але і про виконану роботу. Документування виробітку робітників є необхідною умовою одержання достовірної інформації про кількість і якість виконаних робіт. Нарахування заробітної плати здійснюється на підставі відповідних первинних та групових документів (рис. 1).

Керівництво малих підприємств може також використовувати для ведення документального обліку заробітної плати «Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств», затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186. Тобто юридичні особи та ФОП, які розцінюються як роботодавці, зобов'язані виконувати всі вимоги адміністрування кадрової документації у паперовій формі, яка має поступово бути замінена на електронний формат. Альтернативою може бути надання роботодавцю можливості обирати — або складати та здійснювати облік кадрової документації у паперовій формі, або ж створити власну електронну базу даних, що міститиме інформацію про пов’язані з працевлаштуванням документи [2]. Щодо питання використання трудових книжок, пропонуються законодавчі зміни для їх скасування чи забезпечення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. Зокрема оцифрування трудових книжок, дало би змогу забезпечити додатковий контроль з боку державних органів щодо дотримання трудового законодавства в частині підроблення трудових книжок та записів щодо трудового стажу.

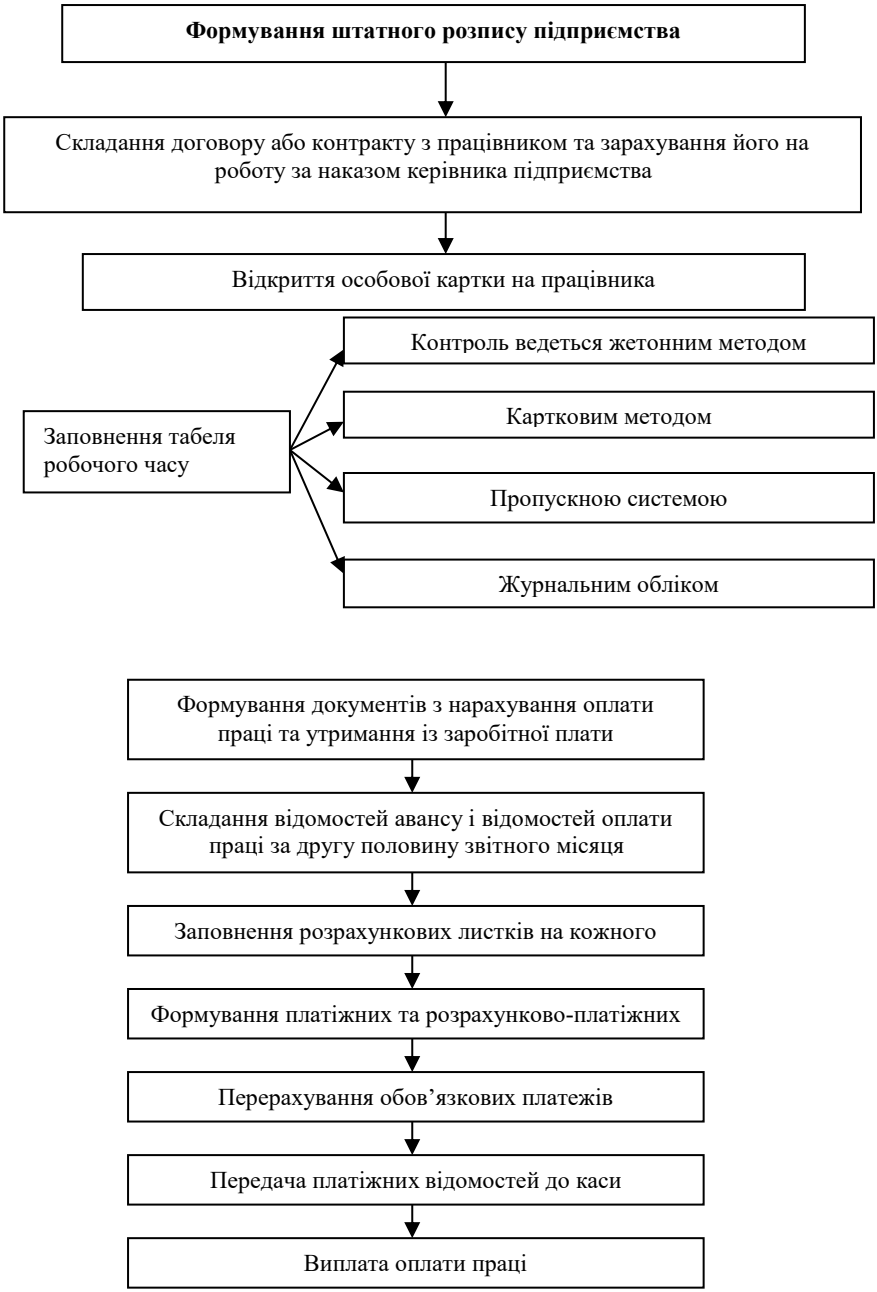


Рис. 1. Технологічна схема нарахування і виплати заробітної плати

Важливим є введення поточного адміністрування лікарняних листків (листків непрацездатності), спрямоване на запобігання зловживань і спрощення процедури оплати за лікарняними, який повинен забезпечити систему взаємодії за схемою «Працівник – Медичний заклад — Фонд соціального страхування — Роботодавець». Правова основа для перевірок, що проводяться Державною службою України з питань праці та виконавчими органами міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад, є відносно розпорошеною та формується з міжнародного та національного законодавства. Враховуючи зазначене вище, рекомендовано: переглянути та ініціювати внесення змін до законодавства, передбачивши гнучкі форми організації та режиму праці, в т.ч. в контексті питання неповного робочого часу, роботи змінами, обліку робочого часу, вихідних та святкових днів, дистанційної праці тощо; спростити паперовий документообіг, що стосується трудових відносин, а також переведення його в електронний формат; здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про працю; ініціювати перегляд розмірів штрафів з урахуванням характеру, тяжкості допущених порушень та ступеня вини роботодавця, застосування попереджень за незначні чи виявлені вперше правопорушення та/або надання пільгового строку на їхнє усунення без сплати відповідних штрафів.

Таким чином, документальне оформлення заробітної плати має бути організовано таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати, з метою забезпечення об'єктивності та повноти і своєчасності розрахунків з персоналом з оплати праці.

Перелік використаних джерел:

1. Документальне оформлення оплати праці на малих підприємствах життя: веб-сайт. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html

2. Системний звіт «Великі проблеми малого бізнесу» // Рада бізнес-омбудсмена (boi.org.ua)

3. Особливості організації обліку праці та заробітної плати на малих підприємствах: веб-сайт. URL: https://www.blanki-ua.com.ua/zb_ct/17800/index.html?page=4

Фисун А.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Юшко А.М.
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Чи можна в надзвичайних умовах обмежити свободу людини? Сьогодні, у зв'язку з активними, а іноді й агресивними заходами держав, спрямованими на подолання наслідків пандемії, ми все частіше ставимо таке питання. У відповідь на пандемію COVID-19 наразі відбулись суттєві зміни у життєдіяльності багатьох держав світу:

- запровадження надзвичайного стану в цілому по країні або в окремих регіонах чи сферах: у Китаї, США, Італії, Іспанії, Німеччині, Чехії, Польщі, Латвії, Естонії, Угорщині, Болгарії, Японії, Південній Кореї тощо;

- запровадження майже у всіх країнах санітарно-епідеміологічних заходів (карантинні зони, перевірка температури, скасування масових заходів, закриття навчальних та культурно-розважальних закладів);

- встановлення обмежень виїзду/в'їзду до країн та пересування всередині країн;

- посилення ролі державного управління в надзвичайних умовах;

- різке скорочення економічної активності внаслідок карантинних заходів та встановлення обмеження трудової діяльності;

- введення нових дистанційних форм праці та освіти [1, с. 10].

В Україні, починаючи з березня 2020 р., Верховною Радою ухвалено близько 50 нормативно-правових актів: законів, змін та доповнень до них, постанов тощо, спрямованих на подолання епідемії коронавірусу. У свою чергу, Кабінетом Міністрів України було прийнято понад 70 нормативних актів щодо регулювання суспільних відносин в умовах пандемії.

Повномасштабні заходи щодо недопущення поширення епідемії на території України значною мірою позначилися на трудових відносинах. Усі ці процеси супроводжувалися стрімким внесенням змін у трудове законодавство, які можна умовно розподілити за двома основними напрямками: 1) подолання наслідків пандемії коронавірусу; 2) загальна модернізація трудового законодавства. Однак це короткострокові заходи подолання надзвичайної ситуації, які можуть пом'якшити наслідки

нестабільної економіки, але суттєво не вплинуть на розвиток ринку праці і зайнятості населення.

Як відомо, Міністерство охорони здоров'я України у 2021 році запровадило обов'язкові профілактичні щеплення від COVID-19 для працівників окремих професій [2], зокрема: працівників центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів; місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів; закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності. Відповідно до част. 2 ст.12 Закону України «Про захист населення від інфекційних захворювань», на яку посилається у своєму наказі МОЗ, у разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт [3]. Однак закон такий порядок не передбачає. Крім того, запровадження обов'язкових профілактичних щеплень від COVID-19 під загрозою відсторонення працівників від роботи без збереження заробітку суперечить Конституції України, а також практиці Європейського суду з прав людини.

Так, згідно зі статтею 21 Основного Закону усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Стаття 64 передбачає, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. Окремі обмеження прав і свобод можуть встановлюватися лише в умовах воєнного або надзвичайного стану [4].

Що ж до практики ЄСПЛ, то «… як необхідну в демократичному суспільстві можна вважати вакцинацію дітей від хвороб, які добре відомі медичній науці. У рішенні по справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява № 47621/13 і 5 інших) йшлося про вакцинацію дітей від дев'яти хвороб, включаючи дифтерію, коклюш, правець, поліомієліт, гепатит В, кір і краснуху» [5].

ЄСПЛ підкреслив, що обов'язок вакцинації стосується тих хвороб, проти яких вакцинація вважається науковою спільнотою ефективною та безпечною. І безпека використовуваних вакцин залишається під постійним контролем компетентних органів. При цьому обов'язкова вакцинація не є

абсолютною! Отже, застосування цього рішення ЄСПЛ для ситуації з щепленнями проти COVID-19 є безпідставним [5].

Крім того, відповідно до Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи (ПАРЄ) від 27 січня 2021 р. № 2361 (2021) «Вакцини проти COVID-19: етичні, юридичні та практичні міркування», Асамблея закликає держави-члени та Європейський Союз: (п.7.3.1) забезпечити, щоб громадяни були поінформовані про те, що вакцинація не є обов'язковою і що ніхто не зазнає політичного, соціального чи іншого тиску на вакцинацію, якщо вони цього не хочуть; (п. 7.3.2) забезпечити, щоб ніхто не піддавався дискримінації у зв'язку з тим, що він/вона не був вакцинований, через можливі ризики для здоров'я або не бажає вакцинуватися; (п.7.5.2) використовувати свідоцтва про вакцинацію виключно за призначенням для моніторингу ефективності вакцини, потенціальних побічних ефектів та небажаних явищ [6].

Відтак карати людину, обмежуючи її конституційне право на працю і на отримання справедливої винагороди за працю лише за те, що вона користується власними правами, є протиправним та означає дискримінацію. Таким чином, вважаю, що запровадження зазначених вище нововведень МОЗ щодо обов'язкових щеплень проти COVID-19 не лише не покращить і без того нестабільну економічну ситуацію, негативно вплине на ринок праці і зайнятість населення, а й грубо порушить соціальні права людини і громадянина, передбачені Конституцією України та міжнародними актами.

Перелік використаних джерел:

1. Україна у 2020-2021 роках: наслідки пандемії. Консенсус-Прогноз. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Представництво ЮНІСЕФ в Україні. Випуск № 51. Київ, 2020. 30 с. URL:
file:///C:/Users/User/Downloads/Concensus%20Forecast%2051%20April%202020%20ukr.pdf (дата звернення 20.11.2021).

2. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 04.10.2021 р. № 2153. *Офіційний вісник України*. 2021. № 78 (08.10.2021). Ст. 4973.

3. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III. *Офіційний вісник України*. 2000. № 17 (12.05.2000). Ст. 690.

4. Конституція України: схвалена Законом України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30 (23.07.96). Ст. 141.

5. Олексій Зеленцов, Олена Дроздова. Обов'язкова вакцинація для освітян і держслужбовців: про що насправді говорить практика ЄСПЛ. URL: https://www.echr.com.ua/obovyazkova-vakcinaciya-dlya-osvityan-i-derzhsluzhbovciv-pro-shho-naspravdi-govorit-praktika-yespl/ (дата звернення 20.11.2021).
6. Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи від 27 січня 2021 р. № 2361 (2021) «Вакцини проти COVID-19: етичні, юридичні та практичні міркування». URL: https://pace.coe.int/en/files/29004/html (дата звернення 20.11.2021).

Чапко Т.С., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шевців Л.Ю.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ В УКРАЇНІ

На сьогодні корупція є одним із найбільш негативних явищ в Україні, яке викликає постійні суперечки на вітчизняному та міжнародному ринку. Проте незважаючи на дану ситуацію, в нашій державі поступово здійснюють кроки для ефективної протидії. Проблема корупції в Україні набула значної актуальності й подолання цього негативного явища є одним із першочергових завдань держави у справі безпеки держави та захисту її економічних інтересів.

Метою даної роботи є вивчення корупції як складного соціально-політичного явища, а також розробити механізм та методи обмеження її проявів.

Корупція – це зловживання владою з метою приватної вигоди. Вона набуває різних форм, таких як хабарництво, торгівля впливом, зловживання службовими повноваженнями, але також може ховатися за кумівством, конфліктом інтересів або обертовими дверима між державним і приватним секторами. Її наслідки серйозні і поширені. Корупція створює загрозу безпеці, оскільки сприяє злочинності та тероризму. Це гальмує економічне зростання, створюючи невизначеність для бізнесу, сповільнюючи процеси та накладаючи додаткові витрати. Хоча природа та масштаби корупції

можуть відрізнятися від однієї держави до іншої, вона завдає шкоди в цілому, знижуючи рівень інвестицій, перешкоджаючи справедливій роботі внутрішнього ринку та скорочуючи державні фінанси.

Одним із найбільш ефективних методів оцінювання рівня демократизації країни є ступінь поширення та рівень корупції в тій чи іншій державі. Transparency International визначає ступінь адаптації корупції в суспільно-політичному житті країни за допомогою спеціально розробленого індексу сприйняття корупції (ІСК). За останній рік показник ІСК в Україні виріс на 3 бали зі 100 можливих. Поруч із нами у рейтингу розташовані такі країни як Єгипет, Свазіленд, Непал та Замбія – всі ці країни протягом 2020 року набрала також 33 бали [2]. Порівняно з сусідніми країнами, то ми маємо досить невтішний результат (табл.1).

Таблиця 1

Індекси сприйняття корупції 2020 [2]

Країна	2019 рік	2020 рік	Градація 2019-2020 рр.
Білорусія	45/100	47/100	↑2
Молдова	32/100	34/100	↑2
Польща	58/100	56/100	↓2
Румунія	44/100	44/100	→0
Словаччина	50/100	49/100	↓1
Угорщина	44/100	44/100	→0
Україна	31/100	33/100	↑2

Індекс в Україні покращився завдяки запуску Вищого антикорупційного суду та Національного агентства з питань запобігання з корупцією. Саме ці події спонукали створенню антикорупційної інфраструктури в Україні, що до цього моменту могла працювати тільки частково.

Першим кроком і методом боротьби з корупцією є метод запровадження антикорупційної політики, стратегії та програм для боротьби з корупцією в Україні.

Результати аналізу стану корупції в Україні, ефективності антикорупційної політики попередніх періодів, міжнародних стандартів та найкращих світових практик у сфері запобігання та протидії корупції дали змогу сформулювати такі основні принципи антикорупційної політики на 2020–2024 роки:

1. оптимізація функцій держави та місцевого самоврядування, реалізація якого передусім передбачає: усунення дублювання повноважень різними органами; тимчасове припинення реалізації малоефективних повноважень, які характеризуються високим рівнем корупційних ризиків; усунення випадків реалізації одним і тим же органом повноважень, поєднання яких створює додаткові корупційні ризики;

2. цифрова трансформація реалізації повноважень органами державної влади та місцевого самоврядування, прозорість діяльності та відкриття даних як основа для мінімізації корупційних ризиків у їх діяльності;

3. створення на противагу існуючим корупційним практикам більш зручних та законних способів задоволення потреб фізичних і юридичних осіб;

4. забезпечення невідворотності юридичної відповідальності за корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення, що створює додатковий стримувальний ефект для всіх суб'єктів правовідносин;

5. формування суспільної нетерпимості до корупції, утвердження культури доброчесності та поваги до верховенства права. [1]

Загалом в Україні для боротьби з корупцією було створено низьку органів, а саме Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК), Національне антикорупційне бюро України (НАБУ), Державне бюро розслідувань (ДБР) та інші. Основна їхня мета це попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних правопорушень, вчинених високопосадовцями. Також можуть перевіряти правдивість даних у деклараціях всіх держслужбовців та співставляти заявлені дані, зокрема про доходи, за їх стилем життя та даними, що містяться в публічних реєстрах (НАЗК). Наприклад, ДБР може розслідувати також злочини, які були скоєні в результаті корупції службовими особами НАБУ, прокурорами САП.

Експерти зазначають, що пандемія COVID-19 негативно позначилася на ситуації з корупцією в світі. За останній рік кількість повідомлень про вчинення корупції зросла в усьому світі.

Наявні звіти свідчать, що корупція широко поширена у всій сфері реагування на COVID-19: від хабарництва під час закупівлі тестів, ліків та надання медичних послуг до державних закупівель медикаментів і загальної готовності до надзвичайних ситуацій [3].

Підводячи підсумки, зауважимо, що корупція у сучасному світі перетворилась на таке соціально-політичне явище, яке необхідно сприймати не просто як одне із неминучих супутніх цивілізацій негативних явищ, а як зло, що тягне за собою реальну загрозу національній безпеці суспільства. Вона стала глобальним викликом для всієї людської цивілізації. Якісний рівень протидії корупції досягається за допомогою імплементації антикорупційного законодавства, яке посилило відповідальність за порушення даних норм у межах кримінального та адміністративного права. Також забезпечити дієву систему стримувань і противаг для незалежності антикорупційної інфраструктури від адміністративного та політичного тиску.

Перелік використаних джерел:

1. Антикорупційна стратегія на 2020-2024 роки: [Веб-сайт]. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsijna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-08.09.2020.pdf
2. Індекс сприйняття корупції -2020 : [Веб-сайт]. URL: http://cpi.ti-ukraine.org/#/
3. Україна дещо піднялася в рейтингу "Індекс сприйняття корупції": [Веб-сайт]. URL: https://www.dw.com/uk/ukraina-deshcho-pidnialasia-v-reitynhu-indeks-spryiniattia-koruptsii/a-56358381

Юсковець І. М., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – д.е.н., доцент Капленко Г. В.
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Сьогодні в Україні система надання соціальних послуг населенню є дещо ускладненою. Вона виступає одним із основних факторів забезпечення соціального рівня добробуту населення. Система соціального захисту населення України має розгалужену регіональну структуру соціальних закладів та установ, завдяки яким надаються соціальні послуги. Усі установи і заклади, які надають такі послуги мають складну ієрархічну будову, від регіональних закладів до мультидисциплінарних команд

фахівців (представники як соціальних служб, так і працівники інших підприємств, організацій та установ, а також волонтери). Проте, цільове використання коштів вимагає більш злагодженого підходу до застосування технологій фінансового та організаційного менеджменту, оскільки в Україні соціальна політика є більш зосереджена на цільове фінансування соціальних бюджетних статей ніж на адресну допомогу окремим категоріям населення [1].

Соціальний захист населення – відносини між суспільством та соціально вразливими верствами соціуму з приводу отримання ними економічних благ (соціальні виплати, допомоги, компенсації, пільги, податкові знижки та кредити) для забезпечення існуючих у країні соціальних стандартів через діяльність відповідних інститутів (соціальні гарантії, соціальні стандарти, соціальні нормативи, державні та громадські організації, фонди і установи, а також корпорації і міжнародні інституції) [2]. Відповідно до статті 25 Декларації прав людини сучасна правова держава повинна гарантувати право на такий рівень життя, який ураховує забезпечення людей їжею, житлом, медичним обслуговуванням, необхідними для підтримання здоров'я, власного добробуту та добробуту сім'ї, і право на соціальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, інвалідності, овдовіння і старості чи інших випадків втрати засобів до існування за незалежних від людини обставин.

Через складну ієрархію інститутів соціального захисту населення дуже важко прослідити за джерелами фінансування соціальних статей витрат як на державному, так і на місцевих (територіальних) рівнях. Згідно статистичних показників соціальна сфера в Україні є недофінансованою через відсутність належного бюджетного фінансування [3].

Основними причинами недофінансування соціальної сфери являються не тільки нестача державних фінансів та дефіцити місцевих бюджетів, але й тому що не розробляються нові нетрадиційні для економіки країни – недержавні кошти, такі як створення соціальних фондів та залучення приватного бізнесу. Фінансове забезпечення соціальної сфери розглядається як комплексна підсистема фінансово-кредитного механізму, методу покриття витрат, методу фінансового впливу на соціально-економічні процеси та сукупність грошових фондів (рис. 1).

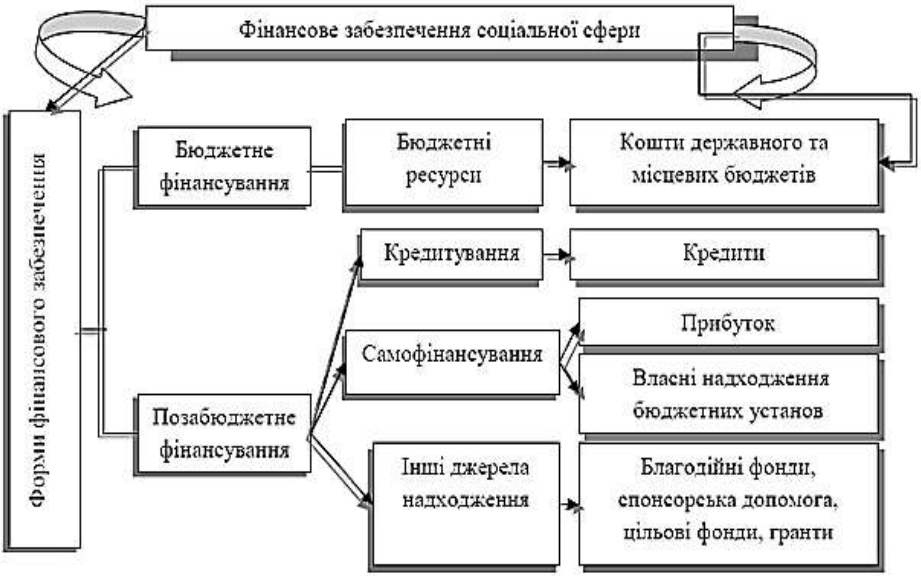


Рис. 1. Система фінансового забезпечення соціальної сфери
Джерело: [4]

Сучасний стан соціального захисту в Україні можна охарактеризувати:

- різноманітні пільги, соціальні виплати та соціальні послуги в Україні безпосередньо передбачені у 58 законах та більше ніж у 120 підзаконних нормативно-правових актів;

- згідно з чинним законодавством, в Україні існує 120 категорій пільговиків, з яких лише 45 відзначаються за соціальною відзнакою, а 57 за професійною;

- в Україні налічується близько 130 категорій одержувачів різних соціальних виплат, з яких лише 70 отримують за соціальною ознакою, а 50 – за професійною;

- усі пільгові категорії мають право на більш як 120 видів пільг та понад 60 видів допомог;

- соціальний захист та соціальне забезпечення є найбільшою видатковою статтею бюджету – навіть більшою ніж видатки на охорону здоров'я, освіту [5].

Найпершим видом соціального захисту, встановленим законодавством України, є мінімальний розмір заробітної плати. На

практиці її величина ніяк не може досягти прожиткового мінімуму і ледве забезпечує виживання людини [6, с. 586]. Динаміку зміни мінімальної заробітної плати у 2011-2019 рр. наведено на рис. 2.

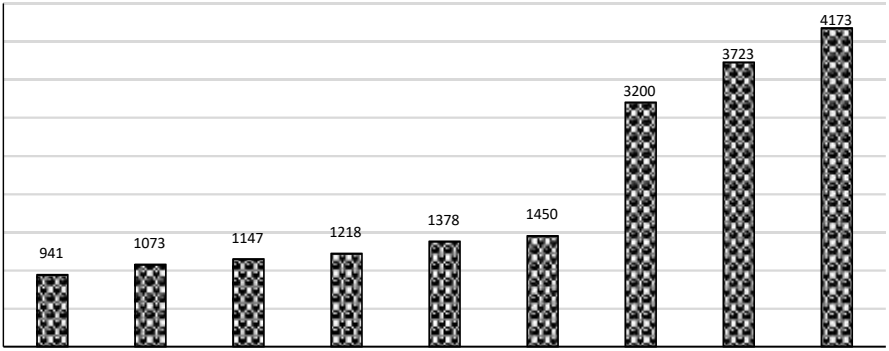


Рис. 2. Динаміка мінімальної заробітної плати у 2011-2019 рр., грн.
Джерело: [7]

За таких умов заробітна плата втрачає свою мотиваційну функцію щодо забезпечення відтворення робочої сили і стимулу до праці. Мінімальна заробітна плата у 2019 р. порівняно з 2011 р. збільшилась на 3232 грн (на 343,4%), основний скачок якої відбувся у 2017 р. з 1450 грн аж до 3200 (на 120,7%) [6].

Сьогодні в Україні визначено такі стратегічні напрями розвитку соціальної політики:

– збільшення уваги на демографічну політику держави, яка виконуватиме функцію регулювання психологічної схильності людей до тієї чи іншої демографічної поведінки, яка водночас потребуватиме соціального захисту і допоможе розв’язати низку питань соціальної політики;

– створення екологічно та соціально безпечних умов життя;

– захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів;

– обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення; – погашення заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат;

– розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді тощо [7].

Отже, в умовах економічної нестабільності та катастрофічної нестачі коштів, зростання числа осіб, що потребують державної допомоги,

фінансування соціальної сфери залишається актуальною проблемою, для вирішення якої доцільно залучати не лише державу, а й пересічних громадян та господарюючі структури. Основними напрямами вдосконалення механізму фінансового забезпечення соціальної сфери повинні стати: посилення відповідальності за нецільове використання коштів; оптимальне розмежування повноважень щодо здійснення видатків між органами влади всіх рівнів; залучення неурядових організацій до надання соціальних послуг із метою підвищення їх якості тощо.

Перелік використаних джерел:

1. Система надання соціальних послуг URL:http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5709. (дата звернення 23.11.2021)
2. Соціальний захист населення. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.01/2016/Ruzhenskyj_diss.PDF (дата звернення 23.11.2021)
3. Стойка А. Фінансування соціальної сфери: джерела і шляхи диверсифікації. URL: http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02(5)/10savdsd.pdf (дата звернення 23.11.2021)
4. Пігуль Н., Люта О. Бойко А. Фінансове забезпечення соціальної сфери в Україні. Вісник НБУ, січень 2015 р. С. 30-35.
5. Сучасний стан соціального захисту в Україні. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/233.pdf (дата звернення 23.11.2021)
6. Найперший вид соціального захисту. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/(дата звернення 23.11.2021)
7. Смірнова І.І. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми в Україні. URL:http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/173860/23Smyrnova.pdf?sequence (дата звернення 23.11.2021)=1

ЗМІСТ

I. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ

I. PROBLEMS AND PROSPECTS OF FORMATION OF MECHANISMS OF STATE MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

Семенець-Орлова І. А.
ДО ПИТАННЯ РОЗБУДОВИ ЛІБЕРАЛЬНОЇДЕМОКРАТІЇ …. 6

Беспалова О. В.
ДО ПИТАННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ОБОВ'ЯЗКУ ДЕРЖАВИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПІДТРИМАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ РІВНОВАГИ ….. 9

Magdalena Abramowicz
PARK MIEJSKI W LUBLINIE JAKO OBSZAR PRZYRODNICZY, REKREACYJNY I EDUKACYJNY … … … … … … … … … … … … … … ….. 12

Bodnar Oksana
FORMOWANIE SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO NA UKRAINIE I W POLSCE … … … … … … … … … … … … … … … … … … … 15

Saevych R. V.
REFORMING OF PUBLIC AUTHORITIES IN THE FIELD OF ADMINISTRATIVE SERVICES … … … … … … … … … … … … … … …. 18

Андрійченко Я. Ю.
АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ….. 23

Байдалка С. О.
ЕФЕКТИВНА МОВНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ ….. 28

Баляс Я. С.
СПІВПРАЦЯ ГРОМАДСЬКОГО СЕКТОРУ ТА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН … … … … … … … … … … … … … … … … 32

Бевзенко В. В.
ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДІЄВИХ МЕХАНІЗМІВ

ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ 35

Боднарук Н. В.

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАДЛЯ ПОГЛИБЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ 40

Васькевич М. М.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК VUCA-КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ 43

Герасимчук Б., Андарак В.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ 46

Голич М. І.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ВИЩИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ 50

Гончар В.Д.

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ 55

Даценко Д. А.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 59

Домбровська Ю. М.

ПРОБЛЕМА КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА 62

Євтушок В. А.

СТВОРЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ МОДЕЛІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ 64

Єременко В. В.

КОРУПЦІЯ, ЯК ОДИН З НЕГАТИВНИХ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ВІДНОСИНИ МІЖ ІНСТИТУТАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ І ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА 68

Зінчук Ю. В.
МІЖМУНІЦИПАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВННЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ... 71
Іванус Ю. А.
ВИКОРИСТАННЯ ВІ ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ ПЛАНУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ У МІСТАХ ... 74
Івасик І. Я.
СУЧАСНИЙ СТАН НАДАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ... 78
Ігнатишина В. М.
ВПЛИВ КОНТРАБАНДИ НА ЕКОНОМІЧНУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 ... 81
Іщенко В. В.
ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ... 86
Калакун Н. Г.
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ЯК ПРИКЛАД ІННОВАЦІЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ... 90
Кітай А. Є.
АНТИКРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ УКРАЇНИ В ПОСТКРИЗОВИЙ ПЕРІОД ... 94
Климків Р. О.
ЕЛЕКТРОННЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ЯК СПОСІБ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ І СУСПІЛЬСТВА ... 97
Ковалко Б. Т.
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ... 99
Ковальчук О. С.
ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ... 102
Козій О. В.
ЕЛЕКТРОННА ДЕМОКРАТІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПОЛІТИЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ... 106

Козій О. В.
ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ, СПРЯМОВАНІ НА ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ... 110
Козій Х. В.
КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК БАЗИСНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ 113
Козій Х. В.
ВЕКТОРИ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І ГРОМАДЯН В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ 118
Кормило М. Р.
ПРОБЛЕМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ 122
Корнієнко М. О.
СТАН КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ 125
Кучерявко А. С.
ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ 128
Лупаца І. І.
КОНСТРУЮВАННЯ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ 131
Лущ М. М.
ЗНАЧЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ 134
Маркевич А.-М. О.
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ 137
Маркевич А-М. О.
ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСТВА В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ 141
Матьєва А. Є.
РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ЗА ЧАСІВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ 145

Мучичко К. Ю.
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОВІДНОСИН ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА: МОЖЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ... 148
Олійник О. І.
МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ ... 152
Осико Л. М.
БЕНЧМАРКІНГ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ... 154
Осико Л. М.
ГРОМАДСЬКІ РАДИ ЯК СПОСІБ КОМУНІКАЦІЇ ВЛАДИ ТА СУСПІЛЬСТВА ... 157
Очеретяний К. І.
МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ВІДПОВІДНОСТІ СВІТОВИМ ВИМОГАМ ... 160
Палайда Д. Р.
НАПРЯМИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ ... 163
Петрів М. В.
НАЛЕЖНЕ ВРЯДУВАННЯ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ ... 167
Петрів М. В.
СТАНОВЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ ... 170
Петрівник Ю. І.
МІЖВІДОМЧА ВЗАЄМОДІЯ В СИСТЕМІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ СІМ'ЯМ, ЯКІ ВИХОВУЮТЬ ДІТЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ (НА ПРИКЛАДІ НАДАННЯ ПОСЛУГИ РАННЬОГО ВТРУЧАННЯ) ... 174
Пилат М. В.
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ... 179
Пиріжок Ю. Л.
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН У КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ТА

ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ … 183

Погодін С. А.

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ КЛЮЧОВИМИ ПРОБЛЕМАМИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ … 187

Радченко А. А.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ … 190

Римар Х. В.

ОСОБЛИВОСТІ МІЖУРЯДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЛАТВІЙСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ … 193

Романишин Ю. Р.

ВИКЛИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ ТА КІБЕРБЕЗПЕКИ … 196

Романишин Ю. Р.

РЕАЛІЗАЦІЯ ЗАСАД ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ) … 200

Синиця Т. Д.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ … 204

Синчук Б. М.

ЩОДО ПИТАННЯ СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДУ … 208

Скляр В. І.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ … 212

Стеблик Н. В.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ З ІНСТИТУТАМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА … 217

Тараненко Г. Д.

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ … 221

Тиховська М. П.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СПІВПРАЦІ ВЛАДИ ТА ГРОМАДИ В ПРОЦЕСІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ … 225

Тітарєва А. С.
АНАЛІЗ ВИГІД І ВИТРАТ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ … … …. 229
Томенко Д. В.
АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНИХ НАСТРОЇВ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ … … … … … … … … … … … … … … … … … … ….. 233
Форман П. С.
СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ В БІЗНЕСІ … … … … … … … … … … … … …. 236
Федоришина О. В.
СТРАТЕГІЯ БРЕНДИНГУ ТЕРИТОРІЙ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ … … … … … … … … 240
Христенко В. В.
СПІВПРАЦЯ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ У СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИК … … … … … … … … … … … … … 243
Чень А.Р.
МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ … … … … … … … … 246
Шоп'як М. В.
РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ КРАЇНИ …. 249
Шутко А. М.
ПОНЯТТЯ ТА ФОРМИ РЕГІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ … … … … … … … … … … … … … … … … … … …. 253
Юсковець І. М.
ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ … … … … … … 257
Яковець І. В.
РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ … … … … … … … … … 260

II. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

II. STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE CONTEXT OF GLOBAL INTEGRATION

Andrzejuk Ewa
ROLA SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO WE WDRAZANIU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 265
Ginał Sylwia
ZINTEGROWANA KONCEPCJA ROZWOJU MIASTA ZAMOŚĆ 268
Khrystenko V. V.
CREATION OF UKRAINE'S DEVELOPMENT STRATEGY AND ITS RESULTS 271
Баляс Я. С.
ОСОБЛИВОСТІ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД 274
Василюк І. В.
ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ 277
Гостєва Д. В.
ПРОЦЕС ТРАНСФОРМАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРІОРИТЕТІВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ 282
Гейнак Г. І.
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ 285
Голич М. І.
ЕВОЛЮЦІЯ ТА СТРАТЕГІОЛОГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ 288
Дудніченко А. Р.
СОЦІАЛЬНЕ ЗАМОВЛЕННЯ ЯК МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЕРЖАВНИХ І НЕУРЯДОВИХ

ОРГАНІЗАЦІЙ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ ……. 292

Золотоверха А. В.

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ ……. 296

Казакова М. С.

ФІНАНСОВА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК МОЖЛИВІСТЬ ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ …….. 298

Капшук О. Р.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ …….. 302

Кіс Г. В.

АДМІНІСТРУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД …….. 305

Ковпак А. О.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ……. 308

Ковтун В. В.

АДАПТАЦІЯ ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ КРАЇН ЄС В УКРАЇНІ ……. 310

Кузнєцов К. О.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ З НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НА РІВНІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ……. 313

Куркчи А. С.

НОВІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ ……. 318

Мельничук Д. Є.

РЕГІОНАЛІЗАЦІЯ ЯК НОВИЙ ЕТАП У РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ …… 321

Осико Л. М.

РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ …….. 325

Пилат М. В.

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ……. 328

Пузирнікова У. О.
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ: ВІД ПАТЕРНАЛІЗМУ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОГО РОЗВИТКУ 332
Станасюк О. А.
ЕЛЕКТРОННЕ ВРЯДУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ 336
Стасишин С. А.
ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: СУТНІСТЬ, НЕОБХІДНІСТЬ, МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД 339
Стеблик Н. В.
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УКРАЇНІ 346
Тиховська М. П.
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ... ...

УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ……. 369

Тушевська Т. В., Ревва В. В.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРЕНІНГІВ, ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ …….. 372

Derevianko Viktoria

DIRECTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT REFORM …. 375

Shchelkonohov O. A.

WORLD PRACTICES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND THEIR IMPLEMENTATION IN UKRAINE 378

Stennikova V. V.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND NEUROLEADER QUALITIES AS ELEMENTS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT …… 381

Андрусечко С. О.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ …….. 384

Бегей А. В.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ …….. 387

Бегей Ю. В.

НОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ …….. 392

Богуцька Р. В.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА …….. 397

Бондар М. В.

НАПРЯМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ …….. 401

Брянчик Ю. Я.

ПРАКТИКА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 403

Буняк Н. М.

КОНЦЕПЦІЇ ТА ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ …….. 408

Гончар В. Д.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА …….. 412

Гончарова В. В., Сало С. Т.
ОСОБЛИВОСТІ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ... 416
Гордусенко В. О.
ВІКОВІ СТЕРЕОТИПИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ... 422
Гула О. Р.
МОТИВАЦІЯ СЛУЖІННЯ СУСПІЛЬСТВУ І ВПЛИВ НА НЕЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ ... 426
Дарчук П. О.
РОЛЬ КЕРІВНИКІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ... 429
Домбровська Ю. М.
ГАРВАРДСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ЯКІСНОЇ КОМАНДИ ... 432
Дунець І. А.
СТРАТЕГІОЛОГІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ... 435
Желовніков Б. І.
ПРОБЛЕМИ УЧАСТІ МОЛОДІ У МІСЦЕВОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ ЖИТТІ ... 440
Завадка І. М.
ВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ... 443
Климків Р. О.
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ... 446
Користов А. С.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ ... 449
Костюк В. С.
ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОМПАНІЇ McDONALD'S ... 452
Маселко В. М.
ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ ... 457

Новосад М. В
СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ …… …… 459
Огребчук В. А.
ВПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВИХ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ …… …… 464
Олійник О. І.
ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЯПОНІЇ …… …… 469
Полудворянін М. С.
МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЯПОНІЇ ТА США ТА ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ …… …… 472
Пономаренко Ю. Ю.
СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ …… …… 475
Притолюк Н. С.
ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ …… …… 479
Прокопчук С. В.
ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ОРГАНІЗАЦІЮ РОБОЧОГО ПРОЦЕСУ: ДИСТАНЦІЙНІСТЬ ПРАЦІ …… …… 482
Свистович У. І.
РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В ПОБУДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ …… …… 486
Строган М. В.
ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА НЕОБХІДНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЇ HR-МЕНЕДЖЕРА …… …… 489
Тиховська М. П.
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ …… …… 493
Хворов М.О.
РОЛЬ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА В ОРГАНІЗАЦІЇ …… …… 495
Чепіль Ю. Б.
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ …… …… 498
Чир А. В.
ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ЗМІНИ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ

ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 503

Юсковець І. М.

НОВІТНІ ПІДХОДИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 505

Якупов Т. Н.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ 509

IV. УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ ТА ФІНАНСАМИ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

IV. MANAGEMENT OF PUBLIC FINANCE AND BUSINESS FINANCE IN MODERN CONDITIONS

Chornomord Ye. Ye.

ROLE OF STATE FINANCIAL CONTROL IN CURRENT CONDITIONS OF NATIONAL ECONOMY 514

Амбриз А. Р.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 517

Байдала Р. І.

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ 522

Баранова С. Р.

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ ТА ФІНАНСАМИ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 525

Баталінський Б. М.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ 527

Бацман І. В.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УКРАЇНІ 530

Безугла А. П.

УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ: ДОСВІД СЛОВАЧЧИНИ ДЛЯ УКРАЇНИ 533

Бєлоногова О. О.

ДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 В УКРАЇНІ ... 536

Бойко О. О.

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО АУДИТУ В УПРАВЛІННІ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ... 540

Голич М. І.

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ: ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ... 543

Гончар В. Д.

УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ ТА ФІНАНАСАМИ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ... 546

Горобченко М. О.

СУЧАСНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО МАРКЕТИНГОВОГО БЮДЖЕТУ ... 551

Дарчук П. О.

УПРАВЛІІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ ... 554

Дунець І. А.

ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ ... 557

Ендзевич Х. І.

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ... 560

Єзерська У. М.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ ... 564

Журавель С. Р.

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ ... 568

Заверуха Д. А., Богуславська Л. М.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНДУСТРІЇ 4.0 НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ... 571

Західний Р. В.

ФОРМУВАННЯ ФІСКАЛЬНОГО ПРОСТОРУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ... 573

Карабліна Д. С.
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ В СФЕРІ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ …… 577
Каркавчук Б. В.
ПРОГНОЗУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМПАНІЇ …… 581
Климків Р. О.
УПРАВЛІННЯ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ: ЗНАЧЕННЯ І ПРОБЛЕМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ …… 585
Козерема В. А.
АВТОМАТИЗОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ …… 588
Кондратюк М. Б.
ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ …… 591
Корпан А. В.
КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ТА ТРАДИЦІЙНОГО БІЗНЕСУ …… 594
Маркевич А.-М. О.
МІСЦЕ ПОДАТКУ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНИХ ДОХОДІВ …… 598
Мироненко А. О.
ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА МІСЦЕВІ БЮДЖЕТИ …… 602
Олійник Е. П.
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 …… 605
Полудворянін М. С.
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ В УПРАВЛІННІ ПУБЛІЧНИМИ ФІНАНСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ …… 608
Постна К. М.
ПУБЛІЧНІ ФІНАНСИ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ …… 611
Потапенко Я. О.
ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТОМ МАЛОГО БІЗНЕСУ …… 615

Сапоненко С.М.
ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ... 619
Серкез Х. І.
БЮДЖЕТНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСУВАННЯ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ... 622
Тараненко Г. Д.
ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСУВАННЯ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ... 626

V. ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

V. FEATURES OF BUSINESS ADMINISTRATION IN LOCAL COMMUNITIES

Агура Ю. О.
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МОНІТОРИНГУ ЗАГРОЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .. 632
Бегей А. В.
ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ... 635
Бегей Ю. В.
СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ СУСПІЛЬНИХ ПРОБЛЕМ ... 637
Біляк А. Я.
ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ ТА БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ 639
Бурбило Н. Б
ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ У БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННІ ЧЕРЕЗ МЕНТОРСТВО ... 642
Вовк В. В.
СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ НАСЕЛЕННЯ ... 645
Дерев'янко В. А.
СТРАТЕГІОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ У ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОМУ

ПРОСТОРІ 648

Калагурка В. Б.

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТОРГІВЛІ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК 653

Козій Х. В.

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА 655

Маркевич А-М. О.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ПРИВАТНОГО СЕКТОРУ 660

Маркевич А.-М. О., Микитюк Р. В.

СТРАТЕГІОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ 662

Мельничук Д. Є.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 667

Мучичко К. Ю.

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ 671

Нюхняєва Л. С.

АНАЛІЗ ПРОГРАМ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В КАРАНТИННИХ УМОВАХ 674

VI. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

VI. LEGAL SUPPORT OF PUBLIC ADMINISTRATION

Ащеулов Б. С.

СУТНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ 679

Волошенюк М. В.

АКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ 682

Гриневич А. С.

ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ 685

Голич М. І.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ГРОМАДЯН В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 690

Єременко В. В.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНИ 693

Ісаєва А. В.

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 696

Каширіна В. В.

ПАТРОНАТНА СЛУЖБА ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ 700

Місін О. А.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ 704

Мокрицька В.-А. Т.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ 707

Мучичко К. Ю.

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ 711

Рибальченко А. В.

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ 714

Терстуях Д. Ю.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ 718

VII. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ГРОМАДЯНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

VII. LEGAL REGULATION OF RELATIONS IN CIVIL SOCIETY

Гошта В. Ю.

ПРАВО І МОРАЛЬ ЯК РЕГУЛЯТОРИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У ГРОМАДЯНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК 723

Ковалко Б. Т.
АВСТРІЙСЬКИЙ ДОСВІД СПІВПРАЦІ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ 726
Козак С. Т.
ЩОДО ГАРАНТІЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19 …… 730
Кормило М. Р.
ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА …… 734
Корпан А. В.
ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН …… 737
Лещук Х. О.
ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДІАТОРА ВІДПОВІДНО ДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО МЕДІАЦІЮ» …… 740
Лужняк О. М.
ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ У БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ …… 743
Мучичко К. Ю.
ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВИ ТА ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА …… 751
Пащенко А. В.
ПРОБЛЕМИ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ …… 754
Фисун А. В.
ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ …… 758
Чапко Т. С.
СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ В УКРАЇНІ …… 761
Юсковець І. М.
ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ …… 764