



ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: КОНКУРЕНТНІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

**Матеріали всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції
30 березня 2018 року**

УДК 351/354 (477) «20»
П 351/354 (477) «20» М-341

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: КОНКУРЕНТНІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: Матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції – Львів: ТзОВ «Ліга-Прес», 2018. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM)
ISBN 978-617-397-203-4**

Науково-практична інтернет-конференція проводилася з метою обміну досвідом між науковцями й практиками у сфері публічного управління та адміністрування, покращення навчального процесу в вищих навчальних закладах освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», розширення тематики міждисциплінарних досліджень, підвищення якості виконання наукових розробок, координації наукової співпраці між науковими інституціями та бізнес-середовищем. На конференції обговорювались теоретичні та методологічні аспекти публічного управління та адміністрування; практичні проблеми в публічному управлінні та адмініструванні; конкурентний підхід в управлінні людськими ресурсами; вплив публічного управління та адміністрування на сталий розвиток економіки.

За зміст та мовно-стилістичне редагування відповідальність несуть автори

© Національний університет „Львівська політехніка”, 2018

ШАНОВНІ УЧАСНИКИ КОНФЕРЕНЦІЇ!

Публічне управління та адміністрування – це галузь знань, що виникла внаслідок реформування державного управління. Акцент змістився з державного на публічний характер взаємовідносин, дедалі частіше мова йде про публічні органи влади, а відтак і про публічне управління та адміністрування, що передбачає не приватний та не прибутковий характер органів, управління якими та адміністрування справ якого потребує окремого вивчення, застосування методів, відмінних від застосовуваних у юридичних особах приватного права.

Специфіка публічного управління та адміністрування настільки широка і диференційована, що охоплює як юридичну, економічну, так і соціальну складову, оскільки наслідком публічності є вплив на формування держави, територіальної громади, вирішення питання функціонування економічного середовища в юридично визначеній площині тощо.

В Інституті адміністрування та післядипломної освіти з 2016 року здійснюється підготовка фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Однією із кафедр інституту – кафедрою теоретичної та прикладної економіки організовано Всеукраїнську науково-практичну конференцію „Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності» з метою охоплення широкого кола науковців, практиків, молодих дослідників, що цікавляться проблемами публічного управління та адміністрування.

Участь в конференції взяли понад 120 осіб – представників ВУЗів, науково-дослідних установ, інститутів, практиків з таких міст, як Київ, Краматорськ, Покровськ, Миколаїв, Львів, Хмельницьк, Вінниця, Маріуполь, Дніпро, Умань, Ірпінь, Тернопіль, Одеса, Чернігів, Кривий Ріг тощо. Також взяли участь учасники з Росії та Білорусі, що вчергове підтверджує актуальність проблеми, обраної організаторами як тематика науково-практичної конференції. Відповідно підтверджено і статус конференції – всеукраїнської.

В збірнику розміщено наукові доповіді учасників на різноманітну тематику – досліджувались проблеми державних органів влади, органів прокуратури, державної підтримки підприємств в контексті сталого розвитку, управління людськими ресурсами, міграційними процесами. Предметом обговорень став взаємозв'язок публічного управління та адміністрування з регіональним розвитком та розвитком міст, проблемами комунальної власності, мережевих структур та кластерів. Охоплено проблеми інноваційної діяльності, освіти та освітньої діяльності, державних закупівель, муніципально-приватного партнерства тощо.

Сподіваємось, що обмін результатами наукових досліджень в сфері публічного управління та адміністрування дасть поштовх до нових наукових звершень.

Директор Інституту адміністрування та
післядипломної освіти Національного
університету „Львівська політехніка”



В.В. Яськов

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова комітету:

- Яськов Віктор Васильович – директор Інституту адміністрування та післядипломної освіти Національного університету “Львівська політехніка”, к.т.н., доцент.

Заступник голови комітету:

- Поплавська Жанна Василівна - завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка», д.е.н., професор.

Члени організаційного комітету:

- Данилович-Кропивницька М.Л. – доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету “Львівська політехніка”, к.е.н., доц.;
- Михальчишин Н.Л. – доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету “Львівська політехніка”, к.е.н., доц.;
- Гуменюк В.В. – старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету “Львівська політехніка”, к.е.н.

ЗМІСТ

<u>БАЛУЄВА О.В., ЧУПРИНА О.О.</u>	ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	стор. 11
<u>БАРАНЯК І.С.</u>	МІГРАЦІЯ ЯК ЧИННИК ДЕМОГРАФІЧНОГО ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ НІМЕЧЧИНИ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ	13
<u>БАЧИНСЬКА М.В.</u>	АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	14
<u>БЕЗЗУБКО Л.В.</u>	ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ	16
<u>БЛІНСЬКА А.Р., КАРКОВСЬКА В.Я.</u>	ЛОГІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАГАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ МЕНЕДЖМЕНТУ	17
<u>БІЛОУСОВА О.С.</u>	ВПЛИВ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМСТВ НА СТІЙКИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ	18
<u>БІЛЬ М.М.</u>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ МОБІЛЬНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ: ЗМІСТ ТА УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	19
<u>БОНДАРЕНКО Р.С.</u>	РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	21
<u>ГАЛАНЕЦЬ В.В., ДЗЮРАХ Ю.М.</u>	ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	23
<u>ГАНУЩАК В.В., КУЖДА Т.І.</u>	ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ	25
<u>ГОШОВСЬКА О.В., ГОРБАЛЬ Н.І.</u>	РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ	27
<u>ГРИГОРОВИЧ Е.В., ЧМЫГА О. В.</u>	СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	29
<u>ГУМЕНЮК В.В.</u>	УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЯТОРНИХ МЕХАНІЗМІВ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У МАЙНО КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ	30
<u>ДАНИЛОВИЧ- КРОПИВНИЦЬКА М.Л.</u>	ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ФОРМУВАННІ МЕРЕЖЕВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	31
<u>ДАЦЮК В.В.</u>	РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В КОМУНІКАТИВНИХ ПРОЦЕСАХ ПРОТИДІЇ СТИГМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЛЮДЕЙ, ЩО ЖИВУТЬ ВІЛ	33
<u>ДЕРЕВ'ЯНКО В.А., КАПЛЕНКО Г.В.</u>	ЗНАЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЛЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	35

<u>ДЗЕНДЗЕЛЬ С.Ю., МАШЛІЙ Г.Б.</u>	ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ	37
<u>ДМИТРИЧУК О.В., ШИМАНСЬКИЙ М.В., МАНДРИК А.І.</u>	ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	38
<u>ДОЛЛІНЕР П.Я.</u>	СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРИ	40
<u>ДЯЧЕНКО М.І., ВАСИЛЕНКО О.П.</u>	СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРИ РОЗРОБЦІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЧЕРКАЩИНИ	42
<u>ЖИВКО З.Б., ВОРОНКА О.З., КУХАРСЬКА Л.В.</u>	ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ	43
<u>ЗАВЕРБНИЙ А.С., ПСУЙ М.С., БАГНЮК С.М.</u>	УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ	45
<u>ЗЯБЛИЦЕВ Д.О.</u>	КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	47
<u>ІВАНОВ Г.С.</u>	ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ	49
<u>КАНЦІР В.С.</u>	АДМІНІСТРУВАННЯ ТА КЕРУВАННЯ ПРОЦЕСАМИ ІММІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ЕКОНОМІКО – ПРАВОВИХ ПЛАТФОРМ	51
<u>КАНЦІР І. А.</u>	ВПРОВАДЖЕННЯ СУСПІЛЬНОГО НАГЛЯДУ АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНСТИТУТУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	53
<u>КАСПЕРЕВИЧ М.В., МИХАЛЬЧИШИН Н.Л.</u>	ФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ	54
<u>КЛІПКОВА О. І.</u>	КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: НЕОБХІДНІСТЬ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЇЇ ОСНОВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	55
<u>КОБЕЦЬ К.О., ПАК Н.Т.</u>	ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	56
<u>КОМАРЬNETS S.O., YANOVSKA A.</u>	COMPETITIVE APPROACH TO THE RESOURCE MANAGEMENT	57
<u>КОМАРЬNETS S.O., ВАУКО L.T.</u>	THE MAIN PROBLEMS OF LABOUR MIGRATION IN UKRAINE	58
<u>КОРОЛЕНКО І.В., ПРОКОПЕНКО І.А.</u>	ДОСВІД АДМІНІСТРУВАННЯ ПОДАТКІВ ТА ЗБОРІВ В США ДЛЯ УКРАЇНИ	59
<u>КОРЧИНСЬКА О.О., БЛІНСЬКА А.Р.</u>	ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ	61

<u>КРАВЧЕНКО О.В., МАРОВА С.Ф., ТОКАРЕВА В.І.</u>	ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ ПОТОКАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	63
<u>КРАСНОГОР О. В.</u>	ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ ЯК СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ	65
<u>КУМАЧОВА А.С.</u>	РОЗБУДОВА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ «ЗЕЛЕНОЇ» ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	67
<u>КУЦИК В. І., КЛІШКОВА О. І.</u>	ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ВРАХУВАННЯ РИЗИКУ ВТРАТИ РЕПУТАЦІЇ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВА	69
<u>ЛАБА І.З., КУЖДА Т.І.</u>	ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МІСЬКИМ РОЗВИТКОМ	71
<u>ЛАДУБ І. А., СТРУС Л.А.</u>	ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	72
<u>ЛАЗАРЄВА О.В.</u>	ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ НА СИСТЕМУ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ	74
<u>ЛЕВИЦЬКА О.О.</u>	КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ГАЛУЗЕВОЇ РЕФОРМИ	76
<u>ЛИННИК О.О., СТЕЦЮК П.І., АНТКІВ В.В.</u>	ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ	78
<u>ЛОМШЕЙ С.О., КРАМАР Д.І., КАПЛЕНКО Г.В.</u>	ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ РЕФОРМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ 2017 РОКУ	80
<u>МАЙДАНЕНКО С.В.</u>	ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У НАУКОВО- МЕТОДИЧНІЙ РОБОТІ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ	82
<u>MAKSUROV A.A.</u>	COORDINATION AS A STATE-LEGAL MANAGEMENT METHOD IN SPANISH	84
<u>МАХОНЮК О.В.</u>	ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ МІГРАЦІЙНИХ ПОСЛУГ	85
<u>МЕЛЬНИКОВА М.В.</u>	ПРО ДЕЯКІ ІНСТРУМЕНТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЖИТТЄЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА	87
<u>МИХАЛІЦЬКА Н.Я.</u>	МУНІЦИПАЛЬНИЙ ТА ІНСТИТУЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З МЕТОЮ ГАРМОНІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯН	88
<u>МИХАЛЬЧИШИН Н.Л., ГОРБАЧУК Н.В.</u>	ОСОБЛИВОСТІ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	90
<u>МИХАЛЬЧИШИН Н.Л., МАРТИНЮК Н.Р.</u>	ВПЛИВ КОРУПЦІЇ ВЛАДИ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ: НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ	91

<u>МІЗІК А.О.</u>	ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК СИСТЕМНЕ СУСПІЛЬНЕ ЯВИЩЕ	93
<u>МОРМУЛЬ М.Ф., МИСЛАВЕЦЬ А.В., ЛИСАК К.А.</u>	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ	95
<u>МОРОЗ С.А.</u>	ГУМАНІТАРИЗАЦІЯ ЗМІСТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЇЇ ЯКІСТЮ	97
<u>МУЗИЧЕНКО- КОЗЛОВСЬКА О.В.</u>	ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТУРИЗМОМ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	99
<u>ОРДУХАНОВ С.А., ЮШЕНКО Н.К.</u>	ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДО РЕАЛІЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	101
<u>ПАДУС Ю.Б., МИХАЙЛОВА В.В.</u>	УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПОКОЛЕНИЯ	103
<u>ПАК Н.Т.</u>	ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ	105
<u>ПАНОВА А.Т., ПАК Н.Т.</u>	ОСВІТНЯ РЕФОРМА У ВЕКТОРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	107
<u>ПЕРУН І.В.</u>	ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ СУСПІЛЬСТВОМ	109
<u>ПЕРХАЧ О. Л.</u>	РОЗВИТОК СФЕРИ ВІДКРИТИХ ДАНИХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	111
<u>ПЕТРАШ Е.І., ЛИЧОК Б.І.</u>	СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ	112
<u>ПЕТРОВСЬКИЙ П.М.</u>	ПРОБЛЕМА ДОСТОВІРНОСТІ ЗНАННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	113
<u>ПЛУТАЛОВА О.Г.</u>	РОЛЬ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ	115
<u>ПОГОДІН С.А., ПАК Н.Т.</u>	ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ ЯК РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	117
<u>ПОДІСНЯК І. С.</u>	ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПАСИВНИМИ ДОХОДАМИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА	118
<u>ПОПЛАВСЬКА Ж.В., НАНІВСЬКИЙ С.Л.</u>	МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	120
<u>ПРОСТАПЧУК А.Ю., ЛИЧОК Б.І.</u>	ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН	121
<u>ПУШАК Г.І.</u>	УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	122
<u>ПУШКАРЕВСЬКИЙ С.В.</u>	ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПОНЯТТЯ АВТОНОМІЇ В МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ	124

<u>ПФІСТЕР Д.Г., СТАСИШИН О.М., ПАК Н.Т.</u>	МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	126
<u>РУДА М.В.</u>	РЕФОРМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ	128
<u>САДОВА У.Я., АНДРУСИШИН Н.І.</u>	ДИВЕРСИФІКАЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	129
<u>САДОВА У.Я., БАЧИНСЬКА М.В., БІДАК В.Я.</u>	МІГРАЦІЙНІ РИЗИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ	131
<u>СЕМКО С.В., ЄГОРОВА Ю.С.</u>	РОЛЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	133
<u>СЕНІВ Л.А.</u>	МУНІЦИПАЛЬНІ ПРОЕКТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	135
<u>СЕРГІЄНКО О.В.</u>	ПУБЛІЧНІ РЕЄСТРИ ЯК ФОРМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ МІСТОБУДУВАННЯ	136
<u>СКОРИК Г.І., БАРІНОВ В.В.</u>	СВІТОВИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКАХ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ	138
<u>СТАНАСЮК О.А.</u>	АДМІНІСТРАТИВНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ	139
<u>СТАРОВ Р.М.</u>	МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПОТЕНЦІАЛ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	140
<u>СТАРЧЕНКО Г.В., ВОЛЬФ М.В.</u>	ПРОАКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ТА ПРОГРАМАМИ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ	142
<u>СТЕПУРА Т.М.</u>	КОСМОГЕННО-ЕНЕРГЕТИЧНА КОНЦЕПЦІЯ ПРАЦІ С.ПОДОЛИНСЬКОГО ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ	144
<u>СУЗДАЛЄВА О.С.</u>	МУНІЦИПАЛЬНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ДЕОКУПОВАНИХ ТА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД КОНФЛІКТУ ТЕРИТОРІЙ	145
<u>ТАРАСЕВИЧ О.В., ГРАДОБОЄВА Є.С.</u>	ЩОДО ВПЛИВУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА СФЕРИ ЖИТЛОВО- КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ	147
<u>ТЕЛЕГІЙ І. В., КАПЛЕНКО Г.В.</u>	МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	149
<u>ТКАЧ О.О.</u>	МОНІТОРИНГ ТА ЛОБІЮВАННЯ ЯК СПОСОБИ ВПЛИВУ МІЖНАРОДНИХ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ	150

<u>ТРЕВОГО О. І., ЯРИЧЕВСЬКА Я. І.</u>	КОНКУРЕНТНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ РЕГІОНАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ – КЛАСТЕРИЗАЦІЯ	152
<u>ТЮРІНА Н.М., КАРВАЦКА Н.С., НАЗАРЧУК Т.В.</u>	РОЗВИТОК ПРОЦЕСІВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	154
<u>ФЕДОРОВСЬКИЙ Л.І.</u>	SUSTAINABLE PUBLIC PROCUREMENT: НОВІ МОЖЛИВОСТІ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ	156
<u>ТСУНУЛЮК У. М.</u>	SOFTWARE AS AN INSTRUMENT FOR MODERNIZATION OF HUMAN CAPITAL STRATEGIC MANAGEMENT (on the example of “ELEKS” IT company)	157
<u>ТСІУПКА І.І., НОШОВСКА О.У.</u>	REASONS WHY “UKRAVTODOR” FAILED BEING A NATURAL MONOPOLIST	159
<u>ЧИСТЯКОВА В.В.</u>	ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»)	160
<u>ШЕВЧИК Х.М.</u>	ВПЛИВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НА СТАЛІЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ	162
<u>ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ</u>		164

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Розв'язання проблем, пов'язаних з вимушеною внутрішньою міграцією, стосується не лише певної категорії громадян і окремих територій розселення, а являє собою проблему національного масштабу. Тому виклики сучасності потребують від уряду України невідкладної розробки і реалізації комплексу заходів, спрямованого на формування дієвої державної політики і концептуальних основ вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб (ВПО), спрямування потенціалу ВПО та внутрішньо переміщеного бізнесу для підсилення місцевих громад та соціально-економічного розвитку територій розселення. Пріоритети державної політики в цій сфері визначаються виходячи із аналізу потреб і проблем ВПО та приймаючих громад, що, в свою чергу, дозволяє чітко визначити цілі і стратегію для їх досягнення. Слід зазначити, що відсутність або низька ефективність державної політики, спрямованої на підтримку ВПО, призводить до посилення соціальної ізоляції громадян, підвищує вразливість перед різними формами порушення їх прав.

З огляду на це, актуалізується проблема ідентифікації стратегічних пріоритетів державної політики щодо ВПО, розробки ефективних механізмів у напрямі досягнення цих пріоритетів. Результати досліджень дозволили констатувати, що незаперечною позитивною ознакою сучасного етапу суспільного розвитку України є посилення уваги політиків, науковців та пересічних громадян до проблем формування та досягнення стратегічних пріоритетів, розробки стратегічних засад управління розвитком в різних сферах економіки та державного управління. Державна політика підтримки ВПО являє собою засновану на чинних нормативно-правових актах, узгоджену за цілями систему державно-управлінських заходів з боку органів державної влади, спрямовану на реалізацію функцій держави стосовно підтримки ВПО з метою надання допомоги цим громадянам, їх адаптації та інтеграції у приймаюче суспільство для забезпечення інтересів громадян, суспільства і держави в цілому. Як відомо, стратегічне управління направлене на перспективу і створює можливість своєчасної реакції інструментами державної політики на ті зміни, які відбуваються в суспільстві: економічній, соціальній і політичній сферах.

Стратегічне управління в сфері підтримки ВПО, яке направлене на довготривалу перспективу, створює сприятливі умови для подальшого розвитку в Україні громадянського суспільства, запровадження ефективного механізму взаємодії його інститутів з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах партнерства і взаємної відповідальності, забезпечення здійснення та захисту прав і свобод людини і спрямоване на залучення ВПО в економічну, соціальну, культурну та політичну сферу життя приймаючих громад. Слід зауважити, що відсутність або низька ефективність державної політики, спрямованої на підтримку ВПО, призводить до посилення соціальної ізоляції громадян, підвищує вразливість перед різними формами порушення їх прав.

Для того, щоб політика підтримки була ефективною, вона повинна спиратися на надійну інформаційну та концептуальну основу. Крім того, проблеми, які пов'язані з процесами соціально-економічної інтеграції і адаптації ВПО потребують комплексних дій, реалізації системних стратегічних заходів, спрямованих на їх вирішення. Акцентуємо увагу на тому, що Кабінетом Міністрів України було затверджено ряд документів, спрямованих на формування основ стратегічного управління в сфері підтримки ВПО. Серед основних з них слід відзначити наступні: Комплексна державна програма щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року. Однак, на жаль, даним документом не передбачено заходів щодо інтеграції ВПО та впровадження

довгострокових рішень щодо внутрішньої вимушеної міграції (з 01 січня 2018 року Постанова втратить свою актуальність); Концепція Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України - однак, слід зазначити той факт, що документ є рамковим і не має конкретних відповідей, що необхідно зробити для відновлення і розбудови миру. Проте сам процес прийняття Концепції став підґрунтям процесу розробки Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України та визначення конкретних заходів в її рамках, а також обсягів і джерел фінансування. Проект цієї Програми має на меті відновлення та розбудову миру у східних регіонах України, що передбачає стимулювання соціально-економічного розвитку територіальних громад для підвищення якості життя населення через зміцнення їх спроможності та соціальної стійкості, стимулювання економічної активності і знаходиться на стадії обговорення.

Відзначимо, що Міністерством з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України розпочато громадські публічні обговорення проекту розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року». Слід акцентувати увагу на тому, що готовність до розробки і затвердження державної політики щодо переміщення всередині країни – важливий показник визнання національними властями проблеми переміщення та пов'язаних з нею обов'язків і свідомство того, що вони вважають цю проблему національним пріоритетом. Резолюції ООН спонукають уряди країн, що зіткнулися з переміщенням усередині країни, приймати державні програми, спрямовані на захист і надання допомоги ВПО.

Необхідно відзначити, що впровадження ефективної державної політики щодо ВПО представляється доцільним на основі формування організаційно-економічного механізму забезпечення стратегічного управління в цій сфері. Він являє собою сукупність організаційно-економічних методів і інструментів, які, ґрунтуючись на правових нормах, дозволяють державі і органам місцевого самоврядування забезпечити підтримку ВПО з урахуванням інтересів приймаючих громад.

Отже, формування основних стратегічних пріоритетів державної політики щодо ВПО доцільно спрямовувати за двома напрямками: підтримка ВПО і внутрішньо переміщеного бізнесу; підтримка приймаючих громад щодо ефективного вирішення проблем ВПО. Слід звернути увагу, що формування основних стратегічних пріоритетів державної політики щодо ВПО, впровадження довгострокових рішень щодо вимушеної внутрішньої міграції доцільно здійснювати за певними складовими, що відповідають основним групам проблем, які потребують вирішення (з врахуванням міжнародних принципів захисту прав людини та закордонного досвіду розв'язання проблем внутрішнього вимушеного переміщення громадян). Серед основних з них слід відзначити наступні: реалізація права на працевлаштування; реалізація права на житло; подолання юридичних та адміністративних бар'єрів, які заважають реалізації прав ВПО, заважають доступу до засобів існування. Метою підтримки приймаючих громад стосовно вирішення проблем ВПО є визначення заходів, спрямованих на досягнення соціальної згуртованості, соціально-економічний розвиток територій розселення; зменшення соціально-економічної напруженості в приймаючих громадах. В рамках зазначених стратегічних пріоритетів представляється доцільним розробка заходів, які здатні забезпечити реалізацію основних прав ВПО.

Таким чином, проблеми, які пов'язані з процесами внутрішньої вимушеної міграції, соціально-економічної інтеграції і адаптації ВПО потребують комплексних дій, реалізації системних стратегічних заходів, спрямованих на їх вирішення. Пріоритети державної політики в цій сфері визначаються виходячи із аналізу потреб і проблем ВПО та приймаючих громад, що, в свою чергу, дозволяє чітко визначити цілі і стратегію для їх досягнення. Слід зазначити, що саме стратегічний підхід, в основі якого є формування і реалізація концептуальних основ стратегії підтримки ВПО здатен систематизувати і конкретизувати законодавчі, нормативні та інші засади регулювання процесів, сформулювати механізми реалізації, забезпечити скоординовану діяльність влади, суспільства.

МІГРАЦІЯ ЯК ЧИННИК ДЕМОГРАФІЧНОГО ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ НІМЕЧЧИНИ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Людство в історії переживало не одну демографічну кризу через епідемії, війни, стихійні лиха і т.д. Особливість сучасного періоду полягає в тому, що потенціал природного демографічного відтворення та збереження корінного населення вичерпується. Це означає, що подальше збереження існуючих тенденцій природного відтворення населення при максимально сприятливих умовах життя та економічного розвитку, безпеки, соціального забезпечення та гарантій в подальшому не зможуть вирішити проблему збереження чисельності населення, а призведуть лише – до все наростаючої та неминучої структурної вікової деформації, старіння населення, дефіциту робочої сили. У Німеччині саме міграція стала головним драйвером вирішення проблеми демографічного відтворення. Починаючи з 1971 року, ця країна ввійшла в стан депопуляційних процесів внаслідок від'ємного природного приросту. Саме лояльна міграційна політика впродовж кінця ХХ – поч. ХХІ ст.. дозволила зберегти незмінною чисельність населення.

Згідно офіційних даних німецького статистичного офісу станом на початок 2017 року кожен п'ятий житель цієї країни мігрант. З 82 млн. мешканців близько 9,2 млн. іноземців і ще близько 9,4 млн. осіб, які прийняли німецьке громадянство. Лише у 2015 році сальдо міграційного приросту становило 1139,4 тис. осіб, що свідчить про значну міграційну привабливість даного регіону. Значний приплив людських ресурсів до Німеччини та їх часткова натуралізація вплинула на відтворення всього населення держави та наклала свій відбиток у статевовіковій структурі.

Практично у всіх вікових групах є значна кількість іноземців. Величина частки їх присутності коливається в залежності від віку та статі. Традиційно найвищі значення у студентському та молодому працездатному віці від 18 до 40 років. Результати розрахунків показали, що на сьогоднішній день кожний четвертий чоловік та п'ята жінка у віці 18-40 років громадянин іншої держави. Лише у віці понад 70 років чисельність іноземців порівняно незначна.

Можна стверджувати, що чисельність дітей у віці до 14 років за рахунок присутності міграції зросла в середньому на 11%, жінок у фертильному віці – на 19%, осіб у економічно активному віці – на 16%, в той час, як у віці старшому за економічно активний – лише на 3%. Приплив молодих та працездатних осіб у репродуктивно активному віці значно омолодив вікову структуру корінних мешканців Німеччини, збільшивши працересурсний та демовідтворювальний потенціал держави.

Варто відзначити, що при відсутності міграції у Німеччині демографічна ситуація могла б виглядати ще гірше. Адже в аналізі до корінного населення зараховується 9,4 млн. осіб вихідців з інших держав, які в попередні роки офіційно прийняли німецьке громадянство. При віднесенні даної когорти населення до іноземців частка дітей та осіб у віці до 45 років зменшилась би загалом на 40% та 30% відповідно.

Порівняльний аналіз вікової структури корінних німців та іноземного населення станом на 1 січня 2017 року дозволив виявити вагомі розбіжності в їх розподілі. Так, серед мігрантів частка осіб у віці 20-45 практично вдвічі перевищує аналогічне значення серед корінних мешканців, в той час як у старших вікових групах – навпаки. Середній вік іноземців 37 років, в тому числі серед вихідців з країн Африки та Азії – 31 та 32 роки відповідно, в той час як постійного населення – 45 років.

Іноземці здійснюють позитивний вплив на демографічне відтворення в плані збереження кількісного потенціалу населення, покращення вікової структури, а від так – стимулюють зростання репродуктивного потенціалу. Так, у Німеччині питома вага жінок у фертильному віці

серед іноземців у 1991-2016 рр. залишалась практично незмінною на рівні 61-63%, за рахунок припливу жінок у репродуктивному віці, в той час як серед корінного населення, демонструвала стабільну тенденцію до зменшення.

У 2016 році значення коефіцієнта фертильності серед громадян Німеччини досягнуло критичної позначки 38,9%, що практично на 40% менше ніж серед мігрантів. Зберігаючи репродуктивний потенціал іноземне населення активно впливає на відтворення всього населення, покращуючи значення показників народжуваності. Порівняльний аналіз значення сумарного коефіцієнта народжуваності серед корінних мешканців та мігрантів показав, що серед іноземців його величина всередньому за 1991-2015 рр. на 40% вища ніж серед корінного населення. Очевидно, мігруючи в нову територіальну суспільну систему, кожен індивідуум пристосовується до нових умов проживання, проходить процес асиміляції та протягом деякого часу зберігає демографічні традиції та поведінку країни-походження. Станом на 2016 рік близько 1,3 млн. осіб або 15% всієї сукупності іноземців припадає на дітей, які народилися у Німеччині в сім'ях колишніх переселенців.

Більшість іноземців молоді особи, відтак значення показників народжуваності залежить напряду від інтенсивності прибуття нових мігрантів. Порівняно високі значення показників природного відтворення переселенців підсилюються фактом щорічного припливу значної кількості репродуктивного та економічно активного населення. Статевіковий аналіз прибуття та вибуття мігрантів за 2005-2016 рр. дозволив виявити гендерні та вікові особливості. Так, більш чисельною та мобільно-активною когортою в німецькій міграційній системі традиційно залишаються чоловіки, проте жінки здійснюють факт механічного переміщення всередньому на 2 роки швидше, ніж представники сильної статі. На 40 жінок, які переїхали на постійне місце проживання в Німеччину припадає 60 чоловіків. Середній вік прибуття чоловіків становить 30 років, в той час як серед жінок-мігрантів – 28. Приблизно 50% осіб, які приїхали офіційно до Німеччини припадає на молодий вік 20-35 років. Вікова структура осіб, які покинули територіальні межі Німеччини зміщена на 6 років в бік старших вікових груп. Середній вік жінок-емігрантів, які офіційно виїхали з країни у 2004-2016 рр. – 34 роки, а чоловіків – 36 років. Детальний аналіз значення механічного приросту в розрізі окремих вікових груп свідчить про підсилення ефекту позитивного внеску міграції у трансформацію вікової структури населення за рахунок значного притоку молоді у віці 20-30 років та зменшення чисельності мешканців у більш старших вікових групах.

Підсумовуючи, варто зауважити, що з точки зору демографії міграція в Німеччині стала необхідною умовою та чинником стабільного існування суспільства та розвитку економіки. Зберігши чисельність мешканців країни, міграція призвела до трансформації загальної вікової структури населення в бік її омолодження.

БАЧИНСЬКА М.В.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншого – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів, зокрема забезпечує розподіл

винагороди за працю. Ринку праці належить важлива роль у забезпеченні успіху ринкових реформ.

Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили та неоднорідністю кон'юнктури. У деяких регіонах вона є трудонадлишковою (пропозиція робочої сили перевищує попит на неї). Це здебільшого сільськогосподарські території країни. В інших регіонах навпаки – є трудодефіцитною. У них провідними вважаються наступні економічні галузі: будівництво, хімічна, добувна, оборонна промисловості, що мають проблеми із задоволенням потреб у працівниках. На цих виробництвах користуються попитом фахівці високої кваліфікації, але їх підготовка здійснюється у недостатній кількості і зорієнтована не на потреби економіки, а на ажіотажний попит на певні спеціальності. Ще однією особливістю сучасного ринку праці є постійно зростаюча кількість переселенців, які залишили попередні робочі місця у зв'язку із політичним та воєнним конфліктами на півдні та сході країни. За даними служби зайнятості, станом на 29.02.2016 – з початку окупації Автономної Республіки Крим та проведення антитерористичної операції до центрів зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 66,0 тис. мешканців Криму, Донецької та Луганської областей (проти 43,9 тис. осіб, які були зареєстровані станом на 13.03.2015). Ускладнює ситуацію й те, що осіб указаної категорії не завжди можна працевлаштувати на роботу у тих галузях народного господарства, де вони мають досвід роботи. Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 18,3 тис. таких громадян. З метою подолання негативних явищ у сфері зайнятості населення пропонуємо наступні шляхи їх вирішення: – прогнозування основних тенденцій на ринку праці, що надасть можливість державі чітко орієнтуватись у ситуації та адекватно планувати розвиток економіки у взаємозв'язку з ринком праці. До процесу прогнозування слід залучати органи державної влади, службу зайнятості, систему освіти і роботодавців. Розроблені прогнози сприятимуть збалансуванню ринку праці, більш швидкому реагуванню на зміни в економіці країни. Крім цього, актуальну інформацію щодо стану та перспектив розвитку ринку праці зможуть використовувати навчальні заклади при підготовці фахівців, які відповідатимуть його потребам та сприятимуть подоланню професійно-кваліфікаційного дисбалансу. Цікавим є досвід Федерального відомства зайнятості Німеччини, що полягає у щомісячному опитуванні агентств зайнятості щодо їх очікувань стосовно майбутніх змін на ринку праці. Ця методика розроблена Інститутом дослідження зайнятості Федерального агентства зайнятості (м. Нюрнберг) для прогнозування безробіття у Німеччині у короткостроковій перспективі і передбачає отримання інформації щодо перспектив зміни безробіття на три прогнозні горизонти: один, три та шість місяців; – розширити можливості працевлаштування безробітних взагалі та переселенців зокрема можна завдяки реалізації підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями. Його суть полягає в тому, що людина, самостійно набуваючи професійних знань, умінь і навичок, не обмежується місцем, термінами чи формою навчання та підтверджує набуті знання, отримуючи свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації і сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання. Цю процедуру мали б здійснювати суб'єкти підтвердження – підприємства, установи та організації різних форм власності. Проте вони не завжди відповідають встановленим вимогам та мають ліцензію на надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти. Натомість навчальні заклади, які вже ліцензовані на такі види діяльності і мають відповідну матеріально-технічну базу, до суб'єктів підтвердження не належать. Тому перелік суб'єктів слід доповнити ще й навчальними закладами. Як показує досвід європейських країн, визнання результатів неформального професійного навчання має позитивний соціальний ефект як для працівників, які підвищують свій статус, так і для підприємств та економічного розвитку країни; – у рамках євроінтеграції України акцент слід зробити на цілеспрямованій і систематичній роз'яснювальній роботі з роботодавцями щодо ведення соціально-відповідального бізнесу, висвітлюючи питання збільшення кількості та покращення якості робочих місць гідними умовами та оплатою праці. Ця робота повинна бути постійною й охоплювати усі доступні засоби масової інформації. Ще один напрям – поліпшення координації

між роботодавцями та службою зайнятості щодо працевлаштування безробітних, надання актуальної інформації стосовно вакансій. Зважаючи на вказане, насущною стає модернізація та розвиток служби зайнятості як сервісної установи сучасного формату з клієнтоцентрованим. Економіка праці та проблеми зайнятості підходом до обслуговування шукачів роботи і роботодавців та використання зарубіжного досвіду. При цьому на перший план повинно вийти врахування їх потреб. Запропонований нами перелік заходів не є вичерпним, він охоплює лише певну частину проблемних питань та потребує подальшого опрацювання. Висновки. Отже, сучасний ринок праці характеризується наступними негативними тенденціями, а саме: зниженням рівня зайнятості, зростанням кількості безробітних, професійно-кваліфікаційним дисбалансом та неоднорідністю кон'юнктури на ринку праці, постійно зростаючою кількістю переселенців та складнощами у їх працевлаштуванні відповідно до досвіду роботи чи освіти, що потребує подальшого дослідження.

БЕЗЗУБКО Л.В.

Донбаська національна академія будівництва і архітектури

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Військовий конфлікт на сході України вкрай негативно вплинув на всі складові життєдіяльності населення, з початком військового конфлікту на сході України. Державні органи влади і місцевого самоврядування мали значні труднощі пов'язані із необхідністю забезпечення нормальної життя населення на території регіону:

1) вирішення проблем ліквідації негативних наслідків воєнних дій (ремонт пошкодженої соціальної та комунальної інфраструктури населених пунктів, закладів освіти та охорони здоров'я). При цьому слід зазначити, що половина адміністративних споруд в Донецькій області у певній мірі були пошкоджені, при цьому об'єкти інфраструктури, розташовані найближче до лінії фронту, зруйновані повністю;

2) вирішення питань ВПО (забезпечення їх житлом, працевлаштування ВПО; надання соціальної допомоги і т.п.).

До проблем державного управління слід віднести кадрову – відбулося значне зменшення кількості держслужбовців (в деяких випадках, лише 20% штатних посад були заповнені, а в інших – лише третина працівників присутня в обласній адміністрації, та загалом 78% по всіх міськрадах та районних адміністраціях).

Багато існує проблем з фінансовим забезпеченням виконання місцевих програм. Постановою Кабінету Міністрів України були звільнені від оподаткування юридичні особи, зареєстровані в населених пунктах на лінії розмежування. Однак, не слід забувати, що цей крок привів до зменшення доходів органів місцевого самоврядування, які працюють на лінії розмежування. Виділення Європейським Союзом € 50,5 млн. будуть сприяти подальшим процесам децентралізації у Донецькій області, вдосконаленню управління, проведенню секторальних реформ, поліпшенню регіональної системи охорони здоров'я. Не можливо не визначити, що у своїй роботі органи державної влади і місцевого самоврядування у Донецькій області у 2014-2015 рр. стискалися із проблеми у комунікаційній сфері через існування певного рівня недовіри серед окремих верств населення до органів влади. За останній рік поступово зростає рівень довіри населення до органів влади. Це підтверджують дані дослідження, яке з липня по листопад 2017 року проводила громадська організація «Фундація.101». Так, за даними опитування в більшості населених пунктів Донецької області відповідальність за рішення усіх місцевих питань, в тому числі розв'язання проблем з кадрами, дорогами тощо, покладають на селищного голову. Разом із високими очікуваннями, місцеву владу тут наділяють і значною

довірою. Так, в більшості населених пунктів (за винятком кількох поблизу Волновахи, де місцева влада встигла змінитись кілька разів за період АТО) місцеве населення вважає роботу очільників сільської ради корисною і висловлює їм персональну довіру [1].

Масштаб і гострий характер проблем, з яким стикається населення Донецької області, вимагають від державної влади розробки стратегічних документів (стратегії, програм, планів) щодо відновлення території на основі принципів сталого розвитку. У органів державної влади з'явилися нові завдання, які пов'язані з прийняттям нових документів, насамперед Законом про реінтеграцію Донбасу.

1. Життя на лінії розмежування: проблеми прифронтових селищ Донецької області: аналітичний звіт Режим доступу: https://www.foundation101.org/assets/uploads/files/2017/20171219_report_ua.pdf

БІЛИНСЬКА А.Р., КАРКОВСЬКА В.Я.
Національний університет «Львівська політехніка»

ЛОГІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАГАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Впровадження логістичного підходу у господарську діяльність підприємства на початковому етапі передбачає формулювання логістичної місії та логістичної стратегії на базі місії підприємства та загальної (корпоративної) стратегії. Далі для реалізації логістичної стратегії та тактики підприємством формується логістична система, яка складається з логістичної мережі та системи адміністрування — логістичного менеджменту [1, с. 117].

Сутність логістичного менеджменту можна розглядати як формування та реалізацію системи управління, яка повинна об'єднати послідовність дій управлінського персоналу, відповідних функціональних ланок, логістичних посередників та контрагентів у процесі управління потоками протягом повного логістичного ланцюга "постачання-виробництво-збут" у межах логістичної системи [1, с. 121].

Керівництво будь-якого підприємства відповідає за довгострокове планування, реалізацію політики, а також за координацію та контроль дії в межах підприємства. В умовах виробничої інтеграції логістичні організації оточує ряд підприємств, які, як правило, є незалежними економічними одиницями.

В структурних об'єднаннях типу конгломератів, холдингів, консорціумів підприємств майже повністю автономні відносно оперативних рішень, вони підкоряються в питаннях лише фінансів основній компанії. Те, як виконувати обов'язки, розглядає керівництво відповідної економічної одиниці.

Керівництво конгломерату дає можливість керівництву кожної фірми, що входять до його складу, вибирати ту структуру управління, яка йому найбільше підходить, у тому числі і формувати власні логістичні департаменти. Загальну характеристику організаційної структури, можна характеризувати декількома положеннями, що визначають її значимість:

- організаційна структура підприємства забезпечує координацію всіх функцій менеджменту;
- структура організації визначає права і обов'язки (повноваження і відповідальність) на управлінських рівнях;
- від організаційної структури залежить ефективна діяльність підрозділів фірми, її виживання і процвітання;
- структура, прийнята в даній конкретній фірмі, визначає організаційну поведінку її співробітників, тобто стиль менеджменту і якість праці колективу.

Організаційна структура управління будь-яким суб'єктом господарювання – це форма системи управління, яка визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів. В організаційній структурі управління тим чи іншим суб'єктом господарювання кожний її елемент (виробничий або управлінський підрозділ) має певне місце і відповідні зв'язки з іншими елементами. Зв'язки названих елементів системи управління поділяють на лінійні, функціональні та між функціональні [2].

1. Тюріна Н. М. Логістика: Навч. посіб. / Н. М. Тюріна, І. В. Гой, І. В. Бабій. - К.: "Центр учбової літератури", 2015. - 392 с.; 2. Кулик В.А. Логістичний менеджмент: навч. посіб. [Електронний ресурс] / В.А. Кулик, М.Ю. Григорак, Л.В. Костюченко. - К.: Логос, 2013.-268 с. Режим доступу: http://pidruchniki.com/76271/logistika/logistichniy_menedzhment; 3. Шандрівська О. Є. Логістичний менеджмент. Теоретичні основи: навч.-метод. посібник [Електронний ресурс]/ О. Є. Шандрівська, В. В. Кузяк, Н. І. Хтей; за ред. Є. В. Крикавського. - Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014 - 196 с. Режим доступу: http://pidruchniki.com/72660/logistika/logistichniy_menedzhment; 4. Григор'єв М. Н. Комерційна логістика: теорія та практика : підручник для бакалаврів [Електронний ресурс] / М. Н. Григор'єв, В. О. Ткач, С. А. Уваров. - 2-е вид., перероб. і доп. - М: Видавництво Юрайт, 2012. - 490 с. Режим доступу: http://stud.com.ua/14941/logistika/komertsiyna_logistika

БІЛОУСОВА О.С.

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

ВПЛИВ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМСТВ НА СТІЙКИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ

Стійкий розвиток економіки значною мірою залежить від фінансового забезпечення інноваційно-інвестиційних та інших процесів формування потенціалу її зростання, зокрема від заходів державної підтримки суб'єктів господарювання. Така підтримка здійснює позитивний вплив на одні підприємства, проте може створювати ризики порушення конкурентних умов діяльності інших підприємств.

Засади надання державної підтримки підприємств з метою сприяння соціально-економічному розвитку регіонів, рівень життя в яких є низьким або рівень безробіття є високим; розв'язання економічних проблем з досягнення національних пріоритетів; сприяння окремим видам господарської діяльності визначено Законом України "Про державну допомогу суб'єктам господарювання" [1]. Основними інструментами державної підтримки є пряма бюджетна підтримка, податкові пільги, індивідуальні податкові заходи, відстрочення податкових платежів, списання податкових боргів, пільгове використання державного майна, пільгові кредити, державні гарантії селективного характеру, гранти на зниження сукупного розміру відсоткової ставки та плати за користування гарантією.

Надання державної підтримки в умовах асиметричної інформації без достовірної оцінки відповідних потреб підприємств, їх можливостей реалізувати проекти, не отримуючи фінансової допомоги держави, а також без детального аналізу показників фінансового забезпечення інвестиційних проектів підприємств-отримувачів допомоги може призводити до бізнес-конфліктів та погіршення конкурентного середовища.

У країнах ЄС основною умовою отримання державної підтримки є подання підприємствами планів фінансування інвестиційних проектів, бізнес-планів, планів реструктуризації, планів ліквідності для здійснення оцінок потреби у додатковому фінансуванні та можливих ризиків – як зовнішніх ефектів. Це врегульовано рядом нормативних документів

Європейської Комісії, зокрема Рішенням Комісії щодо критеріїв поглибленої оцінки регіональної допомоги великим інвестиційним проектам №2009/C223/02, Регламентом Комісії ЄС 2016/1400 від 10.05.2016 р., що доповнює положення Директиви 2014/59/ЄС Європейського Парламенту та Ради в частині регулятивних технічних стандартів, що визначають мінімальні складові плану з реорганізації і мінімального змісту звітів про хід реалізації такого плану [2-3].

Зобов'язання України щодо створення ефективної системи контролю державної допомоги суб'єктам господарювання, за зразком системи, яка існує у ЄС, передбачені Угодою про асоціацію (статтями 262 – 267 частини 2 "Державна допомога" глави 10 "Конкуренція" розділу IV "Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею"). Вони стосуються впровадження основних принципів ЄС у сфері державної допомоги та розроблення підзаконних нормативно-правових актів з питань державної допомоги суб'єктам господарювання з урахуванням первинного та вторинного законодавства ЄС, судової практики Суду ЄС.

Нормативно-правовими актами України, які набрали чинності у 2018р., визначено критерії оцінки допустимості державної допомоги суб'єктам господарювання у економічно слабших регіонах, підтримки малого і середнього підприємництва, допомоги на професійну підготовку працівників, на працевлаштування окремих категорій працівників та створення нових робочих місць, на відновлення платоспроможності та реструктуризацію суб'єктів господарювання, на проведення наукових досліджень, технічний розвиток та інноваційну діяльність. Однак у прийнятих документах не передбачено подання необхідної для прийняття рішень щодо надання державної підтримки інформації для оцінки ефекту державного стимулювання. До такої інформації, зокрема, належать показники ліквідності та прибутковості діяльності підприємств, джерел фінансування запланованого інвестиційного проекту, впливу проекту на створення робочих місць.

З метою забезпечення позитивного впливу державної підтримки підприємств на розвиток економіки - ефективного державного стимулювання, розподілу та надання допомоги, зменшення втрат від порушення конкуренції та не створення негативних зовнішніх ефектів для економіки, вважаємо за доцільне передбачити в якості інформаційного забезпечення процедур оцінки державної підтримки подання фінансової звітності, окремих показників управлінської звітності та середньострокових фінансових планів підприємств, які потребують державної підтримки.

1. Консолідація державних фінансів України: кол. моногр./[Луніна І.О., Булана О.О., Степанова О.В. та ін.] за ред. д.е.н. І.О.Луніної. НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозів. НАН України". Київ, 2017. 344 с.; 2. Florio, M., Maffi, S. Guide to Cost-Benefit Analysis of Investment Projects. Structural Funds, Cohesion Funds and Instrument for Pre-Accession. European Commission Directorate-General Regional Policy. 2008. URL: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/cost/guide2008_en.pdf; 3. Communication from the Commission concerning the criteria for an in-depth assessment of regional aid to large investment projects 2009/C 223/02. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52009XC0916%2802%29>.

БІЛЬ М.М.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ МОБІЛЬНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ: ЗМІСТ ТА УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Соціальний захист мобільних категорій населення є актуальним об'єктом наукових досліджень, результати яких носять високий теоретичний і практичний характер. Теоретичний

блок досліджень потребує уточнення понятійно-термінологічної основи. Практичний аспект має орієнтувати на обґрунтування мобільності соціального захисту для осіб, які практикують просторові переміщення з метою туризму, трудової й освітньої міграції.

Дефініція соціального захисту мобільних категорій населення повинна формулюватись, виходячи з розуміння соціального захисту взагалі. Ми слідуємо висновкам І. Михайловської та О. Неліпович, які провели огляд різних авторських позицій щодо сутності соціального захисту. Учені пишуть, що дане поняття передбачає систему економічних, соціальних та правових відносин з управління соціальними ризиками суспільства для ліквідації їх небажаних наслідків і забезпечення належного рівня життя [2, с. 257]. Тобто в основу дефініції соціального захисту ставляться соціальні ризики. В якості їх переліку доцільно застосовувати загальновизнані соціальні ризики, встановлені у трьох міжнародних правових актах – Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», Європейському кодексі соціального забезпечення та Європейській соціальній хартії [2, с. 258]:

- основні ризики – хвороба, непрацездатність (усі її види), материнство (вагітність і пологи), сімейні витрати на утримання дітей, безробіття, старість, смерть, вдівство, нещасний випадок на роботі, професійне захворювання;

- «нетрадиційні» ризики – нужда, бідність, потреба у сторонньому догляді через самотність, сирітство, необхідність догляду та утримання непрацездатних членів сім'ї, жорстоке поводження в сім'ї тощо.

Соціальні ризики проявляються в усіх видах людської діяльності – відтворювальній, трудовій, споживчо-розподільчій, соціокультурній та екзистенційній [3, с. 16].

Соціальний захист мобільних категорій населення за своїм змістом дещо відрізняється, оскільки доповнюється виникненням ризиків, пов'язаних зі зміною місця перебування та появою соціетальних розривів (зокрема, явища дистантної сім'ї). Соціальний захист мобільних категорій населення слід розглядати як систему відносин з управління соціальними ризиками та забезпечення прав і свобод активно-мобільних осіб з певним правовим статусом, а також членів їх ближчого соціального оточення незалежно від місця перебування. Суб'єктивна оцінка рівня соціального захисту визначає захищеність мобільних категорій громадян (рис. 1).



Рис. 1. Відмінність змісту соціального захисту і захищеності мобільних категорій населення

* Джерело: авторська розробка

У дефініції соціального захисту мобільних категорій населення слід звернути увагу на декілька важливих моментів:

- 1) можливості захисту активно-мобільних осіб та членів їх ближчого соціального оточення залежать від їх правового статусу;
- 2) для активно-мобільних осіб виникають додаткові та специфікуються загальні соціальні ризики;
- 3) поруч з необхідністю управління соціальними ризиками актуалізується необхідність забезпечення прав і свобод активно-мобільних осіб;
- 4) захист повинен забезпечуватись незалежно від місця перебування особи, що спричиняє необхідність мобільності соціального захисту.

Перший акцент в особливостях соціального захисту мобільних категорій населення – це їх правовий статус. На рис. 2 відображено базові умови можливості соціального захисту мобільних категорій населення, серед яких правовий статус займає чільне місце. З іншого боку, легальність переміщень є умовою впливу на систему соціального захисту з боку активно-мобільних осіб. Як пише М. Кравченко, мігранти, які працюють нелегально, для системи

соціального захисту нічого не дають, тому що працюють без укладання трудової угоди, відповідно, не несуть соціальних зобов'язань [1, с. 442].

Об'єктивні	↓	<u>Правовий статус</u> (легальний, нелегальний) ↓ Сегментна група	<u>Нормативно-правове</u> <u>забезпечення (угоди)</u> ↓ Ефективність політики соціального захисту
Суб'єктивні	↓	<u>Правова культура</u> <u>активно-мобільної особи та</u> <u>членів її ближчого оточення</u> ↓ Громадська активність	<u>Життєві обставини</u> ↓ Потреба у послугах соціального захисту

Рис. 2. Базові умови соціального захисту мобільних категорій населення

* Джерело: авторська розробка

Правовий статус активно-мобільної особи, що визначає можливість її соціального захисту, дозволяє виокремити основні сегменти групи забезпечення соціального захисту. Це можуть бути особи, які реалізують високий рівень просторової мобільності як за туристичним, так і за міграційним напрямом. Якщо правовий статус набуває легальних форм, то це значно полегшує можливості соціального захисту активно-мобільних осіб та членів їх ближчого соціального оточення. Саме розвинена система соціального захисту мобільних категорій громадян, особливо мігрантів, є основним дестимулятором нелегальних форм просторових переміщень, що порушують міграційний режим. Окремою сегментною групою виділено осіб, які перебувають у ближчому соціальному оточенні активно мобільних осіб. Зазвичай це члени сім'ї, які, з одного боку, можуть отримувати додаткові матеріальні вигоди, якщо переміщення відбувається з метою працевлаштування, проте, з іншого боку, можуть потребувати додаткової підтримки залежно від обставин.

Теоретичне розуміння змісту соціального захисту мобільних категорій громадян потребує доповнення аналізом прикладних аспектів його забезпечення. Результати такого аналізу мають слугувати основою для вироблення практичних рекомендацій щодо забезпечення мобільності соціального захисту, що буде предметом подальших досліджень автора.

1. Кравченко М.В. Наслідки глобальної міграції для вітчизняної системи соціального захисту /М.В. Кравченко // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – № 1. – С.441–448; 2. Михайловська І.М. Система соціального захисту населення в Україні: сутність, основні складові та напрямки вдосконалення // І.М. Михайловська, О.В. Неліпович // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 6. – Т. 4. – С. 255–260; 3. Садова У.Я. Формування соціальної політики та механізм її реалізації в регіоні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон.наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» /У.Я. Садова. – Львів, 2007. – 43 с.

БОНДАРЕНКО Р.С.

Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах економіки, які характеризуються невизначеністю, ризикованістю, динамічністю та підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, стратегія управління

персоналом стає однією з головних, не стільки через логіку планованого стратегічного розвитку, а все частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

Не втрачає своєї актуальності розроблення принципів, напрямів та методів управління персоналом, формування кадрового потенціалу, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Але використання стратегічного управління персоналом вивчено недостатньо, досить часто зустрічаються випадки, коли вибрана стратегія є негнучкою та неконкурентоспроможною.

Зміни в економічній і політичній системах у нашій країні надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять суттєвий рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Менеджмент персоналу в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов.

Стратегічна мета системи управління персоналом полягає в забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. При формуванні стратегії управління персоналом основним завданням стає визначення й облік майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому розвитку.

Стратегія управління персоналом - найважливіша підсистема загальної стратегії організації, подана у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги. Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені не лише з місією підприємства, його загальними та функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства. Процес стратегічного управління персоналом підприємства складається з трьох основних етапів: стратегічне планування персоналом; стратегічна організація персоналу; стратегічний контроль персоналу [1].

Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає, перш за все, якісні зміни в сфері роботи з персоналом. Об'єднуючись із стратегічними технологіями, планування потреби в персоналі, відбір, оцінка, навчання, виступають як складові стратегії управління персоналом.

Здатність персоналу одночасно виступати об'єктом і суб'єктом управління - головна специфічна особливість менеджменту персоналу. Методологія управління персоналом передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління і процесу формування поведінки індивідів, яка відповідає цілям і завданням організації, методів і принципів управління персоналом.

До типових стратегій управління персоналом відносять:

1) стратегію добору і навчання: добір і навчання персоналу; організація безперервного навчання;

2) стратегію винагороди і мотивації: формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати;

3) стратегію формування трудових відносин: участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками;

4) стратегію управління персоналом: план добору, найму, навчання, перекваліфікації.

В межах стратегічного управління людський потенціал організації можна виміряти здатністю або компетенцією працівника, що визначають результат, і мотивацією до праці, досягнення ж мети визначає мотив і поведінка працівника.

Розробка і реалізація стратегії управління персоналом повинна враховувати напрямки змін і здійснюватися з використанням нових управлінських технологій [2].

До розробки і втілення стратегії пред'являються наступні вимоги:

- визначення пріоритетних внутрішніх процесів забезпечення успішної реалізації стратегії;
- втілення у реальність цілей внутрішніх процесів через створення вартості, управління;

- чітке формулювання і поінформованість співробітників;
- приведення у відповідність з виробленими стратегіями ресурсів підприємства з метою отримання найбільшої віддачі;
- визначення і вирішення проблем реалізації стратегії.

У напрямку забезпечення стійкого розвитку підприємства по відношенню до персоналу підприємствами використовуються стратегії інвестування, стимулювання, залучення.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, це: недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, пониження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом.

Для зниження рівня ризику під час використання стратегічного підходу до управління персоналом на підприємствах необхідно систематично здійснювати дослідження системи стратегічного управління персоналом і розробляти та впроваджувати в діяльність відповідні коригувальні заходи, спрямовані на зміцнення конкурентної позиції підприємства.

Виходячи з того, що управління підприємствами здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин підвищення конкуренції і змін, розвиток підприємства може здійснюватися лише на основі стратегічного управління. В даному випадку, персонал розглядається як об'єкт стратегічного управління, адже людський капітал може утворювати додаткову цінність підприємства і конкурентні переваги. Людський потенціал організації можна виміряти здатністю, компетенцією працівника і мотивацією до праці.

Стратегія управління персоналом виробляється з урахуванням як інтересів керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Стратегія управління персоналом передбачає: визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби та інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи.

Тому не слід забувати, що стратегія управління персоналом ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. - Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. -238 с.;
2. Ігнат'єва І. А. Методологічні аспекти управління стратегічним потенціалом підприємства / І.А. Ігнат'єва // Проблеми науки. - 2005. - № 1. - С. 8-12.

ГАЛАНЕЦЬ В.В., ДЗЮРАХ Ю.М.
Національний університет «Львівська політехніка»

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Впродовж ХХ ст. у світі спостерігалась стійка тенденція посилення взаємозв'язку темпів зростання економіки із негативними наслідками збільшення обсягів природокористування, що обумовило зменшення здатності біосфери до самовідновлення. Економіка впритул зіткнулась з фактом обмеженості природних ресурсів і в цих умовах надзвичайно загострилася боротьба за ресурси, відбулося небувале розшарування світу за величиною прибутків. Це обумовило появу проблеми пошуку моделі розвитку цивілізації, яка могла б протистояти глобальній соціально-політичній, економічній та екологічній кризі. У контексті необхідності забезпечення

економічного розвитку екологічна криза вимагає визначення оптимального співвідношення соціально-економічних і екологічних наслідків розвитку.

Термін «сталий розвиток» досить давно увійшов у наш сьогоденний лексикон. Класичне визначення сталого розвитку було сформульоване ще 1987 року у звіті комісії ООН під керівництвом Гро Харлем Брунтланд, (Gro Harlem Brundtland), на той час прем'єр-міністра Норвегії, - це «розвиток, який відповідає потребам сьогодення, не шкодячи можливостям майбутніх поколінь забезпечити свої потреби». Це планування на перспективу, планування, яке враховує найкращі інтереси країни та її громадян. Сталий розвиток вимагає чіткого підходу до використання ресурсів.

У доповіді комісії Брунтланд «Наше спільне майбутнє» були викладені попередження про необхідність зміни способу життя і діяльності людства, щоб запобігти подальшому погіршенню природного середовища.

Сталий розвитку є новою світоглядною, політичною та практичною моделлю розвитку для усіх країн світу, які розпочали перехід від суто економічної моделі розвитку до пошуку оптимального балансу між трьома складовими розвитку – економічною, соціальною та екологічною.

Реалізація цієї моделі потребує формування системи публічного управління сталим розвитком, необхідною передумовою якого та його важливою складовою є належне врядування.

Україна задекларувала своє бажання перейти на шлях до сталого розвитку ще на Конференції ООН з довкілля та розвитку в Ріо-де-Жанейро у 1992 році, підписавши Декларацію з навколишнього середовища і розвитку та Порядок денний на XXI століття.

Стратегічне бачення сталого розвитку України ґрунтується на забезпеченні національних інтересів та виконанні міжнародних зобов'язань України щодо сталого розвитку. Такий розвиток передбачає: подолання дисбалансів, які існують в економічній, соціальній, екологічній сферах; побудову мирного та безпечного, соціального згуртованого суспільства з належним управлінням та інклюзивними інституціями; забезпечення партнерської взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, бізнесу, науки, освіти та організацій громадянського суспільства; повну зайнятість населення; високий рівень освіти та охорони здоров'я; стан довкілля, який забезпечуватиме якісне життя та благополуччя теперішнього і майбутніх поколінь; децентралізацію та впровадження регіональної політики, яка передбачає гармонійне поєднання загальнонаціональних і регіональних інтересів; збереження національних культурних цінностей і традицій.

Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 було схвалено Стратегію сталого розвитку «Україна -2020».

Стратегія передбачає розвиток за такими векторами:

- вектор розвитку – забезпечення сталого розвитку країни, проведення структурних реформ, забезпечення економічного зростання екологічно невиснажливим способом, створення сприятливих умов для ведення господарської діяльності;

- вектор безпеки – забезпечення гарантій безпеки держави, бізнесу та громадян, захищеності інвестицій та приватної власності, забезпечення миру і захисту кордонів, чесного та неупередженого правосуддя, невідкладне проведення очищення влади на всіх рівнях та забезпечення впровадження ефективних механізмів протидії корупції. Пріоритетом є безпека життя та здоров'я людини, що неможливо без ефективної медицини, захищеності соціально вразливих верств населення, безпечного стану довкілля і доступу до якісної питної води, безпечних харчових продуктів та промислових товарів;

- вектор відповідальності – забезпечення гарантій кожному громадянину, незалежно від соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, мати доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров'я та інших послуг в державному та приватному секторах;

- вектор гордості – забезпечення взаємної поваги та толерантності в суспільстві, гордості за власну державу, її історію, культуру, науку, спорт.

Сталий розвиток орієнтований перш за все на людину та покращення якості її життя у сприятливому соціально-економічному середовищі та екологічно чистому, здоровому, різноманітному природному довкіллі. Високий інтелектуальний рівень людського потенціалу має забезпечити конкурентоздатність країни у майбутньому.

Оцінюючи характерні зміни в розвинених країнах упродовж останніх двадцяти років, слід відмітити, що вони пов'язані з динамічним зростанням впливу місцевих і регіональних процесів на розвиток в цілому. Цей вплив трансформується також і в суто політичний процес децентралізації влади через підвищення ролі місцевих органів влади різних територіальних рівнів. В означених умовах формування політики сталого (збалансованого) розвитку «зверху-вниз» стає малоефективним, оскільки обмежує можливості використання місцевого потенціалу ендogenous розвитку. Тому відбувається постійний пошук нових моделей публічного управління, які передбачають як горизонтальну координацію діяльності центральних органів виконавчої влади (секторних політик), так і вертикальну - між центральними та місцевими органами (багаторівневе управління).

Подібна трансформація змінює роль центральних урядів: в умовах необхідності впливу на розвиток усіх регіонів, а не тільки слаборозвинутих, вони стають відповідальними за формування загальних правил, контролюючих та координуючих механізмів у здійсненні політики сталого (збалансованого) розвитку на усіх територіальних рівнях.

Серед нових функцій, які з'явилися у центральних урядів багатьох країн у новій моделі управління, з формування та реалізації політики сталого (збалансованого) розвитку доцільно відмітити такі:

- сприяння пошуку консенсусу між регіонами й секторами, включаючи визначення цілей, часових рамок та просторових меж;
- збирання й аналіз адекватних даних та інформації, формування баз даних щодо потреб і можливостей розвитку регіонів, посилення діалогу між центральними органами виконавчої влади;
- розвиток законодавчої, фінансової та адміністративної систем, які регулюють складні ієрархічні види координації;
- функція «арбітра» при вирішенні протиріч між різними сферами державної політики та регіонами, включаючи визначення політичної відповідальності за кінцеве рішення;
- пошук балансу інтересів і компетенції між сферами державної політики, регіонами й територіальними рівнями влади для надійного функціонування управлінської системи в цілому;
- оцінювання та моніторинг результатів державної політики з метою уникнення інформаційних розривів, покращення якості рішень, що приймаються її суб'єктами на всіх територіальних рівнях влади.

Врахування зарубіжного досвіду є корисним і необхідним при здійсненні публічного управління у контексті сталого розвитку економіки України, розробці Проекту Стратегії сталого розвитку України до 2030 року.

ГАНУЩАК В.В., КУЖДА Т.І.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Однією з проблем функціонування держави в Україні є ефективність діяльності адміністративного апарату і, як наслідок, забезпечення якісної реалізації функцій по відношенню до суспільства. У сучасній організації суспільного життя, управлінські дії

здійснюють інститути держави, а також численні громадські та приватні організації, органи місцевого самоврядування тощо.

Пошук оптимальної моделі публічної адміністрації на місцях в цілому органічно пов'язаний з процесом децентралізації і деконцентрації повноважень центральних органів виконавчої влади з метою розмежування, збалансування та уникнення їх дублювання між місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування

Децентралізація – делегування виконання державних повноважень органам місцевого самоврядування. Деконцентрація повноважень підвищує відповідальність місцевих державних адміністрацій за виконання цих повноважень, а також за координацію діяльності територіальних органів центральних органів виконавчої влади на місцях з метою досягнення більшої ефективності державного управління соціально-економічними процесами [3, с. 597].

Децентралізована держава з місцевою та регіональною автономією на сьогодні стала панівною формою західноєвропейської державної організації. Управління суспільними справами в такій державі здійснює «публічна адміністрація», яка охоплює всю структуру владних органів, включаючи органи законодавчої, виконавчої, судової влади, місцеве самоврядування, органи нагляду та контролю тощо.

Демократичні вибори до місцевих та регіональних представницьких органів забезпечують необхідну легітимацію їх юридичних та адміністративних функцій. Досвід розвинутих демократичних країн світу свідчить про те, що саме децентралізована виконавча влада з сильними інститутами місцевого самоврядування є найбільш ефективною формою організації державної влади.

Соціально-економічним розвитком, наданням соціальних (громадських) послуг населенню на місцевому рівні (села, селища та міста районного значення) фактично опікуються районні державні адміністрації. Це відбувається як у відповідності до встановлених Законом України «Про місцеві державні адміністрації» повноважень так і шляхом делегування сільськими, селищними та міськими радами своїх власних повноважень. Таке «добровільне» делегування своїх власних повноважень роблять органи місцевого самоврядування базового рівня повністю підконтрольними районним державним адміністраціям та залежними від особистих стосунків з їх головами [1, с. 36].

На даний час політикумом України визначено такі основні засади, на яких повинна базуватися трансформація системи публічної адміністрації на місцях, що є складовою широкомасштабної адміністративної реформи:

- дотримання принципу верховенства права як пріоритету прав та свобод людини і громадянина, гуманізму та справедливості в діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

- забезпечення повсюдності місцевого самоврядування, яке має здійснюватися на всій території України без будь-яких обмежень, не лише в межах населених пунктів, а й на прилеглих до населених пунктів територіях

- дотримання принципу субсидіарності – зі сфери компетенції органів виконавчої влади мають бути вилучені та передані до відання місцевого самоврядування повноваження, які можуть бути більш ефективно реалізовані територіальними громадами; реформування адміністративно-територіального устрою, головною метою якого має бути створення правових, економічних та організаційних умов для формування територіальних громад, які б володіли матеріальними, фінансовими та іншими ресурсами в обсязі, достатньому для ефективної реалізації завдань та функцій місцевого самоврядування;

- трансформація місцевих державних адміністрацій від місцевих органів виконавчої влади загальної компетенції до контрольно-наглядових органів у структурі виконавчої влади.

З метою сприяння розвитку та реалізації місцевого самоврядування, місцеві державні адміністрації слід зберегти та трансформувати у координаційно-наглядові органи виконавчої влади префекторального типу із відповідним об'ємом повноважень щодо: контролю за додержанням законів місцевими органами виконавчої влади, підпорядкованими центральним органам виконавчої влади; контролю за законністю рішень та актів органів місцевого

самоврядування; забезпечення координації діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Оскільки місцеві державні адміністрації є місцевими органами виконавчої влади, доцільно, щоб вони підпорядковувались Кабінету Міністрів України та вписувались в єдину систему органів виконавчої влади України. Вплив Президента України на місцеві державні адміністрації повинен здійснюватись виключно у відповідності із чинною Конституцією України [4].

У випадку трансформації статусу місцевих державних адміністрацій передбачений нормою статті 118 Конституції України порядок призначення, звільнення та відповідальності голів місцевих державних адміністрацій, який наділяє посаду голови місцевої державної адміністрації ознаками політичного діяча, втрапить логіку свого існування, оскільки функція правового контролю за рішеннями та актами місцевих органів публічної влади, яка стане основною функцією державних адміністрацій, не може реалізовуватись політичними [2].

Тому, з точки зору довгострокових національних інтересів, необхідно забезпечити політичну нейтральність голів місцевих державних адміністрацій, їх неупередженість, професіоналізм та захищеність нормами законодавства про державну службу від невмотивованих політичних рішень щодо їх кар'єри.

Особливу увагу слід приділити забезпеченню призначення на посади голів місцевих державних адміністрацій державних службовців, резерв яких повинен формуватись Голодержслужбою на конкурсних засадах, за чіткими критеріями та узгоджуватись з Кабінетом Міністрів і Президентом України. Важливим аспектом є й конкретизація підстав звільнення з посад голів місцевих державних адміністрацій та унеможливленню практики видання актів щодо їх звільнення без зазначення мотивів рішення про звільнення.

До того ж, законодавчо повинно бути деталізоване повноваження обласних рад щодо висловлення недовіри голові обласної державної адміністрації. Таке рішення обов'язково повинно бути чітко вмотивоване відповідно до законодавчо закріплених критеріїв та узгоджуватись із законодавством України щодо державної служби.

1. Бабич, О. Реформування системи місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: сьогодення та перспективи / О. Бабич // Часопис Київського університету права – 2009 – № 2 – с. 116. 2. Закон України від 09.04.1999 р.(в редакції закону від 09.11.2017 р.) «Про місцеві державні адміністрації». 3. Рибак, А.І. Стан та перспективи реформування публічної адміністрації в Україні [Текст] / А.І. Рибак // Гілея: науковий вісник / Головний редактор В.М. Вашкевич. – К.: ВІР УАН, 2011. – Випуск 47. – С. 594-602. 4. Стан та перспективи децентралізації публічної влади в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу до матеріалів : <http://webcache.googleusercontent.com>.

ГОШОВСЬКА О.В., ГОРБАЛЬ Н.І.
Національний університет «Львівська політехніка»

РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

Економічне зростання держави в цілому до значної міри залежить від рівня адміністративного управління. Позитивні зрушення у цій сфері в Україні можливі внаслідок взаємозв'язку урядових інституцій та відомств із органами управління на місцях, а також децентралізації - через створення об'єднаних територіальних громад, передачу їм повноважень та надання можливостей впливати на усі сфери життя регіону. У зв'язку із цим є зрозумілою

необхідність реформи адміністративного управління - розробки нової політики і стратегії, які б дозволили вирішити глобальні проблеми регіонів, забезпечити не тільки теперішнє, але і майбутнє суспільство ресурсами, необхідними для задоволення його потреб. Ідеться про переорієнтацію адміністративного управління на підвищення ефективності використання природного, ресурсного, та соціально-культурного потенціалу.

Із такої точки зору важливо те, що 2017 року урядом України оголошене впровадження секторальної децентралізації, потреба в якій визначена необхідністю координувати діяльність різних міністерств у реформі місцевого самоврядування, зокрема визначенні повноважень органів виконавчої влади у різних сферах, які доцільно передати органам місцевого самоврядування в регіонах. Складові регіональної та секторальної децентралізації відображені в Урядовому середньостроковому плані дій до 2020 року та Плані пріоритетних дій. Попри запровадження стратегічних підходів у плануванні державної регіональної політики – прийняття Закону «Про засади державної регіональної політики», Бюджетного кодексу, Державної стратегії регіонального розвитку до 2020 року та регіональних Стратегій розвитку, в Україні ще зберігається громіздка модель загальнодержавного планування, зокрема, Коаліційна угода, Програма діяльності Уряду, державні програми економічного та соціального розвитку України, державні цільові програми, бюджетна резолюція, значна кількість секторальних стратегій. Тому реформування адміністративного управління із орієнтиром на децентралізацію є необхідною умовою для зрушення рівня та якості впливу держави на розвиток регіонів.

Децентралізація покликана впливати на усі сфери життя суспільства – освіту, охорону здоров'я, соціальний захист, надання адміністративних послуг, планування розвитку територій, екологію, культуру і спорт. Кожна державна інституція має власне бачення щодо змін у відповідній галузі, але у питаннях, що зачіпають місцеве самоврядування, необхідно рухатися системно в одному напрямку – до передачі максимальних повноважень, ресурсів і відповідальності у громади з метою створення там комфортного середовища для життя людей. Забезпечення децентралізації вимагає злагоджених дій громад на місцях, державних органів, міжнародних організацій – тому реформування адміністративного управління є базовою умовою для таких змін. Таким чином, цілий комплекс інститутів покликаний координувати роботу з реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади на засадах децентралізації.

Варто зазначити, що децентралізація – це перша реальна реформа, яка отримала максимальну підтримку на місцях. Успішні приклади децентралізації зафіксовано у цілому ряді регіонів України, у тому числі у Львівській області.

Регіони зазвичай розрізняють за рівнем економічного та технологічного розвитку, фінансового становища, історико-культурного та соціального потенціалу. Рівень розвитку регіону визначається низкою чинників, зокрема: методами управління регіональною економікою, відносинами в межах регіональної системи, раціональним використанням регіональних переваг, взаємо узгодженістю різних гілок влади у прийнятті ефективних рішень, що максимально враховують інтереси всіх сторін, інноваціями, якістю людського та соціального капіталу тощо. Відповідно до зазначених показників Львівський регіон посідає 2-е місце в рейтингу інвестиційної привабливості серед регіонів України. За даними рейтингу «Європейських міст і регіонів майбутнього» FDi Magazine Львівська область належить до ТОП-10 регіонів Східної Європи за ефективністю вкладеного капіталу, за стратегією залучення прямих іноземних інвестицій та за ефективністю промислової оренди.

Львівщина традиційно була областю, де перспективи туристичної індустрії були і залишаються одними з найкращих в Україні. Природно-ресурсний та історико-культурний потенціал у поєднанні з вигідним географічним положенням в центрі Європи та існуючий багаторічний досвід і напрацювання у сфері рекреації є достатньо вагомою передумовою пріоритетного розвитку системи санаторно-курортного лікування, туризму та відпочинку, орієнтованої як на внутрішнього споживача, так і на обслуговування іноземних туристів.

Іншою перспективними напрямками розвитку регіону є сфера бізнес-послуг та ІТ розробок.

Розвиток регіонів потребує інституційного забезпечення, до якого належать: низка державних органів (міністерств, управлінь), громадських організацій, агенцій регіонального розвитку тощо. Ключове завдання цих інституцій – взаємоузгоджено реалізувати державну регіональну політику, зокрема взаємодія регіональних цільових програм та Плану заходів з реалізації Стратегій регіонального розвитку. На жаль, як свідчить практика, відсутність чіткого розмежування повноважень, узгодження діяльності між виконавчою владою та регіональною є тим бар'єром, що перешкоджає ефективному розвитку регіонів.

Ефективне управління регіональним розвитком має базуватися на індивідуальній концепції соціально-економічного розвитку на певний період для кожного регіону, яка враховує рівень природних, кліматичних, демографічних, історичних, економічних особливостей території задля їх раціонального використання. Стратегія розвитку Львівщини до 2020 року та План заходів її впровадження на 2017-2018 роки розроблялись із 2015 року і були ухвалені Львівською обласною радою 29 березня 2016 року та 21 березня 2017 року відповідно. Під час розробки Плану заходів було опрацьовано понад 600 пропозицій – технічних завдань (ТЗ) на проекти, що в кінцевому результаті дало 241 проект, які й увійшли до Плану заходів, структурованих за 5-ма стратегічними цілями.

Окрім реформування адміністративного управління у напрямку децентралізації та підсилення ролі регіонів, ключовим фактором є створення взаємодоповнюючих та взаємопідсилюючих умов у галузі торгівлі та навколишнього середовища – іншими словами, створення умов для розвитку мережевих зв'язків у пріоритетних галузях. Тому в основу Стратегії розвитку Львівського регіону покладено економічне зростання Львова через побудову успішних бізнес-кластерів. Основний зміст дослідження ґрунтується на створенні переваг за рахунок економічного розвитку, в основі якого покладено кластери. Кластерами є пов'язані між собою компанії та організації в одному регіоні, що налаштовані на один бізнес-керунок. До уваги розрахунків беруться усі чинники, зокрема і вплив сучасних фінансових реформ в світі, рівень тіньової економіки, політична ситуація.

Кластери як географічна концентрація організацій навколо однієї ключової спеціалізації, які і конкурують, і співпрацюють, можуть стати двигунами розвитку для українських регіонів, бо цей підхід забезпечує зростання їх конкурентоспроможності. Коли на певній території концентруються гравці навколо однієї продуманої спеціалізації, забезпечуються нові робочі місця, розвиток рівня людського капіталу, залучення інвестицій, розвиток освітніх і наукових центрів, прихід кращих постачальників. Кластери – це довгостроковий розвиток.

ГРИГОРОВИЧ Е.В., ЧМЫГА О. В.
Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В настоящее время Республика Беларусь предпринимает множество мер, которые направлены на активизацию предпринимательской деятельности малого и среднего бизнеса. Но, несмотря на все усилия, частный бизнес составляет относительно малую часть экономики.

Многие бизнесмены сталкиваются с множеством проблем, связанных с предпринимательской деятельностью. Одним из основных препятствий на пути развития бизнеса является обилие административных барьеров, которые позволяют бизнесменам открыть собственное дело. В настоящее время принято множество нормативных актов, а также проводится немало проверок, которые должны искоренить большинство преград, мешающих развитию бизнеса.

В Республики Беларусь (далее – РБ) низкий уровень производительности, который определяется низким уровнем оплаты труда на производстве и в целом по стране. Отрицательно сказывается не только на уровне нашей жизни, но и на развитии всей республики.

Как известно, самое маленькое предпринимательство является движущей силой экономического развития любой страны. Не создав условий для развития предпринимательства, нельзя преобразовать крупные промышленные предприятия, сельское хозяйство. Недооценка значимости малого предпринимательства в РБ для решения социальных, инвестиционных и экономических задач может обернуться в будущем серьезным снижением эффективности экономики. Маленькое предпринимательство в рыночных условиях мобильно, способно удовлетворить рынок товарами и пополнить государственный бюджет налоговыми поступлениями.

Государство должно вкладывать как можно больше труда в развитие предпринимательства. Если дать людям возможность заработать, вложить силы, идеи мы способствуем развитию рынка и экономики, это в свою очередь влияет на наш уровень жизни.

Предприниматель осознанно идет на риск. У него нет никаких гарантий, что его товар купят, что полученная выручка покроет издержки и принесет ему прибыль.

Основные признаки предпринимательства: самостоятельность и независимость хозяйствующих субъектов; принцип личной экономической заинтересованности и ответственности; предпринимательство немисливо без новаторства, творческого поиска; хозяйственный риск.

Предпринимательство в Беларуси имеет довольно широкую правовую основу, но она недостаточна. Проблема состоит в том, что она однобока и принятые правовые аспекты не реализуются, что делает абсурдным принятие каких-либо новых нормативно-правовых актов [1].

Самая главная проблема в развитии предпринимательства, на мой взгляд, является наличие у предпринимателей сертификатов качества на товары легкой промышленности. Так как предприниматели приобретают товар не у производителей, а у посредников, не имеющих нужных документов. Решить эту проблему можно с помощью собственных оптовых баз. Действовать нужно гибко, используя экономические методы, а также учитывать интересы всех сторон: бизнеса, потребителей и государства.

Таким образом, на сегодняшний день предпринимательство развивается медленными, но в то же время уверенными шагами. Правительство Республики Беларусь старается различными методами (а это программы по поддержке предпринимательской деятельности) дать стимул не только уже созданным, но и только начинающим развивать свою деятельность субъектам малого и среднего предпринимательства. Для повышения эффективности и широкого распространения предпринимательской деятельности государство создает информационные, консультативные, исследовательские и другие центры, инновационные и другие фонды, оказывая тем самым помощь в становлении этого сектора экономики.

1. Круглова, Н.Ю. Хозяйственное право: учебное пособие.- М.: НОРМА, 2001. – 608с.

ГУМЕНЮК В.В.

Національний університет «Львівська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЯТОРНИХ МЕХАНІЗМІВ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У МАЙНО КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

У комунальній власності громад України продовжує знаходитись значна кількість нерухомого майна та вкрай застарілого обладнання, особливо серед об'єктів комунального господарства, транспортної, енергетичної інфраструктури та медицини. Крім того органи

місцевого самоврядування мають у власності значну кількість земельних ділянок. Новостворені об'єднані територіальні громади отримають також землі поза населеними пунктами, які на сьогоднішній день перебувають у державній власності. Переважна більшість зазначених об'єктів є занедбаними або використовуються неефективно та потребують значних інвестицій у модернізацію та перепрофілювання. Не дивлячись на зростання протягом останніх років надходжень до місцевих бюджетів, їх можливості для вирішення цих проблем є мізерними. Єдиним дієвим шляхом є залучення приватних інвестицій. Однак цей процес гальмується внаслідок відсутності належного державного регулювання. Найпоширенішим механізмом залучення інвестора є приватизація комунального майна. Проте такий механізм має низку значних недоліків. По-перше, внаслідок вищенаведених проблем, вартість таких об'єктів є низька, що мінімізує надходження до бюджету. Це призводить до втрати інтересу органів місцевого самоврядування до їх продажу. По-друге, після приватизації орган влади втрачає контроль за подальшою реалізацією інвестиційних проектів. Покупець може законсервувати приватизований об'єкт, не вести підприємницької діяльності та не створювати робочих місць. А це суперечить основній меті місцевої громади – створення діючого виробництва. Навіть реалізуючи інвестиційні проекти, підприємець обирає максимально прибутковий напрямок і абсолютно не зважає на забезпечення соціальних, інфраструктурних та інших потреб населення. По-третє, поширена практика придбання нерухомості для відведення земельної ділянки під нею. В цьому випадку в подальшому придбані об'єкти зносяться для будівництва нових. В таких умовах об'єкт приватизації перетворюється для підприємця в додаткові витрати для отримання прав на землю. Це також спричиняє суттєве зниження його ціни. Така ситуація вимагає залучення приватних інвестицій у комунальне майно без його продажу. Відповідні механізми передбачені чинним законодавством, але на практиці вони застосовуються дуже обмежено. До таких зокрема належать інвестиційні конкурси та державно-приватне партнерство. Регулювання перших є фрагментарним а других містить складні процедури виконати які може лише орган влади із значним фінансовим та кадровим забезпеченням. Це зумовлює невикористання цих можливостей невеликими місцевими громадами: сіл, малих міст, об'єднаних територіальних громад.

В цих умовах необхідно рішенням Обласних рад запровадити місцеві регуляторні акти - Положення, які регулюватимуть ці питання із застосуванням саме таких механізмів залучення інвестицій з метою отримання максимальних коштів до бюджету, уникнення продажу майна та створення, реконструкцію соціально-значимих інфраструктурних об'єктів. Прийняті акти повинні передбачати створення правової основи залучення приватних інвестицій та системи спеціалізованих фахових організацій, які зможуть генерувати інвестиційні проекти (Інвестиційний агент – спеціалізоване комунальне підприємство), організовувати та проводити конкурси (Організатор – виконавчий орган ради та Конкурсна комісія створена відповідною радою). Вони можуть діяти в інтересах як Облради і інших органів місцевого самоврядування області, які не мають відповідних можливостей та досвіду (села, малі міста, об'єднані територіальні громади). Впровадження в життя пропонованих механізмів забезпечить створення нових, реконструкцію та модернізацію широкого кола соціально важливих об'єктів, збільшення зайнятості та надходжень у бюджету місцевих громад області.

ДАНИЛОВИЧ-КРОПИВНИЦЬКА М.Л.
Національний університет «Львівська політехніка»

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ФОРМУВАННІ МЕРЕЖЕВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

За останні 25 років мережевий принцип організації став одним із символів загальносвітових революційних змін в управлінні конкурентоспроможними підприємствами.

Його суть полягає в заміні багаторівневих ієрархій кластерами фірм або спеціалізованих бізнес-одиниць, що координуються ринковими механізмами замість адміністративних.

Серед дослідників феномена мережевої організації економічної діяльності існує згода щодо питання причин таких організаційних змін. До них традиційно відносять:

- глобалізацію бізнесу та посилення міжнародної конкуренції;
- прискорення процесів оновлення технологій і їх проникнення через кордони галузей і держав;
- зростання невизначеності бізнес-середовища, що вимагає нетрадиційних методів адаптації до нього.

Ще одна причина пов'язана з одночасно бурхливим розвитком внутрішньо- і міжфірмових комп'ютерних мереж на базі персональних комп'ютерів, що дали життя новому типу ділових комунікацій і дозволили помітно знизити витрати на управління потоками інформації. У результаті потужності підприємства при обробці інформації та географічні відстані перестали бути серйозними обмеженнями при проектуванні організацій.

Дана тенденція породила безліч міжорганізаційних форм - стабільні та динамічні мережі; стратегічні альянси; кластери; глобальні ринкові матриці та інші.

Новий організаційний принцип уже давно проходить випробування в рамках глобального експерименту, що виходить за межі галузі або функціональної сфери. Результати цього експерименту дозволяють говорити про переваги мережевих принципів побудови компаній. Перерахуємо найсуттєвіші з них:

- адаптивність компаній до умов, що змінюються, швидка реакція на зміну кон'юнктури ринку;
- концентрація діяльності компанії на пріоритетних областях спеціалізації, на унікальних процесах;
- істотне скорочення витрат, їх раціональна структура і підвищення доходів;
- низький рівень зайнятості, виключення дублювання використання кваліфікованої робочої сили;
- залучення до спільної діяльності в рамках мережі найкращих партнерів, виключення використання другосортних виконавців.

Американськими авторами справедливо зазначено, що мережева модель організації бізнесу передбачає наявність обраного, стійкого і структурованого кола автономних фірм, залучених до створення товарів і послуг на основі безстрокових контрактів, що сприяють адаптації до непередбачених обставин навколишнього середовища, а також координації та захисту угод обміну.

До загальних відмінностей мережевих структур від попередніх типів організації віднесемо також те, що вони передбачають зосередження в рамках однієї фірми всіх активів, необхідних для створення продукту, а також використовують колективні активи декількох фірм, розташованих на різних стадіях ланцюжка вартості.

Крім того, мережі покладаються більше на ринкові механізми, ніж на адміністративні процеси в управлінні потоками ресурсів. При цьому різні учасники мереж визнають свою взаємозалежність і прагнуть обмінюватися інформацією, кооперуватися і робити унікальними свої продукти. Нові мережеві структури бізнесу характеризуються активною поведінкою з метою поліпшення кінцевого продукту або послуги, а не просто виконанням контрактних зобов'язань.

В результаті розмивання границь між підприємствами зникають традиційні розмежування між внутрішніми і зовнішніми членами організації, власними і чужими ресурсами, великими і дрібними фірмами.

В умовах мережевої організації бізнесу весь ланцюжок створення благ перетворюється у сукупність послуг. Договірні відносини переносяться на власників часткою капіталу, обладнання та окремих співробітників. Подібна "мобільність" ресурсів виражається у формуванні різнопланових угод, договорів і заміні традиційних відносин у сфері управління персоналом.

Привабливість мережевих структур пояснюється дуже високими економічними показниками, які, в свою чергу, викликані двома факторами - компетентністю і ефективністю організаційної мережі.

Мережеві структури є ідеальною школою підвищення компетентності працівників компанії, оскільки до вирішення тих чи інших завдань залучаються кращі виконавці. Подібний елітарний принцип співпраці, властивий мережевому підприємству, виключає використання другосортних виконавців, хоча останні й працюють на тому ж підприємстві.

Ефективність підприємств – учасників мережі гарантується низьким рівнем і раціональною структурою витрат. Мережі виключають дублювання використання робочої сили і потужностей на різних ділянках. Тим самим вдається уникати високих сукупних витрат на виробництво кінцевої продукції. Тобто мережеві підприємства, мережеві структури відрізняються оптимальною структурою витрат. При цьому мінімізації легко піддаються витрати на підготовчо-заклучні роботи. Зниження витрат досягається також і тим, що мережеві структури менш обтяжені так званими політичними організаційними одиницями, до яких можна віднести наглядову раду компанії, виробничу раду, погоджувальні групи і т.п. На відміну від звичайних компаній, вони орієнтовані, в першу чергу, на цільову діяльність і в значно меншій мірі на вирішення політичних питань.

Кожен учасник мережі вносить лише невеликий внесок у функціонування всієї мережевої моделі, тому створення організаційних мереж веде до посилення їх взаємозалежності.

Для мережевих структур типова залежність як від ринку, так і від ресурсів. Особливо зростає ресурсна залежність у зв'язку з тим, що мережеві підприємства поряд з власними потужностями і персоналом використовують на договірних умовах необхідні будівлі, транспортні засоби, комп'ютерну техніку та персонал інших підприємств. Тим самим компанії потрапляють в залежність від зовнішніх факторів.

На мережевих підприємствах неможливе використання традиційних відносин у сфері зайнятості робочої сили. Трудові відносини на таких підприємствах встановлюються на основі строкових трудових договорів, часткової зайнятості, договорів про взаємне надання компаніями персоналу, договорів з фахівцями вільних професій.

Мережеві структури перекреслюють деякі випробувані організаційно-управлінські принципи. Щоб в результаті не виник організаційний вакуум, вже розроблений ряд специфічних принципів, головними з яких є:

- принцип формування мережевої культури;
- принцип взаємності;
- клімат довіри.

Отже, мережеві організації підтвердили на практиці ефективність моделей управління їх діяльністю, однак це лише свідчить про необхідність детального дослідження світового і вітчизняного досвіду їх застосування.

ДАЦЮК В.В.

Національна академія державного управління при Президентіві України

РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В КОМУНІКАТИВНИХ ПРОЦЕСАХ ПРОТИДІЇ СТИГМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЛЮДЕЙ, ЩО ЖИВУТЬ ВІЛ

Сьогодні Україна проживає непрості часи, що проявляється кризовими явищами в різних сферах – економічній, соціальній, політичній. Саме в таких реаліях суттєве значення набуває публічна політика як складова демократичного розвитку. Зараз в Україні запроваджується повний цикл використання інструментарію публічної політики на різних галузевих рівнях.

Розпочалися процеси формування та використання публічної політики як комунікативного механізму між різними акторами соціально-політичного життя. Публічна політика розширює межі свого впливу та зосереджується на системності практичного використання її як в державних, так і в недержавних інституціях [1].

Одним із основних завдань, що вирішує публічна політика є розв'язання суспільно-значущих проблем. Надзвичайно складним в цьому контексті залишається проблема ВІЛ/СНІДа та пов'язаних з ними явищах. Одним із таких негативних наслідків ВІЛ-інфекції є проблема стигматизації та дискримінації ЛЖВ. Причому, явища стигматизації та дискримінації ЛЖВ мають прояви як в соціально-культурній, так і в економічній, трудовій, навіть політичній сферах. Кількість людей, що живуть з ВІЛ у країнах з низьким рівнем достатку постійно зростає, тому проблема стигматизації та дискримінації ЛЖВ стає все більш гострою. Стигматизація та дискримінація ЛЖВ сприяють поширенню епідемії та порушують комунікаційні відношення як в середині системи «людина-людина», так і поза нею. Наслідки комунікаційних процесів безперечно впливають на ЛЖВ. Серед них є страх втрати роботи, сім'ї, друзів, тобто бути повністю ізольованим від соціума. Саме це підкреслює необхідність налагодження комунікаційних процесів з метою запобігання стигми та дискримінації ВІЛ-інфікованих. Зрозуміло, що в цих умовах роль публічної політики як буфера системи в комунікаційних процесах суспільства дуже важлива. Український вчений С. Телешун зазначає, що «публічна політика особливий вид комунікації, який не є сферою боротьби за владу» [5, с. 5]. Тобто, публічні комунікативні транслокації – це своєрідний медіа зв'язок між гілками влади та громадськістю, що допомагає досягнути консенсусу у вирішенні нагальних питань.

Важливим аспектом комунікативних процесів є донесення інформаційних потоків до широких мас та підтримка зворотного зв'язку між учасниками процесу [3, 4]. Г. Бакулев стверджує, що публічна комунікація виступає як «передача інформації, що становить суспільний інтерес» [2]. Комунікативні процеси виступають як своєрідні важелі впливу на соціальні процеси в державі, що сприяє боротьбі з явищами стигми та дискримінації щодо людей, що живуть з ВІЛ.

Щодо дискримінації ЛЖВ існує багатофункціональність поглядів у соціумі. В той же час, необхідно зазначити, що більшість з них хибні. Це потребує створення в державі єдиної комунікаційної мережі держава-суспільство-держава [3, 4]. Такий підхід має віддзеркалювати реальний стан комунікативного настрою в суспільному житті. Це слугуватиме, як зазначає польський дослідник Т. Гобан-Клас, «комунікацією порозуміння інших» [6]. В цьому контексті публічна політика в комунікаційних процесах є новим форматом поглядів в боротьбі зі стигмою та дискримінацією щодо ЛЖВ. Саме в такому амплуа на неї покладається цілий ряд функцій: по-перше, публічне просвітництво громадян щодо питань стигми та дискримінації ВІЛ-інфікованих; по-друге, синтез інтересів різних прошарків суспільства з досягненням комунікації в зазначеній проблемі; по-третє, оптимізація роботи комунікативного аудиту на загальнодержавному, регіонарному та місцевому рівні; по-п'яте, створення єдиної ефективної моделі комунікації щодо згаданої проблеми. Такі дії сприятимуть дотриманню принципів, норм та свобод громадян, що живуть з ВІЛ-інфекцією та налагодженню комунікативних зв'язків у суспільно-соціальній сфері. При цьому необхідно залучитися підтримкою держави, громадських інституцій та приватного сектору для створення прозорого комунікаційного простору щодо порозуміння проблеми стигматизації та дискримінації ЛЖВ [7-9].

Отже, роль публічної політики в комунікаційних процесах набуває змістовного значення, як феномена інформаційного обміну у боротьбі з процесами стигми та дискримінації ЛЖВ в соціальному середовищі. Це сприяє формуванню світогляду громадськості та відкритості розв'язанню проблеми на теренах України.

1. Андерсон Д. Публичная политика: от теории к практике / Д. Андерсон; сост. и науч. ред. Н. Ю. Данилов, О. Ю. Гуров, Н. Г. Жидков. – СПб.: Алетейя, 2008. – 356 с. 2. Бакулев Г. П. Нормативные теории публичной коммуникации / Г. П. Бакулев // Соц. исслед. – 2010. – № 2. – С. 115–127. 3. Масова комунікація: підручник / А.З. Москаленко, Л.В. Губерський, В.Ф.Іванов,

В.А. Вергун. – К.: Либідь, 1997. – 216 с. 4. Почепцов Г. Г. Теорія комунікації / К.: Видавничий центр “Київський університет”, 1999. – 308 с. 5. Публічна політика та управління: наук. розроб./ авт. кол.: С. О. Телешун, О. Р. Титаренко, С. В. Ситник та ін. — К.: НАДУ, 2010. – 36 с. 6. Goban-Klas T. Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu / Warszawa-Krakow: Wydawnictwo naukowe PWN, 1999. – 336 s. 7. Living With the Stigma of Hepatitis C / G. Butt, B.L. Paterson, L.K. McGuinness // Western Journal of Nursing Research. – 2008. – V. 30, № 2. – P. 204-221. 8. McQuail D. Mass Communication Theory. An Introduction / London: Sage, 1994. – 621 p. 9. UNAIDS Gapreport, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unaids.org/ru/resources/presscentre/pressreleaseandstatementarchive/2014/july/20140716prgapreport>

ДЕРЕВ'ЯНКО В.А., КАПЛЕНКО Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗНАЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЛЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

За визначенням Міжнародної комісії ООН з розвитку і навколишнього середовища, "сталий розвиток" забезпечує потреби нинішнього покоління без "шкоди" для можливого задоволення життєвих потреб майбутніх поколінь. З огляду на це визначення у довгостроковій перспективі має бути гармонізоване економічне зростання, соціальна справедливість і захист навколишнього середовища.

Таке змістовне наповнення концепції сталого розвитку підносить її до рівня однієї з домінуючих сучасних ідеологій існування людських суспільств. У сучасній літературі знайшла відображення важлива роль сталого розвитку в публічному управлінні.

Сталий розвиток охоплює всі сторони і сфери життєдіяльності суспільства, є фактично універсальним у цій всеохоплюваності. Недаремно, сьогодні і у вітчизняних, і у зарубіжних дослідженнях говорять про сталий розвиток державних фінансів, сталий розвиток регіону, управлінські і політичні аспекти сталого розвитку, сталий розвиток окремих галузей економіки і т. д. Цю думку підтверджують розроблені Світовим банком і ООН показники сталого розвитку. Вони охоплюють фактично всі сфери життєдіяльності суспільства. Наприклад, індикатори сталого розвитку, які були розроблені ООН, налічують 14 розділів: 1) бідність; 2) управління; 3) здоров'я; 4) освіта; 5) демографія; 6) природні катаклізми; 7) атмосфера; 8) земля; 9) морські водні ресурси; 10) свіжа вода; 11) біорізноманіття; 12) економічний розвиток; 13) глобальне економічне співробітництво; 14) моделі споживання та виробництва.

Концепція сталого розвитку становить ідеологічну основу для розвитку соціуму. Ця концепція найширше серед інших управлінських концепцій відбиває людські потреби та інтереси. Своїми сутнісними компонентами вона охоплює всі сфери буття людини. Якість життя відображає рівень (повноту) задоволення потреб та інтересів, регулюється цільовою політикою публічного управління. За своєю суттю ідеї сталого розвитку необхідно застосовувати в процесах ціле покладання у публічному управлінні, що сприятиме покращенню добробуту країни.

Сьогодні ми відчуваємо, на жаль, що потреби економічного зростання, як і раніше, задовольняються за рахунок експлуатації природних ресурсів, а отже, за рахунок втрати не тільки самих ресурсів, а й природних екологічних властивостей компонентів природи, що призводить до зниження життєзабезпечувальної здатності нашої планети.

Вплив сталого розвитку на систему державного управління позначається на генезі механізмів управління держав та її інститутів, які безпосередньо спрямовані на її відкритість та

самоорганізаційну здатність. Це свідчить про те, що сталий розвиток передбачає якісну зміну системи державного управління, висуваючи до неї нові критерії ефективності, серед яких організаційна стабільність, якість державно-управлінських послуг, ресурсне забезпечення і т.п. Якщо умов сталого розвитку суспільством не буде досягнуто, то це безпосередньо позначиться на ефективності системи державного управління, з іншого боку, якщо система державного управління не буде чітко корелюватись із умовами сталого розвитку, то це порушить внутрішній баланс її функціонування, що в кінцевому результаті приведе до втрати сталості всіх її інституційних підсистем.

Слід також відзначити, що в умовах сталого розвитку система державного управління не здатна до саморегуляції та саморозвитку на рівні всіх своїх підсистем (виробнича криза, інфляція, безробіття, демографічні проблеми), втрачає стабільність, у такому разі її регуляторні механізми не спрацьовують, точніше вони не забезпечують умови для належного функціонування системи, що тим самим приводить до її системного руйнування. Відтак, якщо система державного управління виявиться не здатною належно реагувати на умови сталого розвитку, "це не лише приведе до втрати нею стабільності функціонування, але й спровокує її перехід у діапазон затяжної кризи. Аби система державного управління в умовах сталого розвитку не зазнала таких деструктивних змін, мають бути розроблені оптимізаційні механізми управління, як переходу до сталого розвитку так і управління сталим інноваційним розвитком.

Аби система державного управління в умовах сталого розвитку не зазнала таких деструктивних змін, мають бути розроблені оптимізаційні механізми управління, як переходу до сталого розвитку так і управління сталим інноваційним розвитком.

Найгіршим і нині є відсутність в управлінців України розуміння важливості збереження природних ресурсів та збереження природних властивостей компонентів природи та їх цінностей як бази для виробництва продукції і послуг, а також забезпечення належних умов життя населення. Наслідком цього був низький рівень усвідомленості керівниками виробництв і громадян у цілому наслідків деградації компонентів природи за відсутності належних дій, спрямованих на опрацювання механізмів упровадження світоглядної парадигми розвитку в Україні. На жаль, у державі наразі немає концепції, стратегії, доктрини і національного плану дій щодо переходу до сталого (збалансованого) розвитку. Однак ми повинні усвідомити, що без розв'язання проблем взаємовідносин суспільства і природи неможливо забезпечити майбутнє. Україна має значний потенціал для забезпечення сталого (збалансованого) розвитку, проте в ході своєї попередньої історії через низку причин суб'єктивного й об'єктивного характеру наша країна не змогла його реалізувати належним чином.

Перехід країни до моделі сталого (збалансованого) розвитку можливий на основі оптимізації використання існуючого в країні природно-ресурсного, соціально-економічного, культурно-історичного потенціалів, обґрунтування напрямів і масштабі природокористування в межах країни та в її окремих регіонах. При виборі пріоритетних напрямів природокористування окремих регіонах держави перевага повинна надаватися тим із них, що забезпечують найбільш збалансований результат використання ресурсів, який проявляється в оптимальному співвідношенні досягнутих економічних і соціальних результатів при мінімально можливому рівні збитків, завданих природі. При цьому першочергового розвитку заслуговують найменш екологічно шкідливі нересурсоємні галузі, зокрема розвиток туризму, використання можливостей рекреаційного потенціалу країни, реалізація й отримання економічних дивідендів від збереження і використання культурно-історичного потенціалу країни.

Справжнім скарбом України є її земля, що здатна за умови раціонального використання та дбайливого ставлення нагодувати сотні мільйонів осіб у всьому світі. Досягти прогресу на шляху до сталого розвитку можливо тільки на основі забезпечення ефективного управління процесами розвитку держави.

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Публічне адміністрування сьогодні розвивається у двох основних напрямках: політичному та економічному. Політичний підхід ґрунтується на теорії колективних дій. Його суть розкриває теза: «Голос і лояльність». «Голос» характеризує співучасть громадян в управлінні суспільними і державними справами у поєднанні з соціальним контролем за управлінням. «Лояльність» - це добровільне виконання громадянами правил і законів, оскільки вони були прийняті за їх участі. Це означає, що в системі управління для всіх суб'єктів – держави і громадян та їх об'єднань – існує спільна мета діяльності, обидві сторони взаємно відповідальні один за одного, адже однаково зацікавлені в результатах співпраці. Саме тому даний підхід вимагає демократизації, прозорості й відкритості державного і суспільного життя.

Економічний підхід полягає у використанні ринкових механізмів для вдосконалення процесу адміністрування та його здешевлення. У процесі пошуку ефективних адміністративно-управлінських моделей в науці і практиці державного управління сформувались нові теоретико-методологічні підходи, зокрема: концепція та практика нового державного менеджменту, теорія суспільно-політичних мереж, концепція нового способу управління — "врядування". Основу концепції нового державного менеджменту становлять ринкові моделі регулювання. Мотивація й оцінка діяльності держслужбовців будується так, ніби вони учасники операцій на ринку. Сама структура організації управління публічним сектором розглядається за аналогією зі структурою організації бізнесу. До концептуальних засад нового державного менеджменту належать:

- орієнтація на результати при ухваленні державно-управлінських рішень (ефективність, результативність, рентабельність та якість послуг), скорочення управлінських витрат, штату, ресурсів та урядових функцій;

- зменшення сфери управлінського контролю (дерегуляція, прозорість і відкритість діяльності державного сектору, удосконалення механізмів звітування та моніторингу);

- відокремлення функцій закупівлі суспільних товарів від функції їх безпосереднього надання, створення та заохочення систем постачання суспільних товарів і послуг, альтернативних бюрократичним, запровадження ринкових конкурентних механізмів у державному секторі;

- децентралізація сфери державного управління, впровадження принципу субсидіарності;

- створення конкурентної основи діяльності органів державної влади, перетворення громіздких бюрократичних структур в агентства, що характеризуються високим ступенем мобільності, конкурентоспроможності та креативності;

- зміна традиційного правового статусу державних службовців, зокрема шляхом упровадження строкових контрактних форм прийняття персоналу, продовження яких залежить від результатів виконаної роботи, надання державним менеджерам більшої свободи у виборі засобів для досягнення поставлених цілей та посилення їх особистої відповідальності;

- перехід від контролю "на вході" за вкладеними ресурсами і бюрократичними процедурами й регламентами до введення чітких індикаторів оцінки кінцевих результатів діяльності організації та окремого працівника.

Отже, формування державного механізму на окреслених засадах демонструє перенесення акцентів зі структури і процесу управління на його результати. Напрямом основних змін в управлінні суспільним розвитком визначено зменшення частки державного сектору та перехід до ринково орієнтованих управлінських механізмів.

1. Дзюндзюк В. Б. Публічне адміністрування в Україні: навч. посіб. [Текст] / В.Б.Дзюндзюк, Н. М. Мельтюхова та ін.; за заг. ред. В. В. Корженка, Н. М. Мельтюхової. – Харків: ХарПІ НАДУ "Магістр", 2011. – С. 306-310.

ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

За останній період часу тема публічного управління привернула увагу великої кількості науковців. Це пояснюється тим, що в Україні відбуваються реформаторські рухи в напрямку децентралізації, та вибором європейського шляху розвитку, за якого у вітчизняній науці державного управління має відбутися поступова переорієнтація з розгляду окремо державного управління, місцевого самоврядування та громадянського суспільства на їх системне бачення у контексті публічного управління.

Зазначене показує, що необхідно більш уважно придивитися до категорії “публічне управління”, взаємозв’язку такого управління з механізмами здійснення державної влади та прийняттям управлінських рішень.

Нові механізми ринкової економіки та різноманітні інститути громадянського суспільства вимагали перетворення системи державного управління та усього бюрократичного апарату на ефективну систему урядування, що слугуватиме людям. Внаслідок цього виникла потреба переосмислення призначення держави та управління в ній.

На думку науковця В. Бакуменко “розуміння сутності державного управління зазнало еволюції внаслідок розвитку демократії та громадянського суспільства у світі та зокрема в Україні. Відтак сьогодні аспект взаємодії держави і громадянського суспільства в державному управлінні є дуже важливим на відміну від традиційного бачення державного управління як організуючого й регулюючого впливу держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її впорядкування, зберігання або перетворення, що спирається на її владну силу.” А. Мельник зазначає, “публічне управління” зорієнтоване на реалізацію публічних (загальних) інтересів і включає такі складові, як: державне управління (суб’єктом є органи державної влади) і громадське управління (суб’єктом є громадські інституції).

Як елементи публічного управління державне і громадське управління взаємодіють, взаємодоповнюють одне одного, виходячи з єдності публічних інтересів та доцільності узгодження управлінського впливу з метою посилення його дієвості.

Розуміння публічного управління, як процесу управління, що здійснюється на основі волевиявлення громади (колективу людей) та реалізується суб’єктами, визначеними громадою, для задоволення потреб і досягнення цілей громади як об’єкту управління знаходимо у професора О. Оболенського

Інший український вчений В. Авер’янов розглядає публічне управління винятково крізь призму примусу та підпорядкування. Так, учений визначає, що публічне управління – це владно-організуючий вплив керуючих суб’єктів на спільну діяльність людей з метою їх впорядкування, координації та спрямування задля ефективного досягнення загальних (спільних) цілей і завдань цієї діяльності.

Щодо терміна “публічне управління”, то Програма розвитку ООН посилається на визначення, запропоноване американським науковцем Дж. Шавріцом у Міжнародній енциклопедії державної політики та адміністрування. На думку вченого, “публічне управління – це галузь практики і теорії, яка є ключовою для публічного адміністрування та зосереджена на внутрішній діяльності державних установ, зокрема на вирішенні таких управлінських питань, як контроль, керівництво, планування, організаційне постачання, забезпечення інформаційними технологіями, управління персоналом, та оцінки ефективності” На думку професора з публічного управління Лювенського католицького університету К. Поллітта, термін “публічне управління” можна також використовувати в таких аспектах, як: діяльність державних службовців і політиків; структури і процедури органів державної влади; системне вивчення чи то діяльності, чи то структур і процедур.

Враховуючи наведене вище, доцільно підкреслити те, що категорія “публічне управління” є складною за своєю природою. Її систему легше описати, аніж надати чітке визначення цій категорії. На нашу думку, більш доречним виглядає надання розгорнутої характеристики публічному управлінню, що допоможе зрозуміти її сутність.

У системі публічного управління визначальну роль відіграє державне управління, яке здійснює управлінський вплив на всі сфери суспільного життя. Водночас, в умовах розгортання демократичних перетворень, зростає активність і громадських структур в управлінні не тільки суспільними, а й державними справами.

На сьогодні система публічного управління охоплює багато підсистем. До її сфери інтересів належать політична, економічна, соціальна, адміністративна, правова, гуманітарна системи тощо. На сферу її формування та розвитку впливають як внутрішні (неврівноваженість соціально-політичної системи держави), так і зовнішні (геополітичні виклики, світові тенденції суспільних перетворень тощо) чинники. Сислове наповнення визначення “публічне управління” здійснюється крізь призму розуміння його ролі у житті суспільства, держави та кожної окремої людини. Відбувається осучаснення смислового наповнення поняття “публічне управління”.

У науковій літературі часто термін “державне управління” використовується для опису категорії “публічне управління”. Не рідко переклад з англійської на українську як термінів «public administration» («публічне адміністрування») та «public management» («публічне управління») здійснюється лише у визначенні «державне управління». Це пояснюється тим, що українські науковці переважно в основу поняття державного управління закладають класичне бачення управління у державному секторі, запропоноване ще німецьким дослідником М. Вебером. Основними рисами такого державного управління є системне владне спрямування, витоками якого є державна воля, поширеність якої розповсюджується на все суспільне життя. Саме Веберівська класична модель управління превалює на сьогодні у державному секторі України.

Визначення державного управління як панівного в суспільних відносинах є найліпшою демонстрацією того, як в Україні сприймається та розуміється термін «державне управління». Базовим механізмом державного управління є держава, тоді як ключовим аспектом публічного управління є народ. Саме тому сучасний німецький дослідник публічного управління Г. Букерт зауважує, що «публічне управління» не є якимось нейтральним, технічним процесом, натомість є діяльністю, яка тісно пов’язана із політикою, законом та громадянським суспільством.

Публічне управління становить тип управлінської діяльності, що реалізується певними суб’єктами, насамперед органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Особливою характеристикою органів державної влади є те, що вони мають зовнішню спрямованість своєї діяльності. Публічне управління на рівні органів державної влади проявляється лише у зовнішніх відносинах органів виконавчої влади з іншими органами публічної влади, а також приватними особами. Це припускає висновок, що розширювати зміст публічного управління на рівень внутрішньоорганізаційної діяльності органів виконавчої влади (наприклад, переміщення державних службовців, реалізація дисциплінарної відповідальності тощо) не має сенсу. Публічне управління та внутрішньоуправлінська діяльність органів державної влади відрізняються і за правовим регулюванням, юридичними наслідками, суб’єктивним складом тощо.

Вони не можуть бути об’єднані у межах однієї категорії. Спорідненим для них є лише те, що регулюються вони нормами адміністративного права.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРИ

В умовах сьогодення законність набуває значення важливого організуючого фактора, який активно впливає на процес трансформації Української держави. Через це, найдієвішим засобом забезпечення законності має стати прокурорський нагляд. У системі державної влади немає іншого органу, здатного замінити прокуратуру, а отже слід визнати, що під час реформування правової держави роль прокуратури повинна зростати, але в жодному випадку не зменшуватись. Слід погодитися, що забезпечити гармонізацію (приведення до єдиних стандартів у всіх країнах Європи) статусу та методів діяльності державних органів, що ведуть боротьбу із злочинністю, досить складно через те, що коріння існуючої концепції органів влади, які відповідають за кримінальне переслідування, лежить у різних системах, що діють на різних засадах. Дослідники виділяють чотири основні моделі органів прокуратури, виходячи з того місця, яке посідає прокуратура у системі державної влади країни:

- а) прокуратура, що входить до складу міністерства юстиції (при цьому може діяти при судах, а судді й прокурори мати однаковий статус);
- б) прокуратура повністю включена до складу судової гілки влади з певною адміністративною автономією;
- в) незалежна прокуратура, що не входить у жодну з гілок державної влади, підзвітна парламенту та (або) президентові країни;
- г) коли прокуратура або її аналог відсутня взагалі.

Європейська модель прокуратури – це обмеження функцій прокурорів переважно кримінальним переслідуванням від імені держави. Це вказується і у Рекомендації Парламентської Асамблеї № 1604 (2003) щодо ролі прокуратури у демократичному суспільстві, керованому верховенством права, в якій формулюються загальні вимоги до прокурорів

країн-членів Ради Європи. При цьому звертається увага на наступні моменти:

- а) будь-яка роль прокурорів у загальному захисті прав людини не може використовуватись як стримувальний засіб осіб, які шукають захисту своїх прав у державі;
- б) при наділенні прокурорів додатковими функціями необхідно забезпечити повну незалежність прокуратури від втручання у її діяльність будь-якої гілки влади на рівні окремих випадків;
- в) повноваження і обов'язки прокурорів повинні обмежуватись переслідуванням кримінальних діянь і загальною роллю по захисту публічних інтересів через систему кримінального правосуддя зі створенням окремих, належним чином виділених й ефективних органів для виконання будь-якої іншої функції.

Урахування зарубіжного досвіду функціонування органів прокуратури в інших країнах при приєднанні до загальноприйнятих європейських цінностей повинно дати вагомий результат й забезпечити становлення конституціоналізму в Україні. Але, поряд з цим, при визначенні становища прокуратури України у системі державного управління та шляхів її реформування слід враховувати національні, історичні особливості правової системи нашої держави. Питання визначення місця прокуратури у системі державного апарату повинно вирішуватись більш детальним нормативним визначенням не тільки статусу прокуратури в цілому, але й змінами статусу прокурорів (наближенням його до статусу суддів), порядку підготовки кадрів до органів прокуратури, повноважень та чітким визначенням основних напрямків діяльності прокуратури. Тільки у такому випадку реформування прокуратури України буде сприяти розвитку процесу по відтворенню демократичної спрямованості Конституції України.

Сучасний період розвитку інституту прокуратури в Україні доцільно поділяти на два етапи. Перший етап охоплює становлення та розвиток прокуратури незалежної України, вступ

України до Ради Європи. Початок другого етапу, пов'язуємо з взяттям Україною у 1995 році зобов'язання перед Радою Європи, згідно з яким «роль і функції прокуратури зміняться» відповідно до європейських стандартів, та подальшою реалізацією цього зобов'язання.

Перший етап сучасного розвитку прокуратури України характеризується:

а) від'єднанням інституту прокуратури від прокурорської системи СРСР, набуття ним незалежності, самостійності;

б) концентрацією прокурорської діяльності на реалізації функції загального нагляду у максимальному прояві;

в) усвідомленням перспективних напрямів розвитку інституту прокуратури.

Другий етап – є стадією інституційних та функціональних змін та перетворень прокуратури України на шляху виконання зобов'язання України перед світовою спільнотою, а також фазою пошуку власної національної, оптимальної та ефективної моделі прокурорської системи.

У цьому напрямі вже дещо зроблено (переорієнтація функції загального нагляду на функцію нагляду за додержанням та застосуванням законів, у подальшому на правозахисну функцію, тепер виключення її взагалі; посилення ролі прокуратури у кримінальному судочинстві, зокрема підтриманні публічного обвинувачення тощо), проте досить багато необхідно ще зробити. Зокрема, слід остаточно вирішити питання про доцільність повної відмови від наглядових функцій прокуратури поза сферою кримінального судочинства; розв'язати проблему інституційно-правового статусу прокуратури; провести максимальну оптимізацію діяльності інституту прокуратури до потреб механізму держави, правової системи та в цілому державно-правової дійсності України тощо.

На сьогодні гостро постала проблема трансформації функцій органів прокуратури України, оскільки останні у свою чергу мають особливе призначення та завдання, адже їх виконання сприяє утвердженню законності в державі, забезпеченню конституційних прав і свобод людини та громадянина, а також державних інтересів. Крім того, слід констатувати той факт, що найважливішими передумовами розвитку громадянського суспільства мають стати якісне, стабільне та ефективне законодавство, яке здатне реально забезпечувати надійний захист прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави, щоб викоринити свавілля й беззаконня. Тому існує необхідність теоретичного осмислення нового етапу реформування органів прокуратури України в контексті трансформації функцій відповідно до міжнародних вимог задля їх ефективної реалізації та подальшого вдосконалення оргнів прокуратури України.

Що стосується функціональної спрямованості прокуратури, то потрібно виходити насамперед із соціально-економічного і правового становища держави та реального стану додержання прав громадян. З огляду на це, очевидною є необхідність збереження правозахисної спрямованості прокуратури, тим більше, що це відповідає потребам п. «б» ст. 23 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 року. Відповідно до нього держава, яка бере участь у Пакті, а Україна є такою, зобов'язана забезпечити правовий захист будь-якої особи судовою, адміністративною чи законодавчою владами або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, й розвивати можливість судового захисту.

Прокуратура України з моменту свого виникнення та до сьогодні за своєю суттю є специфічним органом. Її специфіка полягає в тому, що вона становить собою єдину систему, яка здійснює встановлені Конституцією України та Законом функції, а також наділена відповідно до цих функцій повноваженнями, основним завданням яких є захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави в цілому.

У будь-якому разі реформування органів прокуратури Україна, зокрема трансформація її функцій, повинно здійснюватися як відповідно до продуманих, злагоджених державних зусиль з урахуванням національних особливостей, так і враховуючи міжнародні стандарти задля покращення їх діяльності, а також наближення України до Європи й підтримання прагнення народу до створення сучасного цивілізованого суспільства, у якому панує верховенство права, законність, об'єктивність та справедливість.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРИ РОЗРОБЦІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЧЕРКАЩИНИ

Кілька років тому розпочалася нова сторінка в історії незалежної України. Революція Гідності, за підтримки народу України призвела до підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Цим актом наша держава здобула можливість перейти від партнерства і співробітництва до політичної асоціації та економічної інтеграції.

Народ України зробив важливий вибір – впровадження Європейських стандартів життя і соціальних цінностей. Досягнення цієї мети не можливо водночас. Це потребує від усіх нас титанічних зусиль та послідовних згуртованих дій. Лише завдяки спільним зусиллям, маючи на руках чіткий дороговказ, ми зможемо наблизити Черкащину до Європейського рівня життя.

Таким дороговказом має стати Стратегія розвитку Черкащини до 2020 року.

Будучи економічно самостійною і повністю відповідаючою за результати своєї діяльності Черкащина повинна сформувати таку систему менеджменту, яка забезпечила б її високу ефективність роботи, конкурентоздатність і стійке становище на Європейському рівні.

Досягнення успіху в конкурентній боротьбі залежить від якості управління, ефективного вирішення стратегічних і тактичних завдань, а також потребує залучення висококваліфікованих спеціалістів.

Зрозуміло, що головним чинником людського фактору в суспільному виробництві виступають людські ресурси. Людські ресурси є чи не найважливішим потенціалом Черкащини, який необхідно задіяти для формування економічного розвитку. Розвиток людських ресурсів повинен здійснюватись в результаті комплексної взаємодії держави, населення та бізнесу. Однак, провідна роль у цьому процесі, яка полягає у створенні умов розвитку людського капіталу, повинна належати державі.

Нині, нажаль, склалися несприятливі умови для розвитку людського капіталу, що тягне за собою погіршення у довгостроковій перспективі Черкащини, справляє дестабілізуючий вплив на розвиток економіки.

Сучасні тенденції відображають слабкий розвиток лідерських та підприємницьких здібностей в Україні та на території Черкащини зокрема. Серед причин можна назвати історичний відбиток передуючих економіко-політичних систем та низьку ефективність сукупності заходів щодо вирішення поставленої проблеми. На сьогодні не гостро окреслено питання виявлення лідерських та найбільш активних груп населення для активізації процесів самоорганізації мешканців області у розв'язанні локальних дилем в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації.

Стратегічна ціль, перш за все повинна бути орієнтована на людину, і реалізація завдань цієї цілі дасть змогу поліпшити демографічну ситуацію та продовжити тривалість активного періоду життя громадян. Досягнення цієї цілі можливе лише за умови максимальної активізації громадськості, оскільки на перший план виходить формування громадської позиції щодо ефективної поведінки в умовах сучасного ринку праці, впровадження здорового способу життя та соціальної активності.

Зміна парадигми стратегічного розвитку людського капіталу зосередить увагу на якості життя, як компонент конкурентоспроможності регіону, стимулюватиме ділову активність населення та залучення інвестицій.

Разом з тим, успішній реалізації Стратегії потенційно загрожують такі ризики:

- неврегульованість політичної кризи в країні та загострення військово-політичного конфлікту на Сході України;

- можливе відставання Черкаської області від інших регіонів (областей) України в плані соціально-економічних перетворень, що буде означати зниження інвестиційної привабливості регіону для місцевих підприємців, інвесторів із інших регіонів України та з-за кордону;
- посилення міграційних процесів, наслідком чого є втрата регіоном трудових ресурсів тощо;
- відсутність ефективних програм з розвитку малого та середнього підприємництва на період до 2020 року.

Доречі, майже п'ята частина підприємців зазначили високий регуляторний тиск як істотну перешкоду розвитку їхнього бізнесу, так для 28% підприємців Черкаської області держава є ворогом бізнесу, для 57% – перешкодою, і лише для 16% партнером [Джерело: дослідження АВСА].

Якщо Стратегія розроблена з урахуванням думки місцевих громад, експертних оцінок фахівців, науковців, представників бізнесу то очевидно потрібно наявні механізми консультацій між бізнесом та владою слід удосконалювати з тим, щоб така діяльність певною мірою відповідала потребам обох сторін. Адже, забезпечення відкритості (прозорості), підзвітності та передбачуваності діяльності влади є одним з інструментів покращення бізнес-середовища в регіоні, а це інструмент втілення в життя Стратегії розвитку Черкаської області.

ЖИВКО З.Б., ВОРОНКА О.З., КУХАРСЬКА Л.В.
Львівський державний університет внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Безпека праці персоналу тісно пов'язана з кадровою безпекою. Суттєвий вплив злочинів зі сторони персоналу, тобто реалізація внутрішніх загроз спонукає до ретельного вивчення та формування методологічних засад гарантування кадрової безпеки. У відповідності до результатів вивчення доробку вітчизняних та закордонних науковців [1-6], можна чітко визначити, що кадрова безпека є синтетичною категорією, але, водночас, є і уніфікованою категорією, яка існує на всіх рівнях національної економіки та систем управління.

Загроза для деяких підприємств та організацій виникає тоді, коли вони залежать від діяльності декількох ключових співробітників. Здебільшого зловживання при виконанні своїх функціональних обов'язків допускають бухгалтери, касири, торговельні представники, експедитори. Інколи на стан справ у фірмі та забезпечення кадрової безпеки може сильно вплинути звільнення і хвороба провідних спеціалістів.

Зазвичай, прийнято розглядати кадрову безпеку як комплекс взаємин між працівниками та дій, вчинених ними, які в сукупності дають можливість підприємству розвиватися, виконувати свою місію та протистояти загрозам. Від персоналу залежить лівова частка успіху підприємства і одночасно персонал є найбільш вразливою його ланкою. Загрози з боку персоналу можуть бути випадковими (вчинені по необережності, без умислу) та навмисними (направленими на підриг іміджу підприємства, на нанесення збитків) [2].

Певні порушення, вчинені персоналом без умислу, можуть бути виправлені в процесі діяльності підприємства і здебільшого не підривають імідж підприємства. Навмисно вчинені дії персоналом направлені на завдання шкоди підприємству, підриг іміджу та створення конфліктних ситуацій в колективі. Тому служба безпеки підприємства, відділ кадрового менеджменту, відділ контррозвідки повинні так організувати роботу, щоб працівники відчували потребу працювати саме на цьому підприємстві і саме в цьому колективі. Значне місце в даному процесі буде займати забезпечення лояльності колективу і мотивування працівників.

Кожен працівник має відчувати свою цінність, потребу на підприємстві, бути залученим до його діяльності і мати делеговані певні повноваження в процесі функціонування підприємства.

Управління лояльністю персоналу – це усвідомлений і цілеспрямований вплив на чинники, які формують лояльність, з метою її зміцнення та удосконалення. Лояльно налаштовані до підприємства працівники крім власної відданості підприємству, будуть слідкувати за дотриманням дисципліни іншими співробітниками, брати активну участь в об'єднанні та згуртованості колективу, не допускати конфліктів в колективі та вболівати за виконання місії підприємства.

Тому, співробітники служби безпеки повинні робити акцент на лояльності персоналу і особливу увагу приділяти профілактиці правопорушень з боку персоналу, які уможливають: 1) висококваліфікований кадровий менеджмент, використання сучасних технологій, персональна робота з кадрами й управління поведінкою персоналу; 2) здійснення зовнішнього й внутрішнього аудиту діяльності керівних кадрів, розподіл їхніх функцій; 3) періодичне відновлення повноважень; 4) доручення комерційних справ не одному фахівцеві, а декільком — на конкурентній основі; 4) розробка й дотримання сучасних методів охорони власності (майна) підприємства, зокрема коштів, інформаційних комунікацій; 5) оптимізація системи фінансового обліку та звітності; 6) обмеження доступу (допуску) співробітників до документів, що містять комерційну таємницю чи конфіденційну інформацію.

Основними суб'єктами кадрової безпеки підприємства є служба безпеки та відділ кадрового менеджменту (кадрова служба). Серед науковців та практиків нерідко виникають дискусії про більший вплив і вагу цих структурних елементів. Однак практика показує, що служба управління персоналом не менш важливий суб'єкт, а в деяких питаннях – і більш значний. На нашу думку, не буває не важливих структурних підрозділів – всі вони виконують певні функції і займають свою нішу в структурі підприємства та впливають на його розвиток та рентабельність. А загалом, пріоритетність служб і відділів треба розглядати в залежності від розмірів, обсягів виробництва та фінансового стану. Адже крупна компанія, яка має потужну службу безпеки може виокремити такі відділення: конкурентної розвідки, кадрової безпеки, режимний та охоронний відділи. Тобто, відділ кадрової безпеки буде укомплектований і менеджерами з безпеки, які володіють інструментарієм оперативно-аналітичної роботи, і фахівцями з управління персоналом, які знають специфіку і тонкощі кадрового менеджменту.

Якщо підприємство середніх розмірів і служба безпеки складається з 2-3 осіб, то начальник служби безпеки може погоджувати підбір і призначення персоналу, здійснювати певного роду спеціальні перевірки, а вся вага і відповідальність за кадрову безпеку лягатиме на відділ кадрового менеджменту. Тим більше, якщо ж підприємство не велике і не має власної служби безпеки, то ці питання аналогічно будуть в компетенції відділу кадрового менеджменту: 1) підбір, оцінка, розвиток власне і співробітників служби безпеки – це функція саме відділу кадрового менеджменту, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової; 2) прямий обов'язок фахівців відділу кадрового менеджменту – сприяти досягненню цілей фірми за допомогою персоналу, що має на увазі мінімізацію негативних впливів з боку персоналу; 3) колосальна кількість методів і можливостей забезпечення кадрової безпеки перебуває в руках саме співробітників відділу кадрового менеджменту [3, 4].

1. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» [Електронний ресурс] / Ю. С. Чаплигіна. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua. 2. Коваленко Д. В. Методологічні основи соціологічного виміру лояльності персоналу організації [Електронний ресурс] / Д. В. Коваленко // Соціологія майбутнього: науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства. — 2010. — № 1. — Режим доступу: www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/.pdf. 3. Кадрова безпека підприємства. №6 (138) 2011[Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/2011-03-05-22-45-58/249-6-138>. 4. Чумарин И. Г. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности [Електронний ресурс] / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия — 2003. — №4. — Режим доступу: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-4-2003.html>. 5. Лисенко М. С. Механізм

забезпечення кадрової безпеки підприємств / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. — №7. — С. 137—140. 6. Живко З.Б. Забезпечення соціально-економічної безпеки держави через призму кадрової безпеки підприємства /З.Б.Живко, О.З.Сліпа, А.І.Вольних // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна / головний редактор В.В. Серeda. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 2. – С. 207-216. (328 с.).

ЗАВЕРБНИЙ А.С., ПСУЙ М.С., БАГНЮК С.М.
Національний університет «Львівська політехніка»

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

Для прискорення розвитку енергетичної галузі України в умовах євроінтеграції необхідно не лишень переходити на інноваційні технології, відновлювальну енергетику, але одночасно розвивати людський капітал. Згідно із трактуванням поняття, «людський капітал» – це «визначальний фактор економічного постіндустріального розвитку, накопичення соціального капіталу суспільств, що, позитивно впливає на людський розвиток» [1, с. 69-70]. При цьому використання соціально-професійного еталону як бази ускладнюється існуванням в Україні відносно відокремлених систем суспільного оцінювання соціокультурного потенціалу працівників (приватна, державна). В них працівники зі спорідненим професійно-кваліфікаційним потенціалом, відрізняються за рівнем доходів, стилем життя, уявленням про свій суспільний стан тощо. Недержавний сектор відчуваючи актуальну потребу кваліфікованих спеціалістів є готовим їхню роботу високо оплачувати. [1, с. 69-70]. Однак, далеко не всіх працівників паливно-енергетичного комплексу можна віднести до цієї категорії, особливо це стосується підприємств, що виробляють, генерують енергію, де рівень доходів суттєво поступається іншим. За умов інтегрування енергетики України до європейського економічного простору перед українськими підприємцями, урядовцями постають цілком нові питання, що потребують термінового вирішення. Окреме місце серед новітніх проблем займає участь роботодавців енергетичного сектору в соціальному захисті власних працівників. Тому актуальним питанням виступає роль соціального пакету для працівників енергетичної галузі у економічній безпеці підприємств в умовах інтегрування України до європейського економічного простору. Соціальна відповідальність українського енергетичного підприємства перед своїми працівниками повинна стати повсякденною нормою.

Конкурентна соціальна політика вказує на те, що власники та керівництво підприємств повинні не тільки намагатися максимізувати власний прибуток (лишень для свого блага), але й надавати важливого значення соціальному забезпеченню найманих працівників, створенню гідних умов праці, збереженню і збагаченню людського капіталу тощо. Що в перспективі сприятиме досягненню стратегічних цілей організації, зокрема й максимізуванню прибутку. На жаль, в Україні це прослідковується досить слабо. Переважаюча більшість власників підприємств хочуть миттєво збагатитися, не дбаючи про майбутнє підприємства, людський ресурс. Виникнення соціального пакету як одного із методів мотивування кадрів зумовлене багатьма причинами, ключовою серед яких є дефіцит висококваліфікованих працівників на ринку праці. В світовому господарстві досить важко не лишень знайти відповідного спеціаліста, але й утримувати його у власній організації за умов жорсткої конкуренції на ринку праці. Саме тому встановлюючи належну заробітну плату, потрібно запропонувати додаткові стимули, що сприятиме утриманню працівника в організації протягом значного терміну (можливо й все трудове життя). Окрім того, досягаючи стабільного становища на підприємстві, роботодавець

не в змозі безкінечно нарощувати рівень заробітної плати, в той час як соціальний пакет можна розширювати і доповнювати все новими складовими. Що стосується України, то в кризових умовах господарювання керівництво більшості енергетичних підприємств практично забуло про потреби власних працівників. Не звертається увага на те, що в умовах різкого зростання цін на всі, в тому числі життєво важливі товари, послуги, (зокрема, комунальні) працівникам доводиться досить скрутно. За умов відсутності будь-яких інших складових (окрім обов'язкових, передбачених (затверджених) українським законодавством) соціального пакету, не звертання уваги на потреби власного персоналу керівництво українських підприємств стикається із значним рівнем відтоку кращих кадрів в інші підприємства, де вказані складові ефективно використовуються (за умови європейського інтегрування нашої держави, спрощення пересування між країнами (ліквідації бар'єрів, зокрема спрощення чи повна відміна візових режимів).

Конкуруючи підприємства ефективно використовуючи додаткові складові соціального пакету, ознайомивши з ними потенційних працівників зможуть легко переманити кращі кадри до себе. При цьому витрати на соціальний пакет не є надзвичайно високими (єдине, що стримує практично всіх власників та керівників українських підприємств, це те, що фінансувати всі витрати на соціальний пакет потрібно виключно із прибутку організації). І хоча витрати на додаткові складові соціального пакету є не дуже високими, але в кінцевому результаті зможуть принести значний ефект (в тому числі й економічний) від впровадження на підприємстві. Якщо ж мислити стратегічно, то дані витрати – це інвестування в майбутнє підприємства, в його людський капітал, який є не мало важливий для досягнення стратегічних цілей і, безумовно, місії підприємства.

Тому для результативної роботи в кризових умовах господарювання українським підприємствам необхідно зосередити увагу на працівниках, як на одному із основних і найважливіших факторів внутрішнього середовища так і продуктивній складовій української економіки в цілому. Це дозволить знизити плинність кадрів та за рахунок цього підвищити рівень економічної безпеки енергетичних підприємств України.

Для вдосконалення існуючої системи мотивування працівників в Україні в першу чергу потрібно визначити основні положення щодо розроблення, впровадження та надання соціального пакета працівникам енергетичних підприємств і організацій. Після встановлення цілей і визначення основних положень розроблення, впровадження та надання соціального пакету працівникам доцільно проаналізувати складові цього пакету. Проведені дослідження показали [2, с. 89], що основними серед них (за ієрархією важливості для працівників) є наступні: медичне страхування (страхування здоров'я) робітника (повна або часткова компенсація витрат на лікування); повна або часткова оплата навчання працівника у вищих навчальних закладах; оплата навчання працівника на курсах підвищення кваліфікації; повна або часткова оплата харчування працівників протягом робочого дня (сніданок, обід, вечеря) у їдальні підприємства або застосування кейтерингу; оплата путівок для оздоровлення і відпочинку працівника та членів його родини; надання службового житла в оренду на безоплатній основі або за плату зі знижками; пільгові ціни на продукцію (наприклад, електоренергію) тощо.

Забезпечення прийняттого соціального пакету дозволить роботодавцю досягнути наступних цілей: створити свій позитивний імідж, узгодити стратегічні цілі організації з особистими цілями працівників, підвищити рівень продуктивності праці, самовіддачі працівників, оптимізувати витрати на управління персоналом і соціальне забезпечення, покращити соціально-психологічний клімат, підвищити якість праці та безпеку організації в цілому (в тому числі й економічну). Український бізнес буде вимушений перейти до цивілізованих стосунків з власними працівниками. Тобто виробити лінію поведінки відповідно до прийнятих у цивілізованому світі. І щоб це відбулося ефективно потрібно розробляти стратегію вже сьогодні. Досягаючи стабільного становища на підприємстві, роботодавець не в змозі безкінечно нарощувати рівень заробітної плати, в той час як соціальний пакет можна

розширювати і доповнювати все новими складовими. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці і оптимізувати витрати на управління персоналом підприємства.

1. Шангіна Л. Середній клас в Україні: уявлення і реалії / Л. Шангіна // Глава 3, К.: Видавництво “Заповіт”, 2016. – С. 69-70 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Seredn_klas.pdf. 2. Цимбалюк С.О. Соціальний пакет: сутність і місце в системі розподільчих відносин / С. О. Цимбалюк // Demography, Workforce Economy, Social Economy and Policy 9-10(1)'2013. – С. 87-90.

ЗЯБЛИЦЕВ Д.О.

Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Загострення кризових явищ в економіці зумовлює пошук та обґрунтування новітніх підходів до реалізації концепції цінності людського розвитку. З огляду на важливість та актуальність даних питань, намагаємось розкрити та обґрунтувати переваги системи управління персоналом організації в забезпеченні її ефективного розвитку на інноваційній основі. У сучасних умовах господарювання одним із найважливіших завдань вітчизняних промислових підприємств є зміцнення своїх конкурентних позицій за рахунок підвищення конкурентоспроможності, досягнення якої можливе завдяки збереженню існуючих і формування нових конкурентних переваг.

Конкурентні позиції підприємств усе більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки та впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Персонал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, поряд з іншими, забезпечує його конкурентоспроможність. Проте в Україні розв'язання цієї проблеми гальмується неадаптованістю персоналу та керівників підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персоналу. Тому необхідно зосередити увагу на формуванні системи управління персоналом, що формує його конкурентоспроможність за рахунок створення конкурентних переваг системи управління персоналом.

Метою статті є дослідження сутності конкурентних переваг системи управління персоналом підприємства, визначення ролі людських ресурсів у досягненні конкурентоспроможності підприємства.

Кожне підприємство у своїй діяльності використовує різноманітні ресурси: фінансові, сировинні, матеріальні, технологічні, технічні, інформаційні й, нарешті, людські. Ефективне використання існуючих переваг за рахунок управління цими складовими стратегічного потенціалу та формування нових конкурентних переваг дає можливість підприємству зміцнювати свою конкурентну позицію. Однак підтримка, посилення та формування конкурентних переваг неможливе без утримання та розвитку людського потенціалу підприємства.

Формування конкурентних переваг як персоналу, так і всього підприємства залежать від ефективності управління. Важливо створити ефективну систему управління персоналом підприємства, що дозволить сформувати стійкі та ефективні конкурентні переваги персоналу, який у свою чергу, буде формувати конкурентні переваги підприємства в цілому.

Розкриття сутності категорії «конкурентні переваги системи управління персоналом» потребує, насамперед, аналізу категорій «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентна перевага».

Розглянемо деякі наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, ряд науковців, серед яких Д. П. Богиня, Л. С. Лісогор, Г. Т. Куліков, вважають, що конкурентоспроможність робочої сили - це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [2]. Це визначення слід було доповнити, що ці характеристики роботодавець у змозі сам підтримувати, зміцнювати та формувати і багато в чому це залежить від підприємства та ефективності системи управління персоналом.

Результатом конкуренції на ринку праці є конкурентоспроможна робоча сила, яка забезпечує можливість реалізувати конкурентні переваги і соціально-економічний розвиток в цілому.

Реалізація підходів стратегічного менеджменту до управління розвитком підприємства дає відповідь на питання, якими можливостями володіє підприємство в даний час і які можливості воно може реалізувати в перспективі. Тому одним зі стратегічних завдань підприємства є досягнення повного обсягу своїх конкурентних переваг. У створенні конкурентних переваг основну роль відіграють правильно обрані конкурентні стратегії.

Останнім часом у вітчизняній літературі з'являється велика кількість публікацій, присвячених, зокрема, проблемі виявлення, розвитку та посилення конкурентних переваг.

Наприклад, Г. Азоєв вважає, що конкурентні переваги є концентрованим проявом переваги над конкурентами в економічній, технічній, організаційній сферах діяльності підприємства, яке можна виміряти економічними показниками (додатковий прибуток, більш висока рентабельність, ринкова частка, обсяг продажів) [1, с. 48]. На думку автора, це визначення стосується узагальнюючої переваги, що виходить від усіх можливих конкурентних переваг, а не одиначної конкурентної переваги в окремій сфері діяльності, наприклад конкурентних переваг системи управління персоналом.

М. Портер розглядає конкурентні переваги як сукупність факторів, що визначають успіх або неуспіх підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів [2]. Слід погодитися з даним визначенням, оскільки продуктивність використання ресурсів, у тому числі людських, залежить від спроможності підприємства впровадити ефективну систему управління персоналом.

Б. Карлоф вважає конкурентною перевагою те, на що спрямовано всі стратегії в області бізнесу; конкурентні переваги формуються численними факторами: ефективним виробництвом, володінням патентами, рекламою, грамотним менеджментом, ставленням до споживачів. Дане визначення близько до ресурсного підходу, тому що конкурентна перевага визначається ефективністю використання елементів стратегічного потенціалу, в тому числі ефективності управління персоналом.

Таким чином, проаналізувавши визначення понять «конкурентоспроможність персоналу» та «конкурентні переваги», можна сформулювати таке визначення поняття «конкурентні переваги системи управління персоналом».

Конкурентні переваги системи управління персоналом підприємства слід розуміти як позитивні відмінності у підходах і методах управління персоналом від застосовуваних конкурентами в деяких або усіх підсистемах управління персоналом, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок постійного пошуку нових можливостей і швидкої адаптації до навколишнього оточення та умов конкурентної боротьби, що змінюються.

Розглянуті категорії теорії конкуренції та економіки праці взаємозалежні та взаємопов'язані.

Конкурентні переваги системи управління персоналом створюють умови для збереження персоналу на підприємстві та формуванню у нього конкурентних переваг і підвищення рівня

конкурентоспроможності персоналу, а отже, зміцнення конкурентоспроможності всього підприємства. Якщо підприємство має певний стійкий рівень конкурентоспроможності, то стає можливим виділення коштів і часу на створення конкурентних переваг як системи управління персоналом, так і, власне, персоналу.

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. - 208 с.; 2. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость: [пер. с англ.] / Майкл Портер;- М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 715 с.; 3. Карлоф Б. Деловая стратегия : [пер. с англ.] / Б. Карлофф;- М. : Экономика, 1991. - 239 с.

ІВАНОВ Г.С.

Донецький державний університет управління

ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ

Розуміючи технологічний базис як комплекс наукових знань, втілених в способах, засобах, прийомах здійснення управлінської діяльності, видах їх поєднання і матеріально-речовинних ресурсах для досягнення цілей стратегічного управління розвитком морських портів України (далі МПУ), слід віднести до елементів його структури різні види механізмів, що забезпечують реалізацію стратегічного управління, зокрема, правовий, організаційний, інституціональний, економічний та інші механізми.

Відзначимо, що в практичній управлінській діяльності складові механізму державного управління розвитком МПУ не можна чітко розмежувати через їх безперервний рухливий стан, постійну взаємодію [1], що дає підстави говорити не про окремі функціональні механізми, а про функціональні складові механізму державного управління розвитком МПУ, що забезпечують реалізацію певних функцій державного управління відповідною сферою або об'єктом.

Більшу однозначність демонструє наукова думка стосовно структури механізму державного управління, до якої у загальному підсумку відносять: суб'єкти й об'єкти державного управління, цілі і завдання, методи, інструменти, важелі управління, нормативно-правове й інформаційне забезпечення державного управління [1; 2], а також, додамо взаємозв'язки між ними.

Враховуючи структурну складність комплексного механізму державного управління розвитком МПУ і визначивши стратегічне управління функціональною основою його формування, структурний синтез означеного механізму пропонується виконувати на чотирьох рівнях:

I – стратегічний аналіз: державне прогнозування і планування розвитку МПУ як елементів транспортної інфраструктури України і регіональних господарських комплексів;

II – стратегічний вибір: цілепокладання державного управління розвитком МПУ як елементів транспортної інфраструктури України і регіональних господарських комплексів і складових галузевого розвитку;

III – стратегічне управління: формування і реалізація стратегії (стратегічних планів) розвитку МПУ;

IV – стратегічний контроль: моніторинг результатів державного управління розвитком МПУ.

При цьому декомпозицію структурних елементів комплексного механізму державного управління розвитком МПУ пропонується виконувати за схемою: «суб'єкти – об'єкти – цілі – завдання – методи – інструменти – важелі». Даний підхід обумовлений такими міркуваннями.

По-перше, створення нормативно-правового забезпечення державного управління за своєю суттю являє собою застосування правових, адміністративних і організаційних методів державного управління, тому доцільно «розкласти» його на відповідні інструменти і важелі, які можуть диференціюватися відповідно до функціональних складових.

По-друге, оскільки у процесі державного управління розвитком МПУ беруть участь кілька суб'єктів (ВРУ, КМУ, центральні і місцеві органи виконавчої влади, Міністерство інфраструктури України), інформаційне забезпечення кожного з них матиме суттєві відмінності залежно від розподілу функцій і повноважень між ними. Тому формування цілісної системи інформаційного забезпечення видається недоцільним як функціонального погляду, так і з погляду технічної реалізації.

Експортна стратегія України узагальнює спільну позицію Уряду та бізнесу щодо визначених орієнтирів для розвитку торговельних відносин України, подолання перешкод та використання всіх наявних можливостей з метою розвитку експорту. Документ визначає пріоритетні сектори розвитку зовнішньоекономічної торгівлі й експорту товарів і послуг на довгострокову перспективу: сектори, що перебувають на стадії істотного зростання (ІКТ і харчова промисловість), сектори, що мають конкурентні переваги, але чиї темпи розвитку уповільнилися (авіаційна промисловість, важке машинобудування), сектори на етапі формування (креативні галузі і сектор туризму). Отже передбачається переформатування вантажопотоків, модернізація міжнародних транспортних коридорів, розвиток внутрішніх перевезень за рахунок використання існуючих можливостей на міжнародних і внутрішніх ринках та інтегрування вітчизняних підприємств у вищі ланки глобальних ланцюгів доданої вартості. МПУ як елементи транспортної інфраструктури України мають бути до цього готові технічно і технологічно.

Викладене зумовлює необхідність введення до механізму державного управління розвитком МПУ маркетингової складової, яку, погоджуючись з В. Кутьковим [3], будемо розуміти як сукупність принципів, напрямків, управлінських засобів та заходів управлінського впливу органів державної влади, спрямованих на задоволення потреб споживачів послуг МПУ та підвищення їх національної та глобальної конкурентоспроможності.

Отже, на рівні стратегічного аналізу маркетингова складова комплексного механізму державного управління розвитком МПУ проявляється у розвитку методів державного прогнозування розвитку закономірностей і довгострокових тенденцій перебігу світових економічних процесів, зокрема експлікативних методів.

Експлікативні методи представляють собою групу прийомів і способів дослідження, що мають найвищий рівень аналітичності і відзначаються точністю та конкретністю: контент-аналіз, івент-аналіз, інтент-аналіз, нарративний аналіз, когнітивне картування. Інформаційну базу розширення аналітичних методів державного прогнозування соціально-економічного розвитку України складають показники розвитку світового господарства, динаміки інтеграційних і глобалізаційних процесів, керівні документи ООН, макроекономічні показники країни. Результати втілюються в інструментах і важелях державного планування. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» має складовим елементом Дорожню карту сталого розвитку, яка, зокрема, передбачає Програму розвитку українського експорту, реформу транспортної інфраструктури, статистики, регіональної політики. Визначення стратегічних торговельних партнерів України, напрямів розвитку міжнародних транспортних коридорів, формування логістичних і транспортно-логістичних кластерів і роль МПУ у цих процесах мають бути враховані при визначенні цілей і стратегічних орієнтирів розвитку України на загальнонаціональному, регіональному і галузевому рівнях.

1. Приходченко Л. Організаційний механізм державного управління: складові забезпечення ефективності/ Л. Приходченко//Стратегія регіонального розвитку: формування та

механізми реалізації: матеріали підсумк. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Одеса, 31 жовт. 2008 р. - Одеса: ОРІДУНАДУ, 2008. – С. 129-131; 2. Федорчак О. Класифікація механізмів державного управління. [Електронний ресурс]/ О. В. Федорчак// Демократичне врядування : зб. на- ук. пр. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Fedorchak.pdf; 3. Кутьков В. П. Сутність і структура маркетингового механізму державного управління розвитком регіону/ В. П. Кутьков// Державне будівництво. – 2014. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_1_19.

КАНЦІР В.С.

Національний університет «Львівська політехніка»

АДМІНІСТРУВАННЯ ТА КЕРУВАННЯ ПРОЦЕСАМИ ІМІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ЕКОНОМІКО – ПРАВОВИХ ПЛАТФОРМ

Розширення кола осіб, що отримують можливість імміграції в Україну має як позитивні (легалізація), так і негативні аспекти (тиск на суспільство, соціально-економічні умови). Позитивні, вірогідно, переважають, оскільки для адміністрування та керування процесами імміграції, для самої держави «економічно цікавим» є іммігрант, який офіційно інвестував в економіку та отримав дозвіл на імміграцію, ніж нелегальний, поведінку якого (як правило, злочинну) відстежити і контролювати майже не можливо – починаючи від ухилення від сплати податків й аж до терористичних загроз [1].

Як відомо, стаття 4 Закону України «Про імміграцію», регламентує, що квота імміграції встановлюється Кабінетом Міністрів України у визначеному ним порядку по категоріях іммігрантів, зокрема:

- 1) діячі науки та культури, імміграція яких відповідає інтересам України;
- 2) висококваліфіковані спеціалісти і робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України;
- 3) особи, які здійснили іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 (ста) тисяч доларів США [2].

Окрім пакету інших документів, подаються копії статуту та/або зареєстрованих договорів (контрактів) про інвестиційну діяльність та довідка банку про надходження іноземної інвестиції в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 (ста) тисяч доларів США [2].

Відповідно, таке положення пролонговано й у Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 1 березня 2017 р. - № 160-р «Про встановлення квоти імміграції на 2017 рік» [3].

Надзвичайно важливо, що для осіб, які здійснили іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менш як 100 (сто) тисяч доларів США, зареєстровану в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, обмежень не встановлено. Ця норма абсолютно корелюється з політикою «відкритих дверей» для іноземного інвестора.

Позитивним моментом у боротьбі із незаконною імміграцією, було б розширення підстав імміграції та викладення пункту 3 частини другої статті 4 Закону «Про імміграцію» у новій редакції:

«3) особи, які здійснили іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 (ста) тисяч доларів США, у тому числі придбали у власність нерухоме майно (житло) на таку суму».

На практиці, як правило, зазвичай, державна міграційна служба вимагає здійснення інвестиції лише грошовими коштами у іноземній вільно конвертованій валюті. Але, можна було б надати можливість її здійснення і матеріальною інвестицією, а не лише грошовою.

У багатьох державах світу існує ще простіша процедура залучення іноземних інвесторів - через надання їм так званого «виду на проживання» опосередком придбання нерухомості. Зокрема, такі норми існують у Федерації Сент-Кіттс і Невіс, при купівлі нерухомості на суму 400 тис. доларів США, у Латвії – на суму 72-140 тисяч євро залежно від регіону, навіть, у Іспанії існує така можливість – якщо придбати нерухомості на суму 160 тисяч євро, у Португалії – 500 тисяч євро, а у Панамі – на 300 тисяч доларів [4].

Таким чином, якщо мова про конкретних осіб, що мають право на дозвіл на імміграцію, – тих що здійснили інвестицію, для них це чи не єдина можливість (без родинних зв'язків, інші підстави є доволі рідкісними та малоймовірними) - отримати дозвіл на імміграцію.

Внесення іноземної інвестиції може бути здійснене шляхом створення власної компанії, участі в статутному капіталі вже створеного підприємства.

Інвестиція повинна відповідати таким обов'язковим ознакам:

- вноситись іноземною конвертованою валютою (долари США, євро тощо);
- бути еквівалентною сумі не менше ста тисяч доларів США;
- бути зареєстрованою у встановленому законодавством порядку;
- бути інвестицією в економіку України, тобто з метою ведення господарської діяльності, отримання прибутку чи досягнення іншого соціального ефекту.

Для того, щоб здійснити таку інвестицію, іноземцю потрібно здійснити низку процедур:

1) зареєструвати юридичну особу, де іноземець буде засновником, найчастіше. Для іноземця це дещо складніше, ніж для громадянина України та пов'язано із додатковими витратами на перекладачів, отриманням ідентифікаційного коду, юридичні послуги для іноземців у декілька разів вищі, ніж для резидентів;

2) оскільки процедура отримання дозволу на імміграцію може тривати до одного року, а також іноземець, що вкладає 100 тисяч доларів США звичайно забажає отримати контроль над витрачанням (розпорядженням) цими коштами, то це, швидше за все, зумовить бажання останнього обіймати посаду директора у своїй компанії та посвідку на тимчасове проживання в Україні на рік часу, що потребує отримання дозволу на працевлаштування;

3) відкриття компанії потребує також додаткових адміністративних затрат, зокрема, бухгалтерського обліку, оплати податків із зарплати директора тощо;

4) поповнення статутного капіталу на суму 100 тисяч доларів США здійснюється іноземцем лише вільно конвертованою валютою, при цьому, з особистого рахунку закордоном або здійснюючи митне декларування готівки;

5) проводиться реєстрація іноземної інвестиції, що включає перевірку надходження коштів фіскальною службою;

6) лише після цього іноземець може подавати пакет документів (що також є доволі значним) для отримання дозволу на імміграцію, як це передбачено Законом України «Про імміграцію» [5].

Таким чином, можливість імміграції на підставі купівлі нерухомості, передбачено у відповідних законодавствах багатьох іноземних держав. Видається доцільним запозичити такий економічно доцільний досвід, також проаналізувати рівень порогу інвестиції в нерухомість (порівняно із інвестицією в бізнес) та внести відповідні редакції у чинне законодавство.

1. Правові механізми регулювання міграційних процесів. Монографія // Бортник Н., Канцір В., Сірант М., Радейко Р. та інші. – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2016. – 892 с.; 2. Про імміграцію: Закон України від 7 червня 2001 року. — [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>; 3. Про встановлення квоти імміграції на 2017 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 березня 2017 р. — [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>; 4. Недвижимость в обмен на гражданство: топ-5 государств для иммиграции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua>; 5. ПМЖ в Україні на підставі іноземної інвестиції / Н. Василечко, Т. Бачинський // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://legalaid.ua>

ВПРОВАДЖЕННЯ СУСПІЛЬНОГО НАГЛЯДУ АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНСТИТУТУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У сучасних умовах інтеграції України у світовий фінансовий простір реформування системи аудиту є однією з нагальних потреб. Уніфікація та стандартизація методики надання аудиторських послуг сприятимуть виходу українських суб'єктів аудиторської діяльності на світовий ринок аудиту та підвищуватимуть рівень їх конкурентоспроможності.

Виконуючи вимоги Європейського Союзу щодо впровадження міжнародних стандартів у сфері аудиту та нагляду за аудиторською діяльністю та забезпечення якості аудиторських послуг, в Україні, Верховною Радою України 21 грудня 2017 року прийнято Закон «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», відповідно до вимог якого суттєво змінюються принципи регулювання та забезпечення якості надання аудиторських послуг.

У відповідності вимогам Директиви 2014/56/ЄС та Регламенту (ЄС) № 537/2014 в обіг запроваджено дефініцію «підприємства, що становлять суспільний інтерес», якими, визначено підприємства-емітенти цінних паперів, цінні папери яких допущені до біржових торгів, банки, страховики, недержавні пенсійні фонди, інші фінансові установи (крім інших фінансових установ та недержавних пенсійних фондів, що належать до мікропідприємств та малих підприємств) та підприємства, які належать до великих підприємств.

Суспільний нагляд аудиторської діяльності – це моніторинг процесу реалізації аудиторської діяльності в контексті, надання особам прав здійснювати аудиторську діяльність, імплементації стандартів професійної етики та контролю якості аудиторських послуг, перманентності освіти та накладання санкцій за недотримання аудиторами вимог чинного законодавства. Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю формується із Ради нагляду за аудиторською діяльністю та Інспекції із забезпечення якості. Дана регуляторна служба функціонуватиме як неприбуткова особа публічного права.

До базових компетенцій Органу суспільного нагляду відносять: нагляд за суб'єктами аудиторської діяльності; спостереження за імплементацією міжнародних стандартів аудиту; моніторинг перманентного навчального процесу аудиторів, які здійснюють обов'язковий аудит фінансової звітності; контроль якості аудиторських послуг; координація дисциплінарних проваджень щодо суб'єктів аудиторської діяльності та застосуванням стягнень.

Дискусійним є питання щодо фінансування Органу нагляду, адже метою трансформації законодавства у сфері аудиту є його уніфікація з нормами світової практики аудиторської діяльності та мінімізація корупційних ризиків. Залишаємося на тій позиції, що держава в особі представницьких органів, координує, регулює та захищає інтереси суспільства, а, отже повинна частково фінансувати наглядові органи. На нашу думку, необхідно видозмінити підходи до політики фінансування Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю, зокрема: запровадити дотично-пропорційне фінансування за рахунок бюджетних коштів та внесків суб'єктів аудиторської діяльності.

За результатами проведеного дослідження методів регулювання аудиторської діяльності на макрорівні, можна зробити висновок про доцільність впровадження інституту суспільного нагляду з метою:

- моніторингу процесу реалізації аудиторської діяльності в контексті, надання особам право здійснювати аудиторську діяльність;
- імплементації стандартів професійної етики та контролю якості аудиторських послуг,
- перманентності освіти;
- накладання санкцій за недотримання аудиторами вимог чинного законодавства.

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

Формування державних органів здійснюється у законодавчо встановленому порядку, і відповідно органи державної влади за способом формування поділяються на виборні та призначувані. Виборні органи формуються за участі народу чи представницьких органів; а призначувані - глави держави чи вищого органу. Відповідно підстави, періодичність та порядок зміни відповідних державних органів теж визначено законом. Функціонування органів влади має за мету служіння народу конкретної держави, забезпечення досягнення загальнодержавного інтересу. Відповідно доступ до державної служби, а відтак і до державних органів влади України мають лише її громадяни. Проте, на формування державних органів в Україні мають також міжнародні інституції, провідні держави світу, з якими Україна прагне співпрацювати.

У своєму функціонуванні кожна держава прагне формувати та реалізовувати зовнішньоекономічну політику, вибудовувати міждержавні стосунки з різними країнами. Запорукою таких міжнародних відносин є довіра світового співтовариства до конкретної держави, її державних органів управління. Так, на становлення та розвиток сучасних механізмів регулювання діяльності органів державної влади в Україні має суттєвий вплив Європейський Союз, відповідність критеріям якого є умовою вступу до Європейського Союзу, що має здійснюватися через адаптацію інституціональних, адміністративно-правових та організаційних засад функціонування органів влади, формалізацію публічно-адміністративних структур демократичного врядування. Так, політичний критерій вступу до ЄС містить наступні складові: забезпечення свободи парламентських та президентських виборів і виборів до місцевих органів влади; створення та розширення діяльності демократичних інституцій, неурядових організацій, незалежних засобів масової інформації; прийняття законодавства, що надійно захищає права меншин, створення відповідних установ; посилення боротьби з організованою злочинністю та корупцією; вирішення питань правового забезпечення та посилення спроможності боротьби з відмиванням коштів; створення надійно діючих інститутів у сфері юстиції та внутрішніх справ, гарантії незалежності судової влади, покращення функціонування судів; захист особистих прав і свобод людини.

Щодо кадрового забезпечення членства України в СОТ, то Міністерству освіти і науки України потрібно забезпечити належну підготовку національних кадрів з питань діяльності СОТ, які у подальшому будуть відстоювати інтереси України в цій організації. Міністерству економіки України необхідно вивчити можливості та подати до Кабінету Міністрів України відповідні пропозиції щодо додаткового залучення іноземної технічної допомоги для вирішення питань підготовки фахівців у сфері діяльності СОТ, у тому числі за існуючими в СОТ програмами "capacity building".

Вплив НАТО на формування державних органів здійснюється через вимогу поширення демократії в Україні, прагнення будувати демократичне суспільство. Відповідно, НАТО висуває до країн-кандидатів вимоги – необхідність започаткування демократичного діалогу між представниками різних політичних сил, проведення комплексної реформи політичної системи, необхідність розвивати ефективні інститути демократії, забезпечувати верховенство права, доводити до кінця започатковані економічні реформи тощо.

Таким чином, хоча і Україна є незалежною демократичною державою, формування її державних органів влади, політичної системи не може відбуватись абсолютно самостійно – деякі зміни викликані прагненням держави стати членом певних організацій, міжнародних союзів, що забезпечить здобуття світової підтримки як в економічній, так і в політичній діяльності держави.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: НЕОБХІДНІСТЬ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЇЇ ОСНОВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В загальному трактуванні, культура - це явище повторюване, збережене і передане для наступних поколінь і відповідно виступає постійним досягненням людської спільноти. За іншим визначенням, культура – це поняття, яке характеризує ступінь досягнення досконалості, точності та ефективності в даній спеціалізації.

М.Е. Портер вважав, що корпоративна культура є базовим моментом, що веде до успіху організації, лише тоді, коли вірно обрані орієнтири та цілі. В такому випадку корпоративна культура надасть додаткові можливості розвитку компанії та дозволить сформуванню «буфер» для гальмуванні впливу негативних чинників.

Корпоративна культура складається з системи цінностей, стандартів, принципів і методів поведінки, що були прийняті групою людей, ними підтримуються та конструктивно оновлюються.

Е. Шейн розробив модель організаційної культури, розділивши її на три рівні:

- артефакти (найбільш помітні елементи корпоративної культури: лінгвістичні артефакти (мова, історія, логотип), поведінкові (святкування, відносини з клієнтами) та фізичні (корпоративний одяг, дизайн інтер'єру).

- визначені компанією цінності та стандарти (паролі, правила внутрішнього розпорядку, етичні кодекси);

- основні припущення - характеризуються труднощами в інтерпретації корпоративних припущень та переконань учасниками організації. Це найвищий рівень самопізнання учасника компанії в її структурі, що характеризується застосуванням емоційного інтелекту кожного учасника взаємодії.

Корпоративна культура встановлює певні межі та відокремлює одну організацію від інших, надає їй особливого характеру сприйняття ринку та роботи з клієнтами, визначає приналежність та ідентичність персоналу, формує їх повсякденну поведінку та рішення.

Виникнення та розвиток корпоративної культури базується на виконанні прямо чи опосередковано інтеграційної (системної), перцептивної та адаптивної функцій.

Інтеграційна функція корпоративної культури полягає у системному інтеграційному підході сприйняття організації як цілісної структури.

Перцептивна функція передбачає міжособистісне сприйняття мовця чи слухача, формування платформи взаєморозуміння та взаємодії. Адаптивна функція безпосередньо пов'язана з перцептивною і полягає у визначенні шаблонів дій та реагування на зміни, що відбуваються в компанії.

Цілі, цінності та переконання працівників виступають джерелами створення корпоративної культури, і формуються у трьох точках: навколишнє середовище, організація, учасники (власники інтересу). Навколишнє середовище залежить від ряду змінних. Це, наприклад, соціокультурні, економічні змінні, правові норми і технологічні тенденції. Організація – враховує всі свої сильні та слабкі сторони, включно із обраним видом діяльності, формою власності та історією виникнення. Особливий наголос необхідно надати періодизації створення та звичаям формування колективу та принципам прийняття основних рішень компанією. Учасники чи власники інтересів можуть водночас виступати засновниками правил корпоративної культури та їх виконавцями і продовжувачами. Чим більше в організацію інтегруються позитивні інтереси її стейкхолдерів тим більше виникатиме перспектив і менше труднощів у їх реалізації.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Питання сталого розвитку є одним із стратегічних завдань України, що передбачає створення такої системи, яка забезпечувала б на довгостроковій основі високий рівень життя та якості населення. Перехід до сталого розвитку - це процес, який безпосередньо полягає у виконанні принципів та цілей публічного управління.

Проблеми забезпечення сталого розвитку через управлінські процеси розглядалися в роботах вітчизняних та закордонних учених: Г. Брутланда, Дж. Кларка, А. Гапоненка, Н. Ларіна, Л. Швецова, Л. Абалкіна, Й. Шумпетера, Н. Кондратьєва, С. Валянського, Д. Калюжного, Л. Пемірова, В. Воробйова, В. Вернадського, Н. Мойсєєва, В. Данилова-Дапільяна та інші.

12 січня 2015 р. Президент України Указом № 5/2015 затвердив «Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020», яка є основним інструментом досягнення цілей сталого розвитку в майбутньому для України та являє собою програмний документ довгострокової дії, що ґрунтується на сучасних міжнародних принципах співіснування людства і довкілля і в якому визначається мета, завдання та пріоритетні напрями поступального розвитку українського суспільства.

Прагнення нашої держави до європейської інтеграції, налагодження співпраці з країнами світового співтовариства на засадах партнерства і рівності підвищує значимість впровадження концепції сталого розвитку. У розвинутих країнах світу публічне управління відіграє важливу роль у реалізації цілей держави, одною з яких є забезпечення економічного зростання, де використання ресурсів направлено на задоволення потреб людини при збереженні навколишнього середовища, так що ці потреби в розвитку можуть бути задоволені не тільки в сьогоденні, але й для майбутніх поколінь.

Сталість має базуватися на синтезі соціальних, економіко-політичних та екологічних сфер людського життя. Зокрема, це такі шляхи, що передбачають надання якісних адміністративних послуг населенню, забезпечення ефективного функціонування соціальних структур, формування цілісної спільноти, яка буде діяти з орієнтацією на підвищення суспільного рівня життя. Досягнення сталого розвитку відбувається за рахунок того як апарат публічного управління розуміє, сприймає і відображає потреби, цілі життєдіяльності своїх громадян, якими інтересами він керується під час прийняття управлінських рішень.

Концепція сталого розвитку має бути застосована до побудови цілей публічного управління як ціннісна орієнтація цього процесу. При цьому ідеї, закладені в концепції, виступатимуть керівними правилами, стануть принципами, які полягатимуть у формуванні цілі як суб'єктивно ідеального образу бажаного. Загалом цілі публічного управління мають: враховувати важливість досягнення економічної ефективності, соціальної справедливості, ресурсно-екологічної збалансованості; гармонійно поєднувати зазначені компоненти; виходити з потреб та інтересів людини; бути спрямовані на покращення якості життя як рівня (повноти) задоволення потреб та інтересів; покладатися на наявні у суспільства ресурси.

Сутнісна проблема полягає в можливостях реально управляти відповідними явищами, процесами та відносинами. В сучасних умовах вплив публічного управління буде ефективнішим, коли відбуватимуться зміни як у цінностях на яких ґрунтується публічно-управлінська діяльність, так і в засобах вирішення суспільних проблем.

Для виправлення загалом негативної ситуації у цій сфері необхідно реалізовувати комплекс заходів за таким алгоритмом:

1) чітке розуміння того що, ми хочемо досягти і за якими принципами впроваджувати зміни у структурі;

- 2) дослідження зовнішнього і внутрішнього середовища об'єкта управління, виявлення осередків підтримки, а також аналіз ситуації для подолання опору змінам;
- 3) планування комплексу заходів, спрямованих на досягнення поставленої мети;
- 4) розподіл обов'язків і повноважень між виконавцями, належне матеріальне та моральне стимулювання;
- 5) забезпечення цільового та ефективного використання доступних (інформаційних, фінансових, матеріально-технічних, людських та інших) ресурсів, а також своєчасне й зважене реагування на наявні виклики і можливості;
- 6) контроль за реалізацією управлінських рішень, порівняння результатів реального виконання із встановленими стандартами;
- 7) адаптація цілей та засобів публічного управління відповідно до наявної ситуації, а також коригування окремих аспектів, зважаючи на нові цілі, виклики та можливості.

Нинішня українська практика цілепокладання в публічному управлінні, як правило, не враховує і не базується на потребах та інтересах людини, не спрямована на покращення якості життя. Все це зумовлює суттєве зниження ефективності публічного управління та затримку соціального розвитку українського суспільства. Вирішення існуючих проблем має стати одним із чинників стабілізації ситуації в нашій державі та формування умов для її подальшого розвитку на засадах сталого розвитку.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що на фоні необхідності трансформації національної економіки відповідно до сучасних викликів та негативних явищ політичного, економічного, соціального та структурного характеру, подальша реалізація стратегії сталого розвитку має відбуватись на засадах публічного управління як і в більшості країн Східної Європи.

Концепція сталого розвитку становить ідеологічну основу для розвитку соціуму, саме тому публічне управління має стати базовим інститутом сучасного українського суспільства, адже протягом останнього двадцятиліття в Україні безсистемно відбувалось формування певного нормативно-правового забезпечення впровадження концепції сталого розвитку, що в кінцевому підсумку не створило підґрунтя для підвищення рівня добробуту населення.

Першочерговим завданням збільшення ефективності наявної в Україні системи управління має стати повсюдне досягнення таких принципів як: ефективність, оптимальність, демократизм, законність, підконтрольність, відповідальність, верховенство права. Важливим елементом модернізації публічної влади є формування: раціональної, ефективної та стабільної структури органів виконавчої влади; ефективної, професійної, прозорої та політично нейтральної публічної служби, самодостатніх територіальних громад, спроможних надавати якісні адміністративні послуги населенню. Для управління процесами переходу до сталого розвитку та оцінки ефективності використовуваних засобів доцільно встановлювати цільові орієнтири й обмеження із забезпеченням процедури контролю за їх досягненням. Саме тому реалізація на практиці стратегії сталого розвитку через апарат публічного управління має стати тією рушійною силою, яка не лише наблизить нашу державу до передового європейського досвіду розвитку державності, а й сприятиме створенню нової якісної системи регулювання державних відносин із суспільством.

KOMARYNETS S.O., YANOVSKA A.
Lviv Polytechnic National University

COMPETITIVE APPROACH TO THE RESOURCE MANAGEMENT

The problem of shortage of resources in the world in fact belongs to the category of global because of the economic aspect of the issue. It should be resolved by coordination of the efforts of all

international economic institutions. Obviously, the shortage of resources is a versatile phenomenon that primarily affects the state of the world economic system.

Firstly it should be noted that natural resources have a consumable value by its economic essence. Their suitability, utility, scale, methods of application, technical and economic properties are determined by social needs. Public needs are unlimited, the rate and scale of production to meet these needs are boundless as well, but the resources are limited.

Raw materials are the integral part of economic resources. Alternatively, it is one of the production factors. Together with labor and capital, natural resources are used in the economy for goods and services production as an independent substance. Because of the specificity, most of the resources are non-renewable that causes its value and constant shortage.

World experience displays different trends while involving certain raw materials to the production. For example, energy consumption is reduced by diminishing the manufacturing part during development of the national economy of the USA. As a contrast, the popularity of heavy industry is growing rapidly at some Asian countries that leads to high demand for fuel and energy raw materials and hence causes the rapid rise in oil prices. In general, the economic essence of expenses consists in the case that they are carried out by economic entities as a result of involving the raw materials to economic circulation in the process of production and other activities. Types of expenses for creation the natural resources are determined and their value is calculated. All expenses are divided into main types: the expenses for the development, protection and rational use of natural resources and the expenses that appear because of changes in the composition of natural resources. The value of these expenses has economic and ecological direction. The mechanism of functioning of raw materials depends on the territory potential and the progressive development of socio-economic infrastructure. The widespread exhaustion of raw materials has long become extremely acute issue. Therefore it is better to take maximum precautions instead of making the fatal mistake.

Solving the issue of raw materials shortage is possible in case of global change of the methods of their extraction and use. The urgent need now is a shift to the minimized and rational use of resources. Inevitable is also the modernization and implementation of non-waste technologies. It is a step towards secondary materials. They are transforming into a category of a new element of production and again become its starting point, for example raw material base. Moreover, the corresponding cycle has no restrictions on the number of turns and allows the gradual displacement of the primary raw material. It is necessary to not ignore the economic importance of creating the newest methods of raw materials transportation since during this process its number also decreases.

KOMARYNETS S.O., BAYKO L.T.
Lviv Polytechnic National University

THE MAIN PROBLEMS OF LABOUR MIGRATION IN UKRAINE

The formation of a market economy and the development to international processes of globalization affect the fact that almost every country is a subject to migration, which includes migration of highly skilled labour. This, as a rule, negatively affects the economies of countries from which potential employees emigrate.

This is a particular threat for Ukraine. Unstable economic and political situation, the rapid increase of unemployment, as well as ethnic and religious characteristics make people leave the country. The State Statistics Service has provided the most accurate data on Ukrainian labour migrants in recent years. According to the survey, from January 2010 through June 2012, 1.2 million Ukrainians worked abroad. After 2012, large-scale studies on the number of migrant workers from Ukraine were not conducted. But experts note that the depreciation of the national currency and the economic crisis

of 2014 and war with Russia led to an even greater outflow of workers abroad. According to various estimates, the number of migrant workers can reach 2.5 million people.

Money transfers that migrant workers send to Ukraine are quite weighty for our economy. According to the National Bank, 5.5 billion dollars of private transfers were sent to Ukraine in 2016, and it can be assumed that most of them were sent by migrants. In the first quarter of 2017, it was delivered 1.3 billion dollars to Ukraine. However, in 2013 the volume of transfers was \$ 8.5 billion. In 2014 and 2015, money transfers dropped, almost two times in two years. According to the NBU press office, this tendency is explained, first of all, by a decrease in revenues from Russia. After all, the Russian Federation accounted for a third of all remittances before. At the same time, due to the reduction of Ukrainian GDP in dollar terms, the ratio of remittances to GDP increased. In 2016, private money transfers amounted to almost 6% of GDP.

Money transfers from migrant workers help to maintain the exchange rate of the national currency. At the same time, the outflow of labour negatively affects the volumes of gross domestic product. Migration has a negative impact on the country's pension system. Now, 10 working Ukrainians are accounted for 12 retirees. If the migrants returned to Ukraine, we could get a correlation 10 to 10. Due to the further increase in the number of migrant workers, our pension system may collapse.

The best tactics for returning migrants have been described in the example of Ireland. Thanks to the motivational programs for the return of the Irish emigrants to their homeland, Ireland managed to overcome the decline in the population in the early 1990's. And with their return to the country came a significant amount of savings and investments.

But what are the main Ukraine government tasks that will probably help in solving the problem of migrants? Long-term acceleration of Ukraine's development is possible only at the expense of rapid growth of economically active population - immigrants. Therefore, the key strategy for the rapid growth of the economy is an active immigration policy aimed at the selective inflow of labour resources and their capital.

КОРОЛЕНКО І.В., ПРОКОПЕНКО І.А.
Університет державної фіскальної служби України

ДОСВІД АДМІНІСТРУВАННЯ ПОДАТКІВ ТА ЗБОРІВ В США ДЛЯ УКРАЇНИ

В умовах активізації глобалізаційних процесів, що супроводжуються адаптацією положень іноземного законодавства до національно - правового базису, надзвичайно важливу роль відіграє питання удосконалення механізму адміністрування податків та зборів як способу формування дохідної частини бюджету з метою виконання державою покладених на неї завдань. Якщо проаналізувати тенденції розвитку системи адміністрування в Україні, то можна дійти висновку щодо наявності позитивної динаміки в організації системи справляння податків, що знайшло своє відображення, перш за все, у широкому впровадженні електронних технологій. Так, згідно з рейтингом Doing Business 2018 наша держава піднялася на 41 позицію у сфері сплати податків, але опустилася на 32 пункти щодо легкості створення нових компаній і знаходиться між Бутаном та Киргизстаном [4]. Як наслідок, виникає необхідність запозичення досвіду передових держав у частині модернізації процесу адміністрування податків.

З цієї точки зору цікавим є досвід США, оскільки станом на 1 січня 2018 року за даними Financial Secrecy Index вище зазначена країна посіла друге місце одразу після Швейцарії у частині зручності та швидкості справляння податкових платежів [4]. Саме тому доцільно адаптувати деякі положення американського законодавства до національної правової системи. Так, США у реаліях сьогодення акцентують увагу на реалізації сервісної функції податкових

органів та підвищення рівня правової культури громадян. Зокрема, для надання допомоги платникам податків у цій державі функціонують центри Податкового управління США (IRS), які є місцями індивідуальної допомоги. Якщо ж платник податку проживає за межами країни, то він може звернутися в одне з чотирьох посольств і консульств США, де постійно працюють співробітники Податкового управління (IRS). У цих відділеннях надають відповідь з питань оподаткування, допомагають з податковим рахунком або з поверненням переплачених податків, а також у підготовці податкових декларацій за поточний і попередній податкові роки.

В Україні ж відображенням сервісного спрямування контролюючих органів є, наприклад, надання податкових консультацій. Зокрема, згідно з п.52.1 ст.52 ПКУ за зверненням платників податків контролюючі органи надають їм безоплатно індивідуальні податкові консультації з питань практичного застосування окремих норм податкового та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, протягом 25 календарних днів, що настають за днем отримання такого звернення даним контролюючим органом [1].

У свою чергу, податкові органи в США застосовують різноманітні форми допомоги платникам податків. Перш за все, їм надсилають комплект податкових документів: чисту форму податкової декларації, яку платник податків представляв у минулому році, інструкцію щодо її заповнення та зміни в податковому законодавстві, а також інформацію про те, де можна отримати додаткову допомогу. Податкові декларації та інші друковані матеріали, що стосуються оподаткування, можна отримати в будь-якій податковій інспекції, громадській бібліотеці та замовити поштою [2, с.47]. Інтереси платників податків покликана охороняти Декларація прав платника податків, затверджена Міністерством фінансів США.

Також у США в 2007 році діяв «детектор брехні», який використовувався податковими органами для виявлення незаконних заявок на отримання пільг. Звісно, зараз відбулася трансформація вектору податкової політики у напрямку побудови більш щирих відносин між платниками та контролюючими органами. Якщо звернутися до законодавства США, то можна помітити, що спроба, наприклад, підприємця зменшити свої податкові зобов'язання не кваліфікується як злочин. У правовій площині законним зменшенням податкових зобов'язань вважатиметься за умови, коли громадянин зменшує суми податків до сплати, не приховуючи своїх податкових зобов'язань і не подаючи навмисно неправильної інформації, тобто намагається представити факти так, щоб це дозволило зменшити суми або взагалі не сплачувати податки в межах закону [2, с. 43].

Що стосується подання звітності платниками податків, то ще у 1986 році у США вперше пройшло апробацію подання податкової звітності по каналах зв'язку. Експеримент, у якому брали участь три міста, виявився настільки успішним, що в наступному році у програмі брали участь уже 14 штатів. Нині американці можуть подати звіт по каналах зв'язку декількома способами: 1) підготувати та надіслати через аудиторську фірму - посередника; 2) заповнити звіти самостійно за допомогою придбаного програмного забезпечення й відправити звіт через оператора; 3) заповнити звіт у режимі онлайн на сайтах спецоператорів, перелік яких можна знайти на порталі Служби національних доходів. Вартість заповнення одного звіту становить від 10 до 40 доларів. Фізичні особи з низьким доходом - менш як 50 000 доларів на рік - можуть заповнити індивідуальну форму безкоштовно, яка має назву «Free file» [4].

Завдяки активному співробітництву державних органів і приватних компаній у 2017 році 96% всіх звітів американці надіслали через Інтернет [3]. Перевагами використання такого формату подання звітності є можливість уникнення черг, економія часу та грошей, які витрачаються на доставку звітності до податкових органів. Окрім цього, програмне забезпечення звітності автоматично виконує чимало спеціальних розрахунків та самостійно знаходить помилки, а система електронних ключів робить електронну звітність захищеною від стороннього втручання.

Таким чином, у світлі вище зазначеного, можна зробити висновок щодо необхідності часткового запозичення досвіду США щодо адміністрування податків та зборів, передбачених законодавством, в Україні, адже подальша автоматизація процесів обліку, справляння та подання звітності, забезпечення формування Декларації прав платника податків як однієї з

гарантій захисту інтересів зобов'язаних суб'єктів, а також побудова довірчих відносин між податковими органами й платниками податків дозволить сформувати більш досконалу національну модель адміністрування.

1. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI: [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page>; 2. Кашин В.А. Налоги и налогообложение: актуальные проблемы налоговой политики и налогового администрирования: курс лекций: учебное пособие / В. А. Кашин. - М.: Национальный ин-т бизнеса, 2016. - 576 с.; 3. Міжнародний досвід реформування податкових систем: види податків та електронна звітність: [Електронний ресурс] - Режим доступу: file:///C:/Users/komp/Downloads/ecinn_2013_52_23.pdf; 4. Проскура К.П. Зарубіжний досвід організації податкового адміністрування: [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/48303>

КОРЧИНСЬКА О.О., БЛИНСЬКА А.Р.
Національний університет «Львівська політехніка»

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження: вплив глобалізації на функціонування національної економіки України визначається швидкими темпами розвитку інтеграційних процесів, від яких значною мірою залежить система та характер національного господарства. Визначення специфіки та особливостей взаємодії об'єктивних макроекономічних явищ із внутрішньодержавними економічними процесами становить основу міжнародної господарської політики. Її ефективність проектується на загальний стан розвитку національної економіки, а, отже, і на рівень життя населення держави.

Термін «глобалізація» (англ. globalization, від лат. globus – куля, земна куля, глобус) означає процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції та уніфікації. Основними наслідками цього процесу є міжнародний поділ праці, міграція в масштабах усієї планети капіталу, людських та виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних та технічних процесів, а також зближення культур різних країн. Це об'єктивний процес, який носить системний характер, тобто охоплює всі сфери життя суспільства. Термін «економічна глобалізація» означає процес дедалі більшої всесвітньої економічної інтеграції, головними рушійними силами якого є: лібералізація міжнародної торгівлі та руху капіталів; зростання темпів технологічного прогресу та формування інформаційного суспільства; дерегулювання [1].

Об'єкт дослідження – процес глобалізації суспільства. Предметом дослідження є національна економіка України в умовах глобалізації.

Ми можемо говорити про те, що суть економічної глобалізації полягає у посиленні ролі інвестицій, індустрій, індивідів і інформації. Таким чином, глобалізація світової економіки залежить від так званих чотирьох «і». Вивіз закордонних прямих інвестицій за останні 25 років збільшився майже у 25 разів. Ріст інвестицій із 14 млрд. до 350 млрд. доларів на рік сприяв поглибленню взаємозалежності націй на економічному рівні. Це прискорило залучення великої кількості країн, що розвиваються, а також, колишніх держав соціалістичного табору в глобальну економіку. На основі цього окремі дослідники явища глобалізації вважають мультинаціоналізацію світу «концептуальним еквівалентом прямих закордонних інвестицій». Говорячи про інвестиційну структуру глобалізації, увагу слід звернути на так звані транснаціональні корпорації (ТНК). [4].

У переважній більшості галузей національної економіки невеликі фірми, що орієнтовані на внутрішній ринок, не здатні скористатися ефектом масштабу, що дозволило б їм підвищити конкурентоспроможність в довгостроковій перспективі. Транснаціональні ж компанії можуть не лише отримувати ефект економії на масштабах, а й випереджати невеликі підприємства на основі інновацій та прискореного технологічного розвитку. Успіх транснаціональних компаній заснований на тім, що вони можуть дозволити собі направити значні кошти на інноваційні дослідження й розробку, просування торговельних марок, розвиток інформаційних та маркетингових технологій. Ви- значивши нові можливості, вони виділяють ресурси, необхідні для завоювання ринків і отримання прибутку. За останніми даними у світі діють більш 80 тис. транснаціональних корпорацій (ТНК) та 800 тис. їх філіалів, зі 100 найбільших економік світу – 52 ТНК; на ТНК приходить 52 % світової торгівлі, 67 % зовнішньої торгівлі; їм належить близько 80% патентів та ліцензій. Враховуючи масштаби діяльності ТНК та акумульований капітал, можна стверджувати, що вони обумовлюють стан глобальної конкуренції на світовому ринку, а також впливають на фінансово-економічну стабільність в світі [8, с. 217].

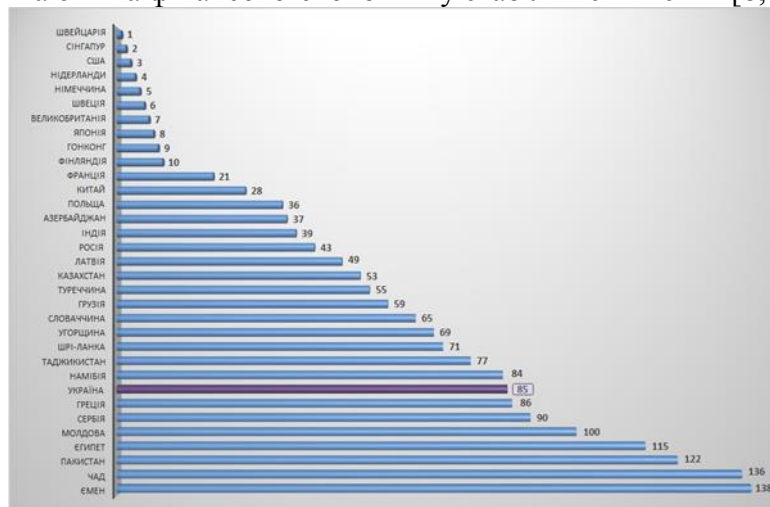


Рисунок 1 – Глобальний рейтинг країн світу за показником економічної конкурентоспроможності (станом на жовтень 2016 року) [7]

За рейтингами міжнародних економічних організацій Україна за рівнем конкурентоздатності посідає одне з останніх місць. Курс уряду на лібералізацію зовнішніх відносин не виправдав покладених на нього надій і не реалізував конкурентні переваги нашої держави. Доцільність лібералізації зовнішньоекономічних відносин мала б бути досліджена на перших етапах відкриття кордонів, оскільки далеко не однакові умови та розбіжності обумовлювали суттєву різницю між економічними системами України від високорозвинених країн. Показники розвитку української економіки порівняно із найбільшими торговельними партнерами свідчать про недоречність беззастережного відкриття кордонів. Так, за даними Світового банку, ВВП на душу населення в Україні є одним з найнижчих у світі (вона посідає 135 місце). Виробничо-промисловий комплекс України нездатний адаптуватися до попиту на світовому ринку, про що говорить досить низький ВВП на душу населення [6].

Отже, можна зробити висновок, що наша держава вступила у процес глобалізації із невідповідною до цього економікою. Із цього випливає, що пріоритетним завданням для України має стати наближення вітчизняної економіки до рівня провідних країн світу шляхом активізації інноваційного процесу, підвищення стимулів до праці, покращення інвестиційного клімату, адаптації законодавства до сучасних умов господарювання та всебічної підтримки підприємництва.

1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org>;
2. Навчальні матеріали онлайн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1640022139877/politekonomiya/globalizatsiya_ekonomiki. - Назва з екрану;
3. Навчальні матеріали онлайн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://pidruchniki.com/1964080562571/ekonomika/globalizatsiya_ekonomichnogo_rozvitku. - Назва з екрану; 4. Арсеєнко А. Г. Глобалізація: основний зміст та соціально- економічні й політичні наслідки напередодні 21 ст. [Електронний ресурс] / А. Г. Арсеєнко. – Режим доступу: <http://politonomia.org.ua/page/hlobalizatsiiaosnovnyi-zmist-ta-sotsialno-ekonomichni-i-politychni-naslidky-naperedodni-21-st691.html>. – 2005; 5. Петик М. Україна в сучасних глобалізаційних процесах / М. Петик // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – №19. – С. 530–539.

6. Зянько, В. Глобалізація та інноваційний процес: їхній взаємовплив [Текст] / В. Зянько // Економіка України. – 2006. – №2. – С. 84–89; 7. Економічний дискусійний клуб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analityka>. - Назва з екрану; 8. Охота В. І. Інновації як основа конкурентоспроможності ТНК / В. І. Охота // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 5 – С. 216-224.

КРАВЧЕНКО О.В., МАРОВА С.Ф., ТОКАРЕВА В.І.
Донецький державний університет управління

ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ ПОТОКАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інформаційне суспільство передбачає активні комунікації між владою та громадою, між державними структурами та бізнес-середовищем, між державою та зовнішніми партнерами задля ефективного управління економікою, людськими ресурсами, переведення країни на рейки сталого розвитку. Це вимагає кардинальних змін в системі управління інформаційними потоками, особливо враховуючи сучасний соціально-політичний стан в Україні, яка відчуває агресивний вплив країни-сусіда на свідомість населення окупованих територій

Розглядаючи сучасні механізми управління інформаційними впливами на суспільство, фахівці [1] зазначають наступні аспекти, які заважають реалізації ефективної інформаційної політики держави:

- фінансовий - дуже часто ЗМІ не мають власних коштів на реалізацію власної концепції. Розглядаючи цей аспект, можна навести підтверджуючий приклад, що одним із важливих чинників поширення сепаратистських настроїв і ескалації конфлікту на сході стала надмірна олігархізація медіа. У 2013 р. приблизно 75 % телевізійного ринку і ТОП-10 телеканалів належали чотирьом медіагрупам, власники яких використовували їх здебільшого не як бізнес-ресурс, а як інструмент політичного та електорального впливу;

- економічний - відчувається велика залежність від рекламного ринку;

- політичний - відсутність політичної стабільності відбивається й на контенті ЗМІ. До останнього часу російськомовний інформаційний аудіовізуальний контент панував в Україні на територіях з російськомовним населенням. На його закупівлю українські мовники витратили у 2013 р. по різних оцінках від 65 до 300 млн. дол. США. Ніяких обмежень не було на транслювання російського продукту в кабельних та супутникових мережах;

- юридичний - наявність певних вад у законодавчому полі, в якому працюють українські ЗМІ;

- інформаційний - виражається у великому впливі російських ЗМІ [2].

Докладний аналіз подій останніх років (приблизно 10 - 15 років) в Україні дають можливість стверджувати, що існує щільний взаємозв'язок між стабільністю держави (політичною, соціальною, економічною тощо) й ефективністю управління інформаційними потоками. Зараз очевидно, що можливість вільного активного втручання інформаційних структур РФ з метою впливу на певні прошарки українського суспільства, наприклад, спроби визнати російську мову в якості однієї з офіційних державних мов країни, активізація діяльності російських культурних центрів, які фактично фінансують проросійські організації, певних політиків та політичні й мас-медійні проекти в Україні через різноманітні гуманітарні

програми РФ, свідчить про повну відсутність державної політики та ефективних методів державного управління інформаційними потоками. Це призвело до розшарування населення, «промивки мозків», активної антидержавницької позиції окремих громадян.

Така ситуація дає підстави наполягати на визнанні інформаційного механізму одним з дієвих механізмів управління державою та досягнення цілей її політики, її прагнень. При цьому в сучасних умовах, в яких опинилася Україна – в умовах гібридної війни і постійного інформаційного тиску з боку РФ – вивчення та ефективна реалізація можливостей цього механізму набувають ще більш важливої ролі.

Існує доволі багато технологій інформаційного впливу на суспільство, за допомогою яких об'єкти впливу можуть доводити неправдиву інформацію, маніпулювати суспільною думкою, управляти свідомістю окремих громадян й суспільства в цілому. Це й використання людських потреб (потреб у безпеці, у повазі, визнанні, потреба в самореалізації), використання особливостей психологічного стану й багато інших, які докладно розглянуто в спеціальній науковій літературі. Аналіз літературних джерел дозволив встановити, що для запобігання негативного інформаційного впливу держава має зробити все для забезпечення інформаційної безпеки населення, задовольнити його потребу у всебічному висвітленні подій, явищ, підходів. Надання людині доступу до всієї інформаційної палітри є першим кроком у налагодженні ефективного державного управління інформаційними потоками. І в цьому сенсі ми маємо виділити два аспекти. Перший – це забезпечення населення сучасними технічними засобами прийому інформації (від тривіальної радіомережі до сучасних гаджетів). Розгляд цього аспекту в умовах проведення гібридної війни показав, що в розпорядженні сил АТО відсутні пересувні телецентри, радіостудії FM або ретранслятори. Це не дозволяє Україні проводити активні інформаційні дії. Крім того, для придушення ефірних телепередач з боку РФ в окупованій та деокупованій зонах не використовується техніка радіопридушення, хоча на озброєнні військових сил України вона є. І хоча нагальна потреба в подібній роботі існує з 2014 р., тільки в липні 2017 р. відбулося випробування цієї апаратури.

Актуальність другого аспекту – можливості отримувати різноманітну інформацію - особливо яскраво проявляється в сучасних умовах проведення гібридної війни. Так, на окупованих територіях повністю відсутні канали поточного інформування та доведення української точки зору на дії, що відбуваються.

У результаті такого стану більшість мешканців деокупованих територій Донбасу вважають, що українські засоби масової інформації не надають правдивого висвітлення подій в державі і особливо – політичних подій на Донбасі. Інформація вважається або неповною, або зумисно викривленою. Крім того, суперечливість інформації, що надається різними телевізійними та радіоканалами, свідчить про відсутність управління інформаційними потоками. Доволі часто це дає підстави населенню говорити про непрофесійність українських журналістів.

Тому слід сказати про важливість організації подання інформації на всю територію України, включаючи окуповані території та «сіру зону», необхідність блокування іноземних пропагандистських трансляцій, вихованні культури сприйняття інформації.

Виховання культури споживання інформації є наступним й не менш важливим кроком в частині ефективного управління інформпотоками. Основними факторами, які сприяють підвищенню рівня інформаційної культури фахівці [3] зазначають: систему освіти; інформаційну інфраструктуру, яка визначає можливість суспільства застосовувати, передавати і отримувати потрібну інформацію; економічний стан країни, який визначає можливість використання сучасних засобів телекомунікації, можливість отримувати якісну освіту. Особливим чинником в наш час є демократизація суспільства, яка визначає право людини щодо доступу до потрібної йому інформації, розвиток засобів інформування населення, в тому числі можливість громадян задіяти альтернативні джерела інформації.

1. Державна інформаційна політика в контексті інтеграції України в Європейський Союз/
Електронний ресурс: Режим доступу: <http://pidruchniki.com/10561127/politologiya/>

derzhavna_informatsiyna_ politika_konteksti_sntegratsiyi_ukrayini_yevropeyskiy_soyuz; 2. Поченцов Г.Г., Чукут С.А. Інформаційна політика http://pidruchniki.com/1584072017458/politologiya/informatsiyna_politika; 3. Панченко О.А. Информационная безопасность личности в условиях изменяющихся социокультурных ценностей/ О.А. Панченко. - Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія. Т. 21., Випуск 2 (40).- 2016, С.140 – 149.

КРАСНОГОР О. В.

Приватний нотаріус Чернігівського міського нотаріального округу

ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ ЯК СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ

Міністерство юстиції України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Головні територіальні управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві та Севастополі підпорядковуються Міністерству юстиції України та є його територіальними органами.

Головне територіальне управління юстиції в своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України та іншими нормативно-правовими актами.

Основними завданнями Головного територіального управління юстиції є:

- реалізація державної правової політики, державної політики з питань банкрутства, у сферах державної реєстрації актів цивільного стану, державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень, державної реєстрації юридичних осіб, громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, та фізичних осіб - підприємців, державної реєстрації статутів територіальних громад сіл, селищ, міст, державної реєстрації друкованих засобів масової інформації;

- забезпечення реалізації державної політики у сферах організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) здійснення досудового розслідування злочинів, вчинених на території або в приміщеннях Державної кримінально-виконавчої служби України;

- внесення на розгляд Мін'юсту пропозицій щодо формування та реалізації політики у зазначених сферах;

- забезпечення роботи нотаріату;

- експертне забезпечення правосуддя;

- протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (щодо нотаріусів, адвокатів, адвокатських бюро та об'єднань, суб'єктів господарювання, що надають юридичні послуги (крім осіб, що надають послуги в рамках трудових відносин));

- здійснення в межах повноважень міжнародно-правового співробітництва.

ГТУЮ виконує діяльність спрямовану на виконання завдань зміцнення законності, організації захисту прав і законних інтересів громадян та їх об'єднань, підприємств, установ, організацій і держави. Узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його повноважень, готує пропозиції щодо його вдосконалення та подає їх на розгляд Мін'юсту. Здійснює узагальнення роботи з питань систематизації законодавства підвідомчих органів та установ юстиції, надає їм практичну та методичну допомогу з цих питань.

Організовує та забезпечує роботу громадських приймалень із надання безоплатної правової допомоги малозабезпеченим верствам населення, надає їм методичну допомогу. Здійснює через засоби масової інформації інформування населення з питань держави і права, захисту прав і основних свобод людини, законодавства та діяльності підвідомчих органів та установ юстиції. Бере участь у розробленні та розповсюдженні методичних матеріалів у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян. Сприяє розвитку надання юридичних послуг з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян та юридичних осіб.

ГТУЮ в Чернігівській області надає публічні послуги відповідно до державних стандартів:

- територіальної доступності, що передбачає надання послуг на території громади, де проживає особа;

- належної матеріально-технічної бази для надання основних форм публічних послуг;

- відкритості інформації про послуги, порядок та умови їх надання;

- професійності надання публічних послуг.

Головне територіальне управління юстиції в Чернігівській області складається зі структурних підрозділів:

- Управління державної виконавчої служби
- Управління державної реєстрації
- Управління реєстрації нормативно-правових актів, правової роботи та правової освіти
- Управління фінансового та матеріально - технічного забезпечення
- Відділ з питань нотаріату
- Відділ персоналу
- Відділ з питань банкрутства
- Відділ організаційної роботи, документування та контролю
- Сектор судової роботи та міжнародного співробітництва
- Сектор зв'язків з громадськістю
- Сектор з питань запобігання і виявлення корупції
- Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту.

Всі вони мають різне правове становище, відрізняються за своїм призначенням і характером компетенції.

Відділ з питань нотаріату є структурним підрозділом Головного територіального управління юстиції в Чернігівській області. В своїй діяльності відділ керується Конституцією України, Законом України “Про нотаріат”, іншими законами України, актами Кабінету Міністрів України, а також указами Президента України і Постановами Верховної Ради України, наказами Міністерства юстиції України, Положенням про Головні територіальні управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві та Севастополі № 1707/5 від 23 червня 2011 року, цим положенням, наказами Головного територіального управління юстиції у Чернігівській області.

Відділ з питань нотаріату бере участь у реалізації державної правової політики, забезпечує роботу установ державного нотаріату та приватних нотаріусів області.

Відділ з питань нотаріату бере участь у забезпеченні державного регулювання щодо нотаріусів, адвокатів, осіб, які надають юридичні послуги у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

Відділ з питань нотаріату бере участь у здійсненні міжнародно-правового співробітництва у межах повноважень та забезпечує захист прав людини і громадянина у визначеній сфері діяльності.

Основними завданнями Відділу є: забезпечення роботи нотаріату; підвищення кваліфікації працівників нотаріату; забезпечення державного регулювання і нагляду у сфері протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; здійснення в межах повноважень міжнародно-правового співробітництва.

РОЗБУДОВА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ «ЗЕЛЕНОЇ» ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Сучасні світові тенденції свідчать про неможливість абстрагування України від питань, пов'язаних зі сталим розвитком, «зеленою» економікою та «зеленими» інвестиціями, оскільки у своєму взаємопов'язаному комплексі ці поняття створюють можливість для структурної переорієнтації країни, особливо на засадах пошуку шляхів виходу з кризи.

Складність протікання процесу інвестування в «зелені» проекти зіштовхується з рядом бар'єрів, серед яких низький рівень розвитку інституційної підтримки (в т.ч. з боку влади); висока вартість довгострокових «зелених» проектів; складність залучення додаткових коштів через обмежений доступ до фондових ринків, кредитування та субсидіювання; надання пріоритету в інвестування інших галузей та сфер, де традиційно акумулюються більшість інвестицій; брак інформації та досвіду і т.д.

Доведено, що процес розробки та впровадження «зеленої» інвестиційної політики в рамках переходу на шлях до «зеленого» зростання є складним та ризикованим, проте світовий досвід, зокрема країн, що розвиваються, дозволяє констатувати достатню вірогідність успіху за умов цілісного та узгодженого бачення урядом цього процесу із дотриманням визначеного набору принципів та перманентного діалогу з інвесторами та громадськістю.

Процес розробки та впровадження «зеленої» інвестиційної політики має носити всеосяжний характер та реалізовуватись за принципом широкої узгодженості шляхом об'єднання екологічної політики з інвестиційною, національних стратегій розвитку із національною стратегією «зростання», формуючи таким чином комплекс стратегічного забезпечення «зеленого» зростання країни.

Для прискорення і спрямування трансформації національної економіки до «зеленого» зростання, державні інституції, інвестори та міжнародні організації повинні вдосконалити глобальне відстеження, аналіз та просування «зелених» інвестицій. Для цього уряд має вжити такі першочергові заходи:

- створити надійні установи з фінансування розвитку для прискорення та раціоналізації широкого використання випробуваних і перевірених інструментів державного фінансування, які знижують інвестиційні ризики для приватного сектора (кредитування за нижчими відсотковими ставками на тривалий термін у порівнянні з комерційним банківським кредитом; участь держави у пакеті акцій або створення привабливих умов для потенційних акціонерів; впровадження «зелених» облігацій; створення «кліматичних» інвестиційних фондів і т.д.);

- безпосереднє залучення приватних інвесторів до обговорення, спільної розробки і більш широкого поширення досвіду використання відповідних механізмів спільного фінансування. Поширення державно-приватного співробітництва з метою вивчення шляхів прискорення залучення «зелених інвестицій» в інфраструктуру, що в кінцевому підсумку призведе до виникнення «зелених» фондів нового покоління.

ОЕСД [1] пропонує розглядати рамкову «зелену» інвестиційну політику на п'яти рівнях:

1. Постановка цілей та узгодження цілей політики між країнами і всередині рівнів уряду, в тому числі: чітке, довгострокове бачення і цілі для інфраструктури та зміни клімату; вирівнювання політики і багаторівневе управління, у тому числі взаємодія із зацікавленими сторонами.

2. Реформування політики для залучення інвестицій і зміцнення ринкових стимулів у сфері низьковуглецевих проектів та кліматоохоронних заходів, в тому числі: широка інвестиційна політика щодо створення відкритих і конкурентних ринків, орієнтована на ринок нормативна політика щодо встановлення ціни на вуглець, скасування неефективних субсидій і коригування зовнішніх екстерналій;

3. Встановлення конкретних фінансових стратегій, методів та інструментів, які забезпечують підтримку у переході до нових зелених технологій, в тому числі: фінансові реформи в підтримку довгострокових інвестиційних і страхових ринків; інноваційні фінансові механізми для розподілу ризиків, таких як зелені облігації; пряма підтримка «зелених» інвестицій у перехідний період.

4. Використання ресурсів і створення потенціалу, у тому числі: науково-дослідні розробки для «зелених» технологій, створення людського та інституційного потенціалу для підтримки інновацій, моніторинг та забезпечення дотримання, кліматичні ризики і оцінки вразливості.

5. Заохочення практик, які сприяють розвитку «зеленого» бізнесу і відповідної споживчої поведінки, наприклад, інформаційних та освітніх стратегій; у тому числі: корпоративні і споживчі програми з підвищення обізнаності, корпоративна звітність щодо зміни клімату, інформаційна політика, пропаганда.

При цьому найбільший успіх матимуть такі державні фінансові заходи, які інтегровані з національними програмами розвитку, розробленими у результаті консультацій з бізнесом і громадськістю, та з урахуванням особливостей місцевих інвестиційних ризиків і ринкових обмежень. Роль держави повинна бути більш значущою на ранніх стадіях розвитку «зеленого» інвестиційного ринку, коли необхідно сформувати основу для залучення значних обсягів приватного капіталу та визначити чіткий кінцевий результат, та зменшуватись протягом часу.

На засадах запропонованого OECD [8] переліку дій щодо забезпечення формування рамкової політики «зелених» інвестицій, можна запропонувати схему для поетапної розбудови та впровадження «зеленої» інвестиційної політики в Україні (рис. 1).

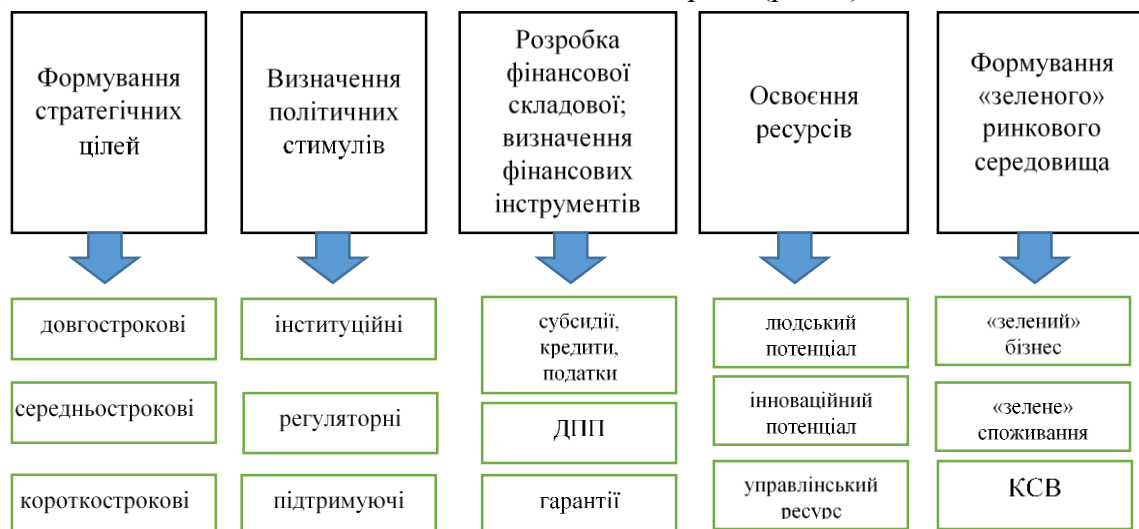


Рис. 1. Схема розбудови та впровадження «зеленої» інвестиційної політики

Отже, подальше впровадження «зеленої» інвестиційної політики матиме успіх у разі активної підтримки уряду, участі широкого кола зацікавлених осіб, урахування досвіду країн світу, що розвиваються, в частині впровадження виявлених окремих успішних заходів та механізмів та дотримання сформульованої логіки розбудови.

1. Towards a Green Investment Policy Framework. The Case of Low-Carbon, Climate-Resilient Infrastructure. OECD Staff consultation draft, 18 June 2012 / Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.oecd-ilibrary.org/environment/towards-a-green-investment-policy-framework_5k8zth7s6s6d-en

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ВРАХУВАННЯ РИЗИКУ ВТРАТИ РЕПУТАЦІЇ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВА

З метою створення додаткових конкурентних переваг, підприємці створюють етичні кодекси, а потім впроваджують їх у свою практику, шляхом адаптації внутрішніх документів до корпоративних вимог у вигляді створення орієнтиру для поведінки у складних, проблемних ситуаціях. Кодекси корпоративної етики становлять нормативну основу корпоративної культури на підприємстві.

Метою створення та застосування кодексів етики є прозорість вимог до клієнта та співробітника. Кодекс етики призначений для запобігання конфлікту інтересів, крадіжкам, протидії зловживанням, які можуть виникнути на підприємствах.

Основа корпоративної культури становлять засади довіри, доступності, поінформованості для клієнтів, толерантності, взаємоповаги для працівників та ефективності для самої організації та національної економіки в цілому. Отже, основними цінностями та принципами компаній досягається високий рівень соціальної відповідальності перед всіма стейкхолдерами. А саме високий рівень соціальної відповідальності у розрізі всіх її можливих форм становить основу для створення платформи цивілізованої, адаптивної ринкової системи національного господарства і відповідного рівня культури створення, розподілу та споживання благ, послуг та інформації.

Крім конструктивного аспекту цінностей корпоративна культура інтегрованих корпоративних систем відчуватиме вплив ймовірності настання ризику втрати репутації. Ризик втрати репутації залишається найменш вивченим ризиком, оскільки його вплив проявляється у формуванні суспільної думки про роботу організації та організацій з якими вона співпрацює.

Ризик втрати репутації для організації принесе свій наслідок через певний часовий лаг, оскільки діє опосередковано через прямих контрагентів – споживачів, постачальників, конкурентів та працівників. Окрім зовнішніх факторів, що його спричиняють: несприятливе економічне становище, суб'єктивних та об'єктивних факторів, зумовлених ринковою взаємодією, існують морально-етичні фактори менеджменту та якість запропонованого товарного портфелю. Порушення кодексу корпоративної етики компанії крім зниження ефекту від корпоративної культури призведе до погіршення репутації та навіть її втрати у довгостроковому періоді. Особливістю ризику втрати репутації є існування лагу до отримання втрат, та лагу перед відновленням репутації. Цей ризик може призвести до фінансових втрат компанії або зменшення клієнтської бази, у тому числі до притягнення до адміністративної, цивільної або кримінальної відповідальності. Ризик репутації має місце у всіх видах соціальної відповідальності.

Ризик втрати репутації - це одне з найважливіших ділових питань стратегічного значення. 88 відсотків людей на керівних посадах ставляться до ризику втрати репутації як до важливого бізнес-завдання. Враховуючи перспективи галузі, ризик втрати репутації має найбільше значення для технологічних компаній, що працюють у галузі промислового виробництва та фінансових послуг.

Все частіше компанії розглядають ключові ризики із врахуванням нових загроз, які безпосередньо впливатимуть на реалізацію бізнес-стратегій, наприклад, втрата репутації або кібербезпеку.

Проведене дослідження польських підприємств дає можливість виявити, що на думку респондентів, найбільш відповідальне за ризик втрати репутації керівництво підприємства воно і бере на себе відповідальність управління ним.

Варто зазначити, що ризик втрати репутації підприємства безпосередньо пов'язаний із «людським фактором», оскільки передбачити вчинки та поведінку окремо взятого індивіда

досить складно. Те саме стосується підприємства, яке не є безособовим творінням. Його функціонування залежить не тільки від будівель, машин, комп'ютерів, але й від людей. У зв'язку з тим, Дж. Фолі стверджує, що якщо компанія хоче створити позитивну репутацію, вона повинна визнати той факт, що неможливо усунути ризик «прийняття неправильних рішень».

Таким чином, відправною точкою процесу управління ризиком репутації компанії є його прийняття. Іншим важливим питанням є розуміння характеру репутації, визначеного як розрив між очікуваннями зацікавлених сторін та їх виконанням підприємством.

Проте це, здавалося б, просте визначення, приховує багато тонкощів. Це показує, що ризик репутації виникає, коли організація не відповідає очікуванням конкретної групи зацікавлених сторін. Таким чином, буде достатньо розпізнати та задовольнити їхні потреби, щоб усунути розрив між цими двома поняттями та усунути сам ризик. Складність полягає у широкій варіативності потреб та шляхів їх задоволення, їх пошук супроводжується виявленням конфліктів інтересів усіх стейкхолдерів. Кожна з груп зацікавлених осіб має різні пріоритети, що обумовлюються різними очікуваннями компанії.

Клієнти очікують, високу якість продукції та прийнятні ціни, інвестор – високі прибутки та швидкі терміни окупності капіталовкладень, співробітники – стабільну зайнятість та привабливу заробітну плату, місцеві громади - турботу про навколишнє середовище на ін.

Більшість компаній ігнорують репутаційний ризик, перш за все тому, що менеджери не знають, як визначати його наслідки та надати йому кількісних значень. Управління ризиком втрати репутації вимагає ідентифікації потенційних джерел та факторів ризику, щоб їх можна було контролювати та за потреби мінімізувати.

Ризик репутації може мати різні джерела і наслідки, а значить, може набувати різного характеру і масштабу. Основною стратегією подолання цього виду ризику є його передача чи ухилення.

Передача ризику полягає у передачі всієї або частини ризику іншим юридичним особам, найчастіше страховим компаніям. Передача ризику може також здійснюватися за допомогою інших фінансових інструментів, наприклад, сек'юритизації. Передача ризиків може застосовуватися до конкретних, ймовірних подій, таких як хвороба, втрата роботи, крадіжка.

Що стосується ризику репутації, то можна розглянути лише три рішення: уникнення, управління та пом'якшення наслідків. Репутація компанії є надто складною категорією, тому ризик її втрати може бути переданий будь-якому суб'єкту господарювання. У будь-якому випадку поки страхові компанії не розробили та не пропонують таку послугу, вибір рішення в рамках стратегії подолання, залежить про від природи джерел та факторів ризику.

Грунтуючись на аналізі причин та джерел загроз корпоративній репутації в останні роки, репутаційний ризик був поділений на три категорії :

- культурний ризик (правовий та етичний);
- ризик управління (управлінський та операційний);
- зовнішній ризик.

Культурний ризик врахований в організаційній культурі підприємства, а отже, враховує кодекси та стандарти поведінки, процедури та принципи функціонування, системи цінностей. В межах цього виділявся правовий та етичний ризик. У випадку юридичного ризику правила та правила поведінки встановлюються зовнішніми установами.

Що стосується етичного ризику, то правила встановлюються та приймаються добровільно організацією або дискретно вводяться різними формуючими кругам.

Управлінський ризик розповсюджується на всю сферу прийняття рішень та виконання завдань усіма співробітниками компанії - від найнижчого до найвищого рівня організаційної структури. Джерела ризику можуть бути ідентифіковані за допомогою стратегії управління та контролю на підприємстві. Підприємства використовують різні інструменти у вигляді систем раннього попередження або комісій внутрішнього контролю, однак вони не дають гарантії уникнення цього ризику.

Джерела зовнішнього ризику втрати репутації спричинені діями інших осіб-контрагентів підприємства на ринку та факторами зовнішнього середовища. Вибір стратегії також обумовлений масштабом кризи, яка проявляється в глибині та силі реакції зацікавлених сторін.

ЛАБА І.З., КУЖДА Т.І.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МІСЬКИМ РОЗВИТКОМ

Розвиток місцевого самоврядування в сучасних умовах є досить важливим вектором суспільної трансформації. Світова конкуренція та масштабні виклики щодо недостачі природних, фінансових, людських ресурсів спонукають громади міст України шукати нові інструменти для розвитку, використовувати різні інновації, створювати проекти, фінансувати їх.

Зміна підходів до місцевого економічного розвитку відбувається не тільки в європейських країнах, але й в Україні. Полягає в посиленні ролі територіальних громад, всієї системи місцевого самоврядування у стратегічному плануванні та розвитку. Планування місцевого економічного розвитку на середньострокову перспективу, яке є результатом роботи різних суб'єктів управління – від виконавчого комітету до представників великих роботодавців міста, дрібного бізнесу, асоціацій підприємців, громадськості та науковців – має стати основою для міських програм розвитку [1].

Перехід від вироблення концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади до практичних дій потребує втілення теоретичних положень у законодавство, що регулює місцеве самоврядування як складову сфери публічного управління.

Сьогодні адміністрації українських міст мають досить обмежені компетенції та ресурси у сфері міського планування. У той же час, слабкими є взаємозв'язки між ключовими суб'єктами міського розвитку: політиками, представниками місцевих та обласних виконкомів, землевласниками, експертами та іншими. Слід також зазначити, що співпраця з активними містянами не є поширеною практикою, а її переваги для спільного прийняття рішень значно недооцінюються.

Це часто знаходить пряме відображення у стратегіях розвитку та генеральних планах міст, що слабо пов'язані з існуючим локальним контекстом та сфокусовані виключно на кількісних показниках, як, наприклад, зростаюче число транспортних засобів та екстенсивний розвиток мережі в цілому. При цьому, такі аспекти, як ідентичність та якість, а також здійсненність (існуюча політична структура) та життєздатність (економічні фактори, зокрема, наявні кошти) практично не розглядаються як важливі. Окрім цього, жорстка законодавча база існуючої планувальної системи також перешкоджає стратегічному міському розвитку та реалізації амбітних проектів, що дійсно орієнтовані на краще майбутнє [2].

Для того, щоб розвиток міста відбувався стало й ефективно, потрібно застосовувати інтегровані підходи. При цьому йдеться про конкретну програму дій, яка, виходячи з загальних цілей розвитку міста, враховує планування всіх адміністративних рівнів, а також інтереси громадськості та підприємців і співвідносить їх із просторовим розвитком.

Інтегровані концепції розвитку міста:

- допомагають управлінням міста у прийнятті рішень для ефективного планування та використання бюджетних коштів,
- служать міській адміністрації як інструмент керування та моніторингу, аби оптимізувати управлінські дії,

- роблять комунальні та приватні проекти зрозумілими для мешканців, прозорими, сприяють діалогу між офіційними інституціями та громадянським суспільством,
- створюють важливі передумови для залучення національних та інтернаціональних фінансових засобів та інвестицій [3].

Головними внутрішніми проблемами сучасної України є жахливі диспропорції у перерозподілі матеріальних благ, монополізація політичного та економічного життя вузькими групами беззмінних еліт. Остання призвела до злиття політики та економіки в єдине ціле. Наслідок – корупція та неефективність забюрократизованої системи саме державного управління.

Міста завжди були і залишаються важливими елементами соціально-економічної просторової системи суспільства. Вони набувають особливого значення за сучасних тенденцій розвитку суспільних відносин. Управління розвитком спрямоване на підвищення цього рівня та ґрунтується на стратегічній меті муніципальної політики – підвищенні якості життя населення.

Досягнення стійкого розвитку територіальної громади (територіального утворення) передбачає облік перспективних факторів, що можуть бути оцінені та реалізованими в межах поточного планування, а також прогнозування. Це актуалізує необхідність стратегічного планування на місцевому рівні [4].

Від створення засад місцевого самоврядування в Україні питання щодо системи місцевого самоврядування знаходиться в центрі уваги дослідників та практиків публічного управління. Процес децентралізації влади в Україні привів до перегляду бачення зазначеного питання. В системі місцевого самоврядування з'явилося поняття «староста», нового змісту набуло поняття «територіальна громада».

1. Шарий В.І. Стратегія самоврядного управління розвитком територій в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrator/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/apdyo_2012_4_59.pdf; 2. Берданова О.В. Стратегічне планування регіонального розвитку: Навч. посібник / О.В. Берданова, В.М. Вакуленко. – К.: Вид-во НАДУ, 2007. – 96 с.; 3. Проект " Інтегрований розвиток міста" [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.urban-project.lviv.ua/ua/gtz-projects/intehrovanyj-rozvytok-mista>; 4. Про внесення змін до Закону Української РСР «Про місцеві Ради народних депутатів Української РСР та місцеве самоврядування»: закон України від 26 березня 1992 року № 2234–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 28. – Ст. 387.

ЛАДУБ І. А., СТРУС Л.А.
Вінницький коледж Національного університету харчових технологій

ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Концепція управління людськими ресурсами з'явилась в середині 80-х років на тлі характерної для цього десятиліття бурхливої активності авторів у галузі популяризації управлінських ідей. У процесі розвитку концепції управління людськими ресурсами можна виділити такі основні стадії: 1) початкові ідеї, розроблені американськими авторами у 80-х роках; 2) наступний розвиток цих ідей британськими авторами наприкінці 80-х і на початку 90-х років.

В умовах зростаючої глобалізації світової економіки, загострення глобальної конкуренції найбільш важливим фактором національної конкурентоспроможності є висококваліфіковані і вмотивовані людські ресурси. Стратегія розвитку людських ресурсів стає невід'ємною

складовою частиною загальної стратегії організацій. У великих організаціях створюються самостійні функціональні служби з управління людськими ресурсами, що мають складну внутрішню структуру секторів, відділів, які курують конкретні кадрові функції. У складі служби працюють кваліфіковані фахівці - менеджери з персоналу, психологи, юристи, економісти, соціологи та ін.

Стратегічне управління людськими ресурсами (УЛР) - це термін, що означає інтегрований підхід до розробки стратегій УЛР, які дають можливість організації досягти своїх глобальних цілей. 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.

Стратегія управління людськими ресурсами як функціональна стратегія може розроблятися на двох рівнях:

1. Для організації в цілому відповідно до її загальної стратегії – як функціональна стратегія на корпоративному, загально-організаційному рівні;
2. Для окремих сфер діяльності (бізнесу) багатопрофільної, диверсифікованої компанії – як функціональна стратегія кожної сфери бізнесу, відповідно до мети цієї сфери.

Особистість керівника впливає на стиль управління, або на його ставлення до управління. За вибором певного стилю управління стоїть конкретний характер людини. Стиль управління визначається також суспільством і залежить від поглядів на те, як необхідно регулювати відносини субординації. Сучасне розвинуте суспільство має демократичний характер. Людина формується в системі управлінських відносин демократичного суспільства.

Філософія управління людськими ресурсами виходить з того, що співробітники організації є її найбільш цінним стратегічним активом, який забезпечує постійну перевагу перед конкурентами. При цьому управління людськими ресурсами спирається на такі базові постулати:

1. Працівники є найбільш цінними активами корпорації, які забезпечують найвищий рівень конкурентоспроможності. Тому вони повинні розглядатися не як частина змінних витрат, які необхідно зменшувати, а як цінні активи, в які слід вкладати кошти, збільшуючи тим самим їх цінність.

2. Стратегія і культура організації мають першочергове значення. Організація може суттєво підвищити ефективність своєї діяльності, якщо докладе значних зусиль до розробки стратегії роботи з людськими ресурсами, формуючи свою власну культуру. Довготермінові завдання управління людьми і розвитку корпоративної культури є для організації надзвичайно важливими.

3. Опора на відданість і самодисципліну. Оптимального рівня використання людських ресурсів можна досягти шляхом розробки послідовної і цілісної політики заохочення відданості організації та пробудження в людях творчого потенціалу та енергії. За рахунок цього досягається покращення показників діяльності.

4. Опора на ключову роль середньої ланки. Управління людськими ресурсами вважається сферою діяльності саме середньої ланки управління, яка безпосередньо контактує з працівниками і відповідає за управління підлеглими.

Основними характеристиками стратегічного управління персоналом є:

1. Довгостроковий характер, що пояснюється її спрямованістю на розроблення і зміну психологічних установок, мотивації, структури персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів;
2. Цілі стратегічного управління персоналом мають відповідати загальній стратегії розвитку підприємства; вони мають бути спрямовані на досягнення цілей економічного розвитку підприємства, а не суперечити їм;

3. Стратегічне управління персоналом повинне враховувати дію чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, що може викликати необхідність корегування загальної стратегії розвитку підприємства, а відповідно і змін структури та чисельності персоналу, його навичок і кваліфікації, стилю і методів управління персоналом.

Отже, на нашу думку стратегічне управління персоналом є програмним способом мислення і управління, що забезпечує узгодження цілей, можливостей підприємства й інтересів працівників підприємства. Нові підходи до стратегічного управління персоналом значно розширюють завдання управління персоналом підприємства, особливо в стратегічній перспективі. В зв'язку з цим стратегічне управління персоналом підприємства може бути представлено як управління його кадровим потенціалом. Носієм кадрового, зокрема й інтелектуального потенціалу є персонал підприємства. Стратегія дозволяє погодити чисельні аспекти управління персоналом із метою оптимізації їх впливу на співробітників, у першу чергу на їх трудову мотивацію й кваліфікацію. Та у кожному конкурентному випадку стратегія управління людськими ресурсами може охоплювати не всі, а тільки окремі її складові, причому набір цих складових буде різним залежно від цілей і стратегій організації в цілому.

1. Навчальний посібник для учнів/студентів професійних навчальних закладів із спеціальності «Комерційна діяльність» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://umo.edu.ua>; 2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 1 грудня 2017 р. №844-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>; 3. Навчальний посібник «Стратегічне управління людськими ресурсами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.krok.edu.ua>.

ЛАЗАРЄВА О.В.

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ НА СИСТЕМУ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ

Сьогодні необхідним є припинення дублювання повноважень, функцій та завдань різних рівнів публічної влади на місцевому рівні. І шляхом вирішення цієї проблеми є децентралізація, яка передбачає передачу частки повноважень державних органів влади місцевим органам самоврядування.

Власне, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «децентралізація» трактується як система управління, за якої частина функцій центральної влади переходить до місцевих органів самоуправління; розширення прав низових органів управління [1]. В енциклопедичному словнику Ф.А. Брокгауза [2] децентралізація є загальним принципом державного устрою та передбачає розмежування функцій центральної влади та розширення обсягу прав місцевих влад за рахунок обсягу прав перших.

Децентралізація на місцевому рівні передбачає здійснення адміністративно-територіальної реформи, що дозволить децентралізувати владу, передати владні повноваження і фінансові ресурси на рівень місцевих громад, надання більш широких повноважень органам місцевого самоврядування.

В системі землекористування децентралізація влади повинна забезпечити досягнення умови збереження і ефективного використання земель в довгостроковій перспективі та перетворення місцевих громад на їх повноцінного власника.

В Україні законопроектом № 1159 «Про деякі заходи щодо посилення ролі територіальних громад в управлінні земельними ресурсами» [3] наголошується, що земля повинна перейти у комунальну власність сільським радам, а люди повинні розпоряджатися землею через обрані ними ради, що дасть громадянам більше прав, збільшить обсяги фінансування та дозволить створити вигідні умови для суб'єктів господарювання на землі.

В нашій країні державними органами земельних ресурсів передбачено обов'язкове врахування позицій органів місцевого самоврядування у питаннях розпорядження землями сільськогосподарського призначення державної власності. Територіальні органи земельних ресурсів повинні надсилати сільським, селищним та міським радам за місцем розташування земельної ділянки запити про висловлення позиції щодо можливості надання дозволу на розробку документації із землеустрою, на підставі якої зазначені земельні ділянки можуть бути передані у власність або користування.

Крім того, в Україні прийнято важливий документ – Єдину комплексну Стратегію розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 роки [4], в якій зазначено, що всі проблеми в галузі сільського господарства мають вирішуватися через всеохоплюючий процес консультацій із зацікавленими сторонами, представниками громадянського суспільства та бізнесу.

Положення Стратегії розвитку аграрного сектору на період до 2020 року узгоджуються із пріоритетами Спільної Аграрної Політики (САП) країн ЄС і зводяться до наступного: пріоритету сільського розвитку шляхом орієнтації політики на соціоекономічний розвиток громад, ефективне використання локальних ресурсів для збереження екосистем та попередження негативних ризиків зміни клімату, впровадження інновацій в сільській економіці, підвищення конкурентоспроможності фермерів, стимулювання розвитку партнерських стосунків із переробними підприємствами та гарантування й захист прав сільськогосподарських виробників шляхом розвитку професійних та неурядових організацій, сприяння диверсифікації зайнятості в сільській місцевості, що забезпечуватиме зростання економіки на селі.

В сучасній демократичній державі в забезпеченні балансу інтересів на місцевому рівні децентралізація влади є процесом розподілу повноважень щодо здійснення функцій і виконання завдань держави по горизонталі та по вертикалі. Сьогодні важливість процесу децентралізації актуалізується інтеграцією України до європейського співтовариства. Крім того, умовою ефективного адміністративно-територіального управління є особливості врахування балансу між центром та регіонами.

В умовах децентралізації влади подальший розвиток землекористування має розглядатися через призму адаптації земельного законодавства до світових стандартів, оскільки сучасна система землекористування в Україні, яка є наслідком структурних деформацій господарства, не забезпечує умови формування безпечного та раціонального використання земельних угідь.

Враховуючи, що кожний регіон має індивідуальні особливості в територіальній системі, характер його економічного розвитку повинен формуватися з урахуванням конкретних особливостей даної території.

Землекористування в Україні в умовах децентралізації потребує не лише ідентифікацію небезпечного стану довкілля, явищ і чинників, що до нього призвели, а й уникнення негативних наслідків шляхом забезпечення екологічної безпеки сільського господарства.

Інноваційна політика у землекористуванні має реалізовуватись шляхом розробки та запровадження стратегічних програм з використання високих технологій у виробництві й переробці сільськогосподарської продукції, енергозбереженні та докорінному поліпшенні земель, а також шляхом фінансування фундаментальних досліджень, прикладних науково-дослідних робіт щодо розробки та впровадження технологій органічного землеробства, економічних моделей міжгалузевих і внутрішньогалузевих економічних відносин в умовах децентралізації.

З огляду на це, вважаємо, що подальший розвиток землекористувань ринкового типу має супроводжуватись формуванням міжгосподарських об'єднань. Механізм їх створення полягає в

тому, що власник земельної ділянки об'єднується з іншими власниками землі та майна шляхом подальшого кооперування. Причому кооперування має здійснюватись як на виробничій основі, починаючи із виробництва сільськогосподарської продукції, так і на сервісно-обслуговуючій та постачальницько-збутовій, що створить умови для вчасного забезпечення сформованої асоціації кооперативів добривами, насінням, технікою, гарантуючи нормальні умови діяльності для агроформування.

З урахуванням цього, земельна політика в Україні повинна формуватись на основі створення умов для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва в умовах децентралізації, що в свою чергу забезпечить надходження коштів до місцевого бюджетів від суб'єктів господарювання на землі.

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.lingvo.ua/uk/Interpret/Децентралізація>; 2. Енциклопедичний словник Ф.А. Брокгауза та И.А. Єфрона самоврядування [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.dic.academic.ru/dik.nsf/brokgauz_efron/111833; 3. Законопроект «Про деякі заходи щодо посилення ролі територіальних громад в управлінні земельними ресурсами» № 1159 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://agropolit.com/zakonodavstvo>; 4. Єдина комплексна Стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node>

ЛЕВИЦЬКА О.О.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ГАЛУЗЕВОЇ РЕФОРМИ

На тлі сучасних кризових тенденцій в Україні, зумовлених внутрішньою соціальною напругою та глобальними трансформаціями, зростає навантаження на окремі регіони нашої держави – як у демографічному, так і медико-соціальному аспектах. У відповідь на це Україна розпочала процес децентралізації, пов'язаний головним чином із передаванням повноважень і коштів на місцевий рівень, а також низку радикальних змін і трансформацій у соціальній сфері. Сьогодні особливо загострилась проблема узгодженості так званої медичної реформи на 2018-2020 рр. і питань децентралізації, врахування суспільних потреб та очікувань від цих процесів. Цілями реформи є оптимізація мережі лікувально-профілактичних закладів та ліжкового фонду, зміна принципів ресурсного забезпечення галузі, формування єдиного медичного простору. При цьому в основі такого простору лежить інтеграція закладів охорони здоров'я, що перебувають у власності різних територіальних громад та відомств. Основними критеріями успішності (і водночас кінцевою метою) відповідних реформ є якість і доступність медичної допомоги та задоволеність нею населення.

Досягнення намічених цілей ускладнюється перебуванням вітчизняної медицини в умовах крайнього дефіциту ресурсів (фінансових, матеріально-технічних і навіть кадрових). Пріоритетом галузевої трансформації має бути оптимізація ресурсного забезпечення охорони здоров'я на рівні територіальних громад. В першу чергу це стосується первинної ланки, де задіяні сімейні лікарі, терапевти, педіатри і сімейні медичні сестри (котрі за оцінками експертів можуть вирішувати 80-90% усіх проблем зі здоров'ям [1, с. 79]). Відтепер саме на громади покладається відповідальність за організацію базової медико-санітарної допомоги місцевому населенню. Тому дослідження спроможності територіальних громад в частині налагодження ефективної роботи первинної ланки та пом'якшення наслідків перехідного періоду є об'єктивно

актуальними питаннями. Досвід різних країн у реформуванні сфери охорони здоров'я та її ресурсному (у тому числі кадровому) забезпеченні в контексті децентралізації широко представлений у працях зарубіжних і вітчизняних науковців, таких як: А. Ханна і Ж.-П. Фагіт (Великобританія), Д. Хіменес і П. Сміт (Канада), М. Ямброс, Р. Хоншутен та Й. Дусье (Нідерланди), Дж. МакКензі, Р. Пінгер, Дж. Котецькі і Р. Солтмен (США), Дж. Коста-і-Фонт (Іспанія), С. Анджел (Норвегія), В. Князевич, Л. Жаліло, В. Лехан, В. Рудий, Г. Слабкий, І. Солоненко, Т. Семигіна, А. Паршикова, К. Павлюк, О. Степанова, М. Камінська (Україна) та інші.

Попри спроби реформування української медичної галузі її кадровому забезпеченню не надається достатньої уваги з боку держави. Як зазначив заступник голови правління Всеукраїнського лікарського товариства К. Надутий, «Міністерство охорони здоров'я України нині не знає, скільки людей прийде у 2018 р. на первинну ланку, а прямий і прихований дефіцит лікарів там становить на сьогодні 7 тисяч. У таких умовах розраховувати на дієвість ринкових механізмів у регуляції надання первинної медичної допомоги – примарно. Адже ніякої конкуренції за лікаря, яка має бути рушійною силою підвищення якості медичної допомоги, не відбудеться» [3, с. 18]. Загалом, ситуація із середнім навантаженням на лікаря первинної ланки у регіонах України, при нормативі у 2000 осіб, вкрай критична: так, зокрема, у столиці цей показник становить приблизно 3700 пацієнтів, у Чернігівській області навантаження на окремих територіях перевищує 10 000 осіб, на Львівщині середнє навантаження складає понад 2500 пацієнтів [2]. Загалом, у Львівській області (як і в цілому в країні) існує дефіцит лікарів первинної ланки при надлишку лікарів-спеціалістів. Серед лікарів вузьких спеціальностей має місце приховане безробіття, оскільки частина з них забезпечена роботою лише на половину або чверть ставки (на умовах неповної зайнятості). У той же час тисячі лікарських штатних одиниць та посад середнього медичного персоналу залишаються вакантними при низькій кількості фахівців, які обслуговують сільське населення. З огляду на складну кадрову ситуацію і тиск реформ, Незалежна експертна платформа «ПРО S VITA» 18 жовтня 2017 р. анонсувала Концепцію побудови нової національної системи охорони здоров'я України. Серед головних напрямів розвитку системи окремо виділено питання людських ресурсів галузі.

Варто зацентувати увагу на ключових проблемах кадрової політики, які потребують вирішення, а саме:

- відсутність моніторингу стану організації надання медичної допомоги в територіальних громадах та їх спроможності в частині кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я первинної ланки як основи функціонування вторинної та третинної ланок;
- відсутність прогнозування потреби системи охорони здоров'я у кваліфікованих працівниках та довгостроковому плануванні підготовки фахівців за спеціальностями;
- пасивність і недостатність ролі професійних медичних і фармацевтичних самоврядних організацій у формуванні державного замовлення відповідних кадрів;
- нераціональність просторового розміщення медичних кадрів (не враховуються потреби населення у відповідних послугах), низька мобільність персоналу в сільській місцевості через неадекватне транспортне сполучення;
- активізація трудової еміграції кваліфікованих медичних працівників у зв'язку з їх демотивацією, соціальною незахищеністю, а також загрозою впливу нових ринкових механізмів регулювання системи охорони здоров'я.

Досвід розвинутих країн світу підтверджує, що одним із найефективніших способів вирішення кадрових проблем є підвищення рівня матеріального і нематеріального стимулювання медичних працівників та їх соціального статусу. Попри розуміння необхідності управління на місцях та важливості прийняття рішень на регіонально-локальному рівні, перенесення цих процесів на суто ринкові засади регулювання (нові трудові відносини, нові підходи до організації оплати праці) видається ризикованим. Багато держав для зниження соціальної напруги починають відходити від радикальних одномодельних підходів до організації системи охорони здоров'я, запроваджуючи одночасно декілька альтернатив із розмежуванням між категоріями населення і правом вибору громадянина. Отже, відкритим

залишається питання щодо багатомодельності медичної галузі із правом вибору територіальними громадами тієї чи іншої моделі та з відповідним розподілом ресурсів.

1. Виноградов О. В. Місце сімейної медицини в стратегії реформування системи охорони здоров'я / О. В. Виноградов // *Theoria. Український медичний вісник.* – 2007. – № 4. – С. 77-80;
2. Головіна С. Львівщині бракує сімейних лікарів / Соломія Головіна // *Львівський портал* (2 лютого 2018 р). – Режим доступу: <https://portal.lviv.ua/news/2018/02/02/lvivshhini-brakuje-simeynih-likariv>;
3. Устінов О. В. Експертний погляд на систему охорони здоров'я: кадрова криза та недолугі управлінські рішення / О. В. Устінов // *Український медичний часопис.* – 2018. – № 1 (123). – С. 18-24.

ЛИННИК О.О., СТЕЦЮК П.І.
Національний університет «Львівська політехніка»
АНТКІВ В.В
Інститут законодавчих ідей

ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ

Держані закупівлі відіграють важливу роль в економіці кожної країни. Головна ціль – забезпечення максимально ефективного використання коштів платників податків для соціальних та державних потреб. Вважається, що державні закупівлі налічують близько п'ятої частини глобального валового продукту. 19.02.2016 набув чинності Закон України «Про публічні закупівлі», що мав на меті сприяти ефективному та прозорому здійсненню закупівель, створенню конкурентного середовища, запобігати проявам корупції у цій сфері, розвивати добросовісну конкуренцію.

Беручи до уваги суми видатків на державні закупівлі, варто зазначити, що уряд кожної держави сам є актором на ринку. Його діяльність, придбання товарів та послуг часто формують сам ринок. Тому влада використовує державні закупівлі не тільки як інструмент перерозподілу між різними сегментами населення, а також при розробці промислових стратегій, впровадженні інноваційних технологій або сприянні охорони навколишнього середовища за допомогою продуктів або послуг, що зменшують негативний вплив на екологію. Дослідження проведені для 24 країн за 1995-2012 показують, що на динаміку патентування позитивно впливають державні закупівлі в той час, як високий ступінь проникнення імпорту зменшує ефект стимулювання інвестицій від сукупного попиту.

Політика закупівель, як правило, розглядається як законний інструмент стимулювання внутрішнього виробництва та споживання шляхом сприяння розвитку промисловості, інновацій, малого та середнього бізнесу (далі МСБ) і забезпечення сталого розвитку.

До інструментів стимулювання розвитку МСБ відносять: «резервування» (деяка частка державних закупівель спрямована на цільову категорію учасників торгів, які відповідають певним кваліфікаційним критеріям, як от статус МСБ), інші преференції у торгах (для цільової категорії товарів та послуг вимога від переможців укласти субконтракт із МСБ, спрощена процедура укладання контракту, тощо), фінансова підтримка або програми кредитування МСБ, інформаційна політика (тренінги та розвиток навиків укладання контрактів та ін.).

Стимулювання інновацій серед внутрішніх виробників являє собою компонент економічного зростання та розвитку. Державна купівля інновацій стосується купівлі докомерційних товарів та послуг, тобто тих, які ще не з'явилися на ринку. Інструменти стимулювання інновацій включають: тендерні преференції (вимога наявності інноваційної складової, що може комбінуватися зі зазначеними вище інструментами, використання альтернативної енергетики, вимога «національного компоненту» у цільових секторах або товарах/послугах, тощо), державно-приватний діалог (уряди можуть працювати з приватними

компаніями для забезпечення товарів і послуг, відсутніх на комерційному ринку, що, однак, може призвести до корупції та порушення конкурентного законодавства), вивільнення ресурсів на інновації, підвищення потенціалу та рівня інформованості.

Виділяють три основні типи державних закупівель для реалізації інноваційної та промислової політики:

1. Прямі державні закупівлі, в яких урядові агентства чи представництва здійснюють закупівлі для потреб державних органів і де потреба в цьому продукті обмежується державним сектором (воєнна техніка чи обладнання);

2. Кооперативні закупівлі, коли державні органи здійснюють закупівлі інновацій, в яких зацікавлений також приватний сектор. Прикладом таких закупівель можуть бути громадські транспортні засоби, що використовують альтернативні види палива. В такій ситуації можливо, що державна закупівля інноваційного, еко-орієнтованого продукту може викликати попит та поширення цієї технології на приватному ринку.

3. Стимулюючі закупівлі, де кінцевими користувачами технології будуть приватне виробництво або споживачі, а держава сприяє розвитку цього нововведення фінансово, як у випадку інноваційних кухонних приладів для збільшення енергоефективності дому.

Уряди все частіше віддають перевагу купівлі товарів, робіт та послуг зі зменшеним негативним впливом на навколишнє середовище. Швидке зростання зелених закупівель відображено у багатьох державних ініціативах для досягнення загальної цілі стійкого розвитку. Наприклад, в 2009 р. екс-президент США Б. Обама підписав Указ Президента спрямований на те, щоб усі федеральні агентства підвищили енергоефективність, відповідні показники і результати та зменшили викиди парникових газів. Таким чином закладено фундамент впровадження зеленої енергетики, використання електромобілів, ефективних будинків та інших видів еко-виробництва. Інструментами є: тендерні преференції, «резервування» (обов'язкова частка зеленої складової), інформаційна політика.

Важливим компонентом використання державних закупівель для економічного зростання є також стимулювання експорту на закордонні ринки державних закупівель. Така політика переважно передбачає підтримку МСБ у підвищенні конкурентоспроможності та стимулюванні експорту.

В Україні здійснена спроба використання державних закупівель для підтримки національного виробника. 17.10.2017 р. зареєстровано проект Закону України «Купуй українське, плати українцям» (про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння розвитку промислового виробництва та малого і середнього підприємництва). Метою законопроекту є надання переваги українським виробникам перед іншими учасниками, захист вітчизняних виробників та створення передумов для ефективного використання механізму публічних закупівель для стимулювання розвитку вітчизняної промисловості та підприємництва. Як зазначають автори, запровадження законопроекту дасть вагомий поштовх для розвитку вітчизняної промисловості, залучення інвестицій, створення нових робочих місць та збільшення податкових надходжень до бюджетів всіх рівнів.

У загальній оцінці тендерних пропозицій автори законопроекту пропонують визначити питому вагу критерію місцевої складової в предметі закупівлі на рівні не нижчому 20%, питому вагу критерію ціни – не нижче 70%. На цей показник в предметі закупівлі впливатимуть наявність сервісних центрів для обслуговування предмета закупівлі на території України, а також коефіцієнт локалізації виробничої собівартості предмета закупівлі.

Не зважаючи на патріотичні наміри та бажання впровадити практику іноземних країн в Україні потрібно брати до уваги декілька критичних моментів. По-перше, законопроектом пропонується надання преференцій та конкурентних переваг для українських компаній під час проведення публічних закупівель. Така пропозиція суперечить зобов'язанням України в рамках Угоди про державні закупівлі з СОТ та Угоди про асоціацію з ЄС. Розвиток та підтримка українських підприємств не є сферою та метою регулювання Закону України «Про публічні закупівлі». Основна мета – забезпечення відкритого та ефективного витрачання коштів платників податків для забезпечення населення необхідними товарами, роботами та послугами

дотримуючись при цьому принципів конкуренції та недискримінації. По-друге, прийняття законопроекту може нести такі ризики: немає гарантії, що законопроект допоможе економічному зростанню, інфляція та збитки для бюджету, корупція, порушення міжнародних договорів та загрози діловому клімату.

Отже, політика державних закупівель може використовуватися як ефективний інструмент стимулювання економічного зростання та розвитку, але слід враховувати законодавчі, економічні та політичні особливості та ризики. В іншому випадку така політика може супроводжуватися макроекономічними та політичними проблемами.

ЛОМПЕЙ С.О., КРАМАР Д.І., КАПЛЕНКО Г.В.
Львівський національний університет імені Івана Франка

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ РЕФОРМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ 2017 РОКУ

Протягом років незалежності система української освіти практично не реформувалася. Основними недоліками системи освіти залишаються обмежена автономія навчальних закладів, неефективність державного фінансування та корупція. Всі ці проблеми пов'язані між собою і призводять до погіршення якості освіти. Щоб підвищити якість освіти і зробити наші навчальні установи конкурентоздатними як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках, необхідно розширити їхню автономію. Після цього, в певній мірі, можна очікувати більш ефективне використання коштів, оскільки навчальні заклади зможуть оптимізувати свій штат і не утримувати надлишковий персонал площі. Потрібно також усунути передумови для розвитку корупції, зокрема, не створювати для цього такі стимули, як, наприклад, вступні іспити до ВНЗ і розширення числа пільг при вступі до навчальних закладів. Освітня реформа в Україні — це підвищення якості освіти, насамперед через покращення умов вступу до ВНЗ та супутні реформи.

Загальна тенденція, що спостерігається - стійка деградація української освіти. Через неконкурентні умови праці педагогічні спеціальності вищих навчальних закладів не користуються великою популярністю у випускників шкіл. З цієї причини в багатьох школах значна кількість учителів змушена викладати декілька предметів. Багато років майже не оновлюється лабораторна база закладів освіти. Зміст освіти все більше відривається від потреб суспільства та економіки. Для вирішення цих проблем влада країни вирішила провести реформу освіти.

14 грудня 2016 р. на засіданні уряду була представлена Політична пропозиція "Нова українська школа". Політична пропозиція – стратегічний документ, із урахуванням якого розроблятиметься подальша програма діяльності уряду щодо реформування загальної середньої освіти до 2029 року. А. 5 вересня 2017 року Верховна Рада проголосувала за “Закон про освіту”.

Основні компетенції, що визначені законом:

1. вільне володіння державною мовою;
2. здатність спілкуватися рідною(у разі відмінності від державної) та іноземними- мовами;
3. математична компетентність;
4. компетентність у галузі природничих наук, техніки і технологій;
5. інноваційність;
6. інформаційно- комунікаційна компетентність;
7. навчання впродовж життя;
8. підприємливість та фінансова грамотність;
9. громадські та соціальні компетентності, пов'язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробутом та здоровим способом життя, усвідомленням рівних прав і можливостей;

10. культурна компетентність;
11. екологічна компетентність;
12. інші компетентності передбачені стандартом освіти.

Ухвалений парламентом закон передбачає можливість організації державно-приватного партнерства у сфері освіти на підставі договорів і може передбачати спільне фінансування установ освіти. Крім того, передбачена добровільна сертифікація педагогів, як зовнішнє оцінювання професійних компетентностей. За результатами сертифікації педагогічному працівнику видаватиметься відповідний сертифікат на 3 роки. Ті, хто пройшли сертифікацію, отримуватимуть щомісячну доплату в розмірі 20% посадового окладу на термін дії сертифіката пропорційно до педагогічного навантаження.

Закон передбачає три форми здобуття освіти: формальну (офіційне підвищення рівня освіти), неформальну (підвищення рівня поза офіційною системою підвищення кваліфікації - тренінги, гуртки, курси) та інформальну (самоосвіта).

Місцеві органи влади позбавляться права контролювати освітній процес, у їхніх повноваженнях залишиться виключно створення відповідного освітнього середовища. При цьому на базі Державної інспекції навчальних закладів буде створено незалежний орган - Агентство забезпечення якості освіти, до повноважень якого належатимуть питання акредитації освітніх закладів (крім вищої освіти). Регіональні підрозділи агентства, що будуть абсолютно незалежними, забезпечуватимуть фахове інспектування закладів освіти.

Згідно з документом стандарти освіти затверджуватиме уряд (міністерство), а заклади освіти розроблятимуть освітні програми, що мають гарантувати виконання цих стандартів. У випадках, коли документ про освіту має видаватися державою, освітні програми проходитимуть акредитацію.

Документ увів посаду освітнього омбудсмена, який має розглядати скарги на порушення права на освіту. Омбудсмен матиме право звертатися до органів влади та правоохоронців, якщо чийсь права на освіту порушуватимуть. Стаття 73 Закону України «Про освіту» зазначає: «З метою забезпечення належних умов для реалізації права особи на освіту в системі освіти діє освітній омбудсмен. Освітній омбудсмен у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, а також положенням про освітнього омбудсмена, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Освітній омбудсмен є посадовою особою, на яку Кабінетом Міністрів України покладається виконання завдань щодо захисту прав у сфері освіти».

Згідно закону, середня освіта триватиме 12 років і складатиметься з початкової освіти тривалістю 4 роки, базової середньої освіти тривалістю 5 років, яку отримуватимуть у гімназії, та профільної середньої освіти тривалістю 3 роки, що її отримуватимуть у ліцеї або закладах професійної освіти. Навчатися в школі діти зможуть з 6 або 7 років. Результати навчання після завершення кожного з рівнів оцінюватимуться шляхом державної підсумкової атестації — зовнішнього незалежного оцінювання, водночас для учнів молодшої школи воно здійснюватиметься лише з метою моніторингу. Профільна середня освіта — старші класи — може бути двох напрямків: загальноосвітньою та професійною. Перша передбачає поглиблене вивчення деяких предметів з урахуванням потреб і здібностей учня. Відповідно професійна освіта передбачає орієнтованість учня на потреби ринку праці з урахуванням особистих здібностей. Навчання за програмами 12-річної школи для початкової освіти розпочинається 1 вересня 2018 року, для базової середньої освіти — 1 вересня 2022 року і для профільної середньої освіти — 1 вересня 2027 року.

Отже, освіта в сучасній Україні є важливою складовою частиною духовної культури, формою суспільної свідомості, потенціал якої в Україні залишається порівняно високим. Логіка суспільного розвитку сьогодні вимагає продовження структурного системного реформування освіти. Послідовне, еволюційне реформування системи освіти країни повинно відбуватися водночас із радикальними змінами в ставленні до освіти. Утвердження пріоритетності освіти вимагає принципових змін не лише в нормуванні фінансових витрат, а й у свідомості людей та суспільства загалом. Прийнятий Закон України «Про освіту» є базовим. Щоб реформа почала працювати в повному обсязі, його необхідно доповнити законодавством про функціонування

середньої школи, про освіту для дорослих, про професійну освіту та національну систему кваліфікацій.

МАЙДАНЕНКО С.В.
КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У НАУКОВО-МЕТОДИЧНІЙ РОБОТІ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ

Ефективність методичної роботи, згідно з нашою гіпотезою, може здійснитися за умови перебудови традиційного підходу керування методичною роботою на інноваційну, що зумовить формування педагогічної культури вчителів. Вчений В.К. Буряк вказує такі основні ознаки педагогічної культури: «педагогічна культура являє собою інтегративну характеристику педагогічного процесу, що включає єдність як безпосередньої діяльності людей з передачі накопиченого соціального досвіду, так і результати цієї діяльності, закріплені у вигляді знань, умінь, навичок і спеціальних інститутів такої передачі від одного покоління до іншого».

Теоретичним обґрунтуванням змісту педагогічної культури у нашому дослідженні послужила думка вченого про те, що «педагогічна культура є культура виховання й освіти». Отже, рівень педагогічної культури людини визначається тим, якою мірою ця людина виконує роль вихователя й педагога. Останнє залежить від ряду факторів, серед яких можна виділити: 1) обсяг знань, якими володіє людина; 2) його життєвий досвід, людську мудрість; 3) навички й уміння передачі власних знань .

Ми вважаємо що, впровадження інноваційної організації методичної роботи полягає саме в розвитку педагогічної культури вчителя. Запропонована В.К.Буряком концепція визначається формулою «МИ» як показник суб'єкт-суб'єктної педагогічної діяльності. Визначена концепція є логічним продовженням педагогіки співробітництва і в той же час виступає як нова спіраль у діалектичному розвитку інноваційної педагогіки. Узявши цю теорію за орієнтир, ми доповнюємо її такими ознаками поняття педагогічної культури – це особистісне утворення вчителя, що характеризується гуманістичними стосунками з усіма учасниками методичної роботи з метою створення конкурентноспроможного колективу, в якому панує позитивний соціально-психологічний клімат, що зумовлює ефективну працездатність. Педагоги, як наслідок, володіють професійними знаннями, методикою викладання фахової дисципліни, використовують комп'ютер і готові допомогти кожному учню розкрити свій потенціал. Ми спираємося, що очевидно, на положення про розвиток творчого мислення вчителя, здібності адаптуватися у навчально-виховний процес у складних психолого-педагогічних ситуаціях, що дозволяє йому, педагогу, повноцінно сприймати динамічні зміни фахової, психологічної та педагогічної наук, реалізувати себе відповідно до позиції гуманістичного підходу у взаємодії з учасниками навчального процесу.

Суттєві ознаки, що розкривають суть поняття «інноваційна організація методичної роботи», складаються: 1) з мети організації методичної роботи; 2) з утілення інноваційної стратегії організації процесу навчання педагогів у методичній роботі; 3) із сукупності педагогічних технологій з реалізації нової філософії освітньої діяльності, нового типу відносин між вчителями та учнями, нової «технології» опанування знань, нової організації навчального процесу, що характеризує «прозорість»; 4) із правил, що регулюють відносини між усіма учасниками навчального процесу з метою стимулювання активності вчителів до участі в методичній роботі.

Готовність до організації методичної роботи розглядається нами як складне особистісне утворення, що містить знання і вміння оперувати плануванням, керуванням, контролем і корекцією змісту освітньої програми методичної роботи та вміння вирішувати завдання , що виникають у процесі підвищення професійного рівня вчителів школи.

Критерій готовності до інноваційної організації методичної роботи представлений нами такими структурними компонентами:

- мотиваційний показник: позитивна мотивація і спрямованість керівників на інноваційну організацію методичної роботи, позитивна мотивація вчителів брати участь у методичній роботі;

- змістовний показник знань, умінь і навичок (когнітивний і дієвий): знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом; знання учасників методичної роботи про інноваційну технологію навчання та її роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, глибина і всебічність знань) умінь керівників ефективно керувати організацією методичної роботи, умінь створювати позитивний соціально-психологічний клімат, умінь впроваджувати педагогічну технологію з розвитку особистості; умінь втілювати інноваційні технології, умінь використовувати комп'ютерну техніку;

- особистісний показник: спрямованість змісту методичної роботи на всебічний розвиток творчої особистості вчителя; на формування комунікативних умінь і гуманістичної спрямованості.

Визначені критерії дали можливість описати такі рівні організації методичної роботи.

Примусово-виконавчий (низький рівень) характеризується відсутністю наукової організації управління, стихійним виконанням завдань, егоїстичною спрямованістю у визначенні пріоритетів у виконанні завдань, з методичної роботи, непослідовністю суворого дотримання мети і здійснення контролю за своїми діями, провокує дискомфорт та негативний соціально-психологічний клімат, використовує традиційний підхід у навчанні дітей.

Репродуктивно-виконавчий (нижчий за середній) відзначається адміністративно-командним стилем управління методичною роботою, репродуктивним виконанням завдань, егоцентричною спрямованістю у визначенні пріоритетних цілей і завдань методичної роботи, відсутністю особистісної позиції та провокуванням суперечності у взаємодії з учасниками методичної роботи, користуванням традиційною організацією навчання.

Ініціативно-особистісний (середній рівень) визначає адміністративно-командний стиль управління методичною роботою, творче ставлення до виконання завдань із методичної роботи, намагання створити нове, оригінальне для навчально-виховного процесу, егоцентричну спрямованість у визначенні пріоритетних цінностей, намагання підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат, зацікавленість до впровадження передового педагогічного досвіду, хоча й без наукового обґрунтування.

Інноваційно-творчий (високий рівень) характеризується науково-методичним підходом до управління методичною роботою і намаганням створити конкурентоздатну команду вчителів, творчим виконанням завдань у методичній роботі; створенням позитивного соціально-психологічного клімату, впровадженням інноваційних технологій.

Отже, суть інноваційної організації методичної роботи принципово відрізняється від традиційної організації, оскільки: 1) на перший план виступає змістовний матеріал методичних занять, в яких розкривається сутність нової філософії освітньої діяльності, нові принципи організації навчального процесу, новий тип відношень між вчителем і учнем, нові «технології» опанування знань, це унеможлиблює репродуктивні методи навчання, це прозорість навчального процесу, 2) на другий план організації методичної роботи виступають завдання щодо вироблення потреби у вчителя формувати педагогічну культуру в організації навчально-виховного процесу методичної роботи, 3) на третій план організації методичної роботи виноситься питання з формування свідомого розуміння значимості особистісно-орієнтованої позиції в навчальному процесі, в якому переважає організаційна і стимулююча функція (кожний учасник навчального процесу виступає як цілісна особистість, що взаємодіє з іншими), 4) на четвертий план організації методичної роботи ми виділяємо функціональні педагогічні завдання, що стимулюють активність вчителів у розвитку педагогічної культури.

COORDINATION AS A STATE-LEGAL MANAGEMENT METHOD IN SPANISH

The Constitution of Spain contains a significant number of coordination standards.

First of all, we are talking about coordination as a principle of building state power in Spain.

For example, Article 103 of the Constitution explicitly states that "The Public Administration shall serve the general interest in a spirit of objectivity and shall act in accordance with the principles of efficiency, hierarchy, decentralization, deconcentration and coordination, and in full subordination to the law. The organs of State Administration are set up, directed and coordinated in accordance with the law. The law shall lay down the status of civil servants, the entry into the civil service in accordance with the principles of merit and ability, the special features of the exercise of their right to union membership, the system of incompatibilities and the guarantees regarding impartiality in the discharge of their duties».

The Constitution of Spain briefly gives some "ways to implement" this principle. In particular, in accordance with Part 2 of Article 98 of the Constitution, The President shall direct the Governments' action and coordinate the functions of the other members thereof, without prejudice to the competence and direct responsibility of the latter in the discharge of their duties.

Coordination issues have long been the subjects of the authorities at various levels. So, on the basis of item 22. Part 1, Article 148 of the Constitution, The Self-governing Communities may assume competences over the following matters: coordination and other powers relating to local police forces under the terms to be laid down by an organic act. At the same time, as stipulated in part 1 of Article 156 of the Constitution, the Self-governing Communities shall enjoy financial autonomy for the development and exercise of their powers, in conformity with the principles of coordination with the State Treasury and solidarity among all Spaniards.

Coordination here is also one of the principles and, at the same time, the goals of lawmaking. In particular, by virtue of part 5 of Article 82 of the Constitution, authorization for consolidating legal texts shall determine the legislative scope implicit in the delegation, specifying if it is restricted to the mere drafting of a single text or whether it includes regulating, clarifying and harmonizing the legal statutes to be consolidated.

Often, the Spanish Constitution simply prescribed an algorithm for coordinating actions. For example, according to part 3 of Article 64 of the Constitution, the persons countersigning the King's acts shall be liable for them.

Unfortunately, the usual legislation of Spain does not contain any significant coordination standards, although they do exist. The main problem is its inconsistency at the execution level. Let's give some examples.

For example, it should be considered positive that the Spanish civil legislation contains many coordination norms, which is not very consistent with the continental law. In particular, Article 10 of the Civil Code of Spain indicates that the ownership, ownership and other rights to immovable property and their publicity are governed by the law of the place where such property is located. The same law applies to movable property. For the purposes of creating or assigning rights to transit goods, it is considered that the latter is located at the place of shipment, if the sender and the receiver have direct or indirect consistency to consider that they were located at their destination.

Meanwhile, there are no subordinate regulations on this account. The set of norms of coordination character in the Organic Law 14/2003 "on the rights and freedoms of foreigners in Spain and their social status" .

Thus, in Sections 5-6 of Article 58 of the Law it is stated that if the alien can not be sent back within 72 hours, a request is sent to the judicial authorities for applying the internment measures provided for cases related to expulsion. Sending the alien back, agreed in paragraph 2 (a) of this article, will lead to a new reference point for the period of the ban on entry, which was established by

the violated decision on expulsion. In the same way, any sending back, the application of which is established in paragraph (b) of the same section of the article, will result in a maximum ban on entry into Spanish territory for a three-year period.

Article 62/6 of the Law states that in each center of internment of foreign citizens there is a director responsible for its functioning, for which he must take the necessary organizational directives, coordinating and verifying their implementation.

In sections 1-2 of Article 68 of the Law it is stipulated that, in order to ensure proper coordination of actions of bodies of the State Administration with competence in integrating immigrants, a High Council on the Immigration Policy will be established in which representatives of the State, autonomous communities and municipal districts, the structure of which will be determined in accordance with the regulations.

Simultaneously, in articles 16 and 17 of Law 7/1985 of April 2, regulating the Basics of Local Law and Order, it is determined that the entry in the Municipal Register will be in force in accordance with the provisions set forth in Article 15 of this Law, for as long as there is a reason for the entry and, in any case, it must be the subject matter periodic renewal every two years when it comes to the registration of foreign citizens who are not citizens of the Member States of the European Community and who do not have a permanent residence permit. The time interval specified in the previous paragraph will be the basis for agreeing the expiry of the registrations that must be periodically updated if the person concerned has not resorted to the procedure for such an update. In this case, the expiration of the registrations can be announced without the need for a preliminary meeting with the interested person.

As we see, how to comply with these coordination standards is not specified anywhere.

In compliance with the above acts, the Regulations of the Spanish Government on the application of the Spanish Law "On Aliens" dated 07.02.2005, very detailed on procedural matters, Administrative agreement on the application of the Law of Spain "On social security of citizens" of 27.03.98, interdepartmental and interstate agreements, but in no case has the issue of the practice of applying coordination standards been resolved.

This causes reasonable questions and indignation among Spanish politicians and lawyers, even within the precincts of the legislature: «How does the Ministry of Health, Social Services and Equality think ensure the unambiguous recognition of SSCs by the whole system legal, social and health, in a homogeneous and coordinated way?» (PREGUNTA ESCRITA; Artículo 160 del Reglamento del Senado).

Unfortunately, this situation is typical for the coordination regulation in Spain.

We believe that coordination as a method of public administration should be used more widely by the Ukrainian legislator.

МАХОНЮК О.В.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ МІГРАЦІЙНИХ ПОСЛУГ

Ринок міграційних послуг - як система економічних відносин з приводу задоволення потреб населення в послугах, пов'язаних з уможливленням та/або покращенням (спрощенням, легалізацією, прискоренням, доповненням процесів) умов здійснення населенням міграційних переміщень по території, отриманням супутніх вигод, пов'язаних з міграцією – доволі специфічний об'єкт державного регулювання. В Україні його формування і розвиток має чисельні особливості. Переважна більшість з них пов'язані з тіньовими схемами організації економічної і позаекономічної діяльності населення (нелегальні практики надання послуг, низький рівень їх якості, незахищеність споживачів та надавачів таких послуг тощо). В умовах, що склалися, виникає гостра необхідність посилення ролі інституційного регулювання ринку міграційних послуг.

Зміст регулювання ринку міграційних послуг слід визначати як систему заходів цілеспрямованого впливу на ринок, що можуть здійснюватись як державними, так і недержавними інститутами з метою підтримки добросовісного конкурентного середовища між усіма його учасниками та протидією негативних наслідків впливу зовнішнього середовища [1, с. 31-39]. З даного визначення випливає основна мета регулювання ринку, яка фокусується на двох основних цілях: 1) існування на ринку добросовісного конкурентного середовища, яке, як стверджує В. Лагутін, передбачає наявність у ринкових суб'єктів принципів добросовісності і довіри, що виступають важливими чинниками врегулювання конфліктів економічних інтересів, а також взаємного їх узгодження [2, с. 36]; 2) нівелювання (при можливості) негативних зовнішніх впливів на ринок, адже він є відкритою системою відносин та дуже чутливим до різного роду змін; так само слід контролювати вплив ринку міграційних послуг на інші складові територіальних суспільних систем – ринок праці, економіку, освіту, соціокультурне середовище.

Регулювання ринку міграційних послуг повинні здійснювати як державні, так і недержавні інститути, які, власне, формують систему інститутів-регуляторів ринку. В Україні мережа таких державних інститутів наразі не має єдиного плану дій. Лише на рівні центральних органів державної влади пряме відношення до регулювання ринку міграційних послуг мають:

- Державна міграційна служба України (через Кабінет Міністрів України, зокрема міністра внутрішніх справ) - реалізує державну політику у сферах міграції, у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів;

- Державна прикордонна служба України - забезпечує охорону і перетин державного кордону, супроводжує формування ринків міграційних послуг у міжнародному просторі; - Міністерство внутрішніх справ України (через Управління взаємодії з Державною міграційною службою України) - забезпечує захист прав і свобод громадян;

- Міністерство закордонних справ України (включаючи мережу представництв за кордоном та представництв інших держав в Україні) - забезпечує реалізацію державної політики у сфері зовнішніх зносин України та координацію заходів у цій сфері, в тому числі які дотичні до механізмів регулювання ринку міграційних послуг у міждержавному просторі;

- Міністерство соціальної політики України – забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, і т.п. Через спеціальний відділ ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та з питань трудової міграції Департаменту ринку праці та зайнятості безпосередньо впливає на регіональний ринок міграційних послуг;

- Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, яке координує реалізацію державних цільових програм, здійснює комплекс заходів, спрямованих на розвиток підприємництва, в тому числі у сфері надання міграційних послуг, а також як середовища надання можливостей працевлаштування на батьківщині.

У свою чергу, об'єктами регулювання ринку міграційних послуг може бути як ринок у цілому, так і окремі його елементи. Організаційне забезпечення такого регулювання здійснюється із застосуванням низки методичних підходів. Зокрема, серед основних можна виділити: - власне ринковий підхід – основними об'єктами регулювання є попит та пропозиція міграційних послуг, їх ціна, конкуренція у сфері продукування, розподілу (перерозподілу), й реалізації; - маркетинговий підхід – об'єктами регулювання можуть бути види та обсяги міграційних послуг (допомога перетину державного кордону; умови забезпечення легального перебування і діяльності в іноземній країні; консультування, навчання, підготовка міграції; фінансові перекази, товарні перевезення тощо), її доступність та якість (збут), промоція (комунікації); - інституційний підхід – об'єктами регулювання є учасники ринку, зокрема носії та замовники міграційних послуг (як посередники, так і безпосередні одержувачі); - факторний підхід – об'єктом регулювання є ресурси середовища ринку міграційних послуг, його інфраструктурного забезпечення (включаючи економічного – банки, страхові компанії і т. д., соціального – різні форми самоорганізації учасників ринку, транспортно – транспортна

мережа і зв'язок, інформаційного – консалтингові, маркетингові компанії тощо); - процедурний підхід – об'єктом регулювання є етапи організації міграційного процесу, а саме підготовка до міграції або міграційна мобільність, міграція/переміщення, адаптація; - функціональний підхід – об'єктом регулювання є функцій ринку міграційних послуг, а саме забезпечуюча, інформаційна, посередницька, стимулююча, врівноважуюча, захисна тощо.

Регулювання ринку міграційних послуг вимагає чіткої конкретизації об'єкту. При строкатості міграційної ситуації в окремих регіонах України, навіть окремих поселеннях на рівні області чи територіальної громади слід мати науково обґрунтовану концепцію регулювання регіональних ринків міграційних послуг. Вона має розкривати мету, цілі і завдання регулюючих впливів на ринок, а також закладати принципи регулювання на довгострокову перспективу. З науково-практичної точки зору концепція може набувати стратегічного програмного характеру.

Концепція регулювання ринку міграційних послуг має мати науково обґрунтовану основу та закріплюватись у нормативно-правовій документації. Дана ідеологія має кореспондуватись з іншими концептуальними і стратегічними нормативами розвитку держави. Якщо ми розглядаємо таку концепцію для України, то при її формулюванні мають враховуватись, у першу чергу:

- положення Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», яка наразі є основоположним нормативом для формування і реалізації державної політики в усіх сферах;
- положення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року;
- положення Стратегії демографічного розвитку України. На жаль, останній такого роду документ був чинним до 2015 року. Нині вкотре піднімається питання проведення демографічного перепису;
- положення Державної стратегії регіонального розвитку до 2020 року тощо.

У підсумку зазначимо, що регулювання ринку міграційних послуг не буде ефективним, якщо суспільству притаманні високий рівень корупції, особливо серед органів прокуратури, судочинства, митної і прикордонної служб, а також низький рівень правової культури населення. Наявність навіть найдосконалішої концепції не забезпечить розвиток ринку міграційних послуг таким чином, щоб він був позитивним фактором соціально-економічних змін у країні/регіоні.

1. Садова У.Я., Махонюк О.В. Інституційне забезпечення функціонування транскордонного ринку міграційних послуг // РЕ – 2016. - №4; 2. Лагутін В. Д. Конкуренція, довіра і реалізація інтересів ринкових суб'єктів / В. Д. Лагутін // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2011. – С. 32–36.

МЕЛЬНИКОВА М.В

Інститут економіко-правових досліджень НАН України

ПРО ДЕЯКІ ІНСТРУМЕНТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЖИТТЕЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА

Як зазначено в документі ООН «Реконцептуалізація управління» (1997), «публічне управління, являє собою здійснення політичних, економічних і адміністративних повноважень з управління справами країни та включає комплекс механізмів, процесів, взаємовідносин та інститутів, за допомогою яких громадяни держави і їх об'єднання висловлюють свої інтереси, здійснюють свої права та обов'язки і врегулюють розбіжності. Управління може здійснюватися всіма методами, які суспільство використовує для розподілу владних повноважень і управління державними ресурсами, а також вирішення проблем». Виходячи з представленого визначення розглянемо деякі інструменти публічного управління в сфері життєзабезпечення міста.

Сфера життєзабезпечення включає галузі соціальної та технічної інфраструктури (транспорт, інженерні системи, житло, сфери обслуговування), які забезпечують життєдіяльність населення та функціонування економічної бази. Соціальна інфраструктура орієнтована на задоволення потреб міста в різних видах обслуговування, включаючи надання житлових та комунальних послуг. Сфера житлово-комунальних послуг міста безпосередньо пов'язана з задоволенням базових потреб населення та об'єднує підприємства водо-, тепло-, газо-, електропостачання, вивезення ТПВ та благоустрою території. Функціонування та розвиток сфери життєзабезпечення міста здійснюється на основі стратегій та програм міського економічного та соціального розвитку, які розробляються та приймаються міською радою, як представницьким органом місцевого самоврядування. При формуванні програм та проектів міського розвитку враховуються пропозиції, що подаються в порядку місцевої ініціативи. Місцеві ініціативи виступають формою безпосереднього народовладдя та інструментом публічного управління.

Важливою складовою програм міського економічного та соціального розвитку є реалізація проектів модернізації міської комунальної інфраструктури. Для реалізації коштовних проектів модернізації міської комунальної інфраструктури залучаються приватні інвестори на засадах публічно-приватного партнерства, що також є інструментом публічного управління.

Залученню приватних інвесторів сприяє наявність інвестиційного клімату, який включає загальні та спеціальні чинники привабливості території. До спеціальних чинників відносять інвестиційну лояльність органів місцевого самоврядування по відношенню до інвесторів та інформаційну прозорість (наявність публічної інформації про об'єкти можливих інвестицій на підставі використанні геоінформаційних систем). Інформаційна прозорість також виступає інструментом публічного управління.

Використання інструментів публічного управління (місцевих ініціатив, публічно-приватного партнерства, впровадження геоінформаційних систем) в сфері життєзабезпечення міста потребує наявності відповідного нормативно-правового забезпечення. Так, порядок внесення та розгляду місцевої ініціативи потребує належної інституціональної підтримки шляхом прийняття відповідного Закону «Про місцеві ініціативи», проект якого зареєстровано Верховною Радою України (№2296а від 06.07 2015 р.) Чинний Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 1.07.2010 р. № 2404-VI потребує вдосконалення щодо визначення форм здійснення ППП та формування відповідних координаційних органів, схем взаємодії між учасниками та процедур прийняття ними рішень, умов поєднання ресурсів та розподілу результатів. Формування ГІС регулюється Концепцією проекту Закону України "Про національну інфраструктуру геопросторових даних» №1021-р, прийнятою Постановою КМУ від 21.11.2007 р. та потребує врахування особливостей використання геопросторових даних на місцевому рівні.

Таким чином, вдосконалене нормативно-правове забезпечення про місцеві ініціативи, державно-приватне партнерство та національну інфраструктуру геопросторових даних дозволить комплексно використовувати інструменти публічного управління в сфері життєзабезпечення міста.

МИХАЛІЦЬКА Н.Я.

Львівський державний університет внутрішніх справ

МУНІЦИПАЛЬНИЙ ТА ІНСТИТУЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З МЕТОЮ ГАРМОНІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯН

Після здобуття незалежності в Україні сформовано нову систему державного управління. У Конституції та законах України закріплено питання щодо правового статусу, організації, повноважень та порядку діяльності Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих

органів виконавчої влади, загальних засад державної служби, та надання адміністративних послуг. Прийнято низку актів законодавства, які запровадили інструменти розроблення політики, формат політичних документів, процедури і стандарти прийняття рішень, стратегічне планування. Встановлено законодавчі межі доступу громадян до інформації про діяльність органів виконавчої влади, залучення громадськості до підготовки управлінських рішень.

Але новостворена система державного управління все ще не позбавилась родимих плям минулих часів, вона функціонує за радянськими традиціями управління, не відповідає стратегічному курсу України на європейську інтеграцію та європейським принципам врядування, є неефективною, генерує тіньову економіку та корупцію. Вона є внутрішньо суперечливою, надмірно централізованою, закритою від суспільства і здебільшого такою, що не задовольняє потреби громадян України.

Державне управління державою і суспільством – це здійснювана на основі законів та інших нормативних актів організуюча, виконавча і розпорядча діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських та інших недержавних формувань, наділених відповідними державно-владними повноваженнями. Управління державою або управління справами держави взагалі здійснюють всі гілки державної влади: законодавча, виконавча і судова влада. Всі вони реалізують єдині цілі держави, проводячи певну стратегічну лінію внутрішньої і зовнішньої політики. Державне управління являє собою одну з форм цієї діяльності.

Державне управління носить державно-владний характер, є організуючою, безпосередньою діяльністю в міжгалузевій (фінанси, податки, статистика), соціально-політичній (оборона, закордонні, внутрішні справи та ін.), соціально-культурній (наука, освіта, охорона здоров'я), господарській діяльності (промисловість, транспорт, зв'язок, торгівля) і ін. областях і здійснюється спеціально на те уповноваженими суб'єктами управління.

Державне управління має носити чітко виражений публічний характер: проводити в життя (виконувати) юридично владні приписи, що містяться в законодавчих актах, здійснювати функції поточного управління суспільством, представляючи собою державну діяльність з управління справами суспільства. У процесі здійснення цієї діяльності державні та громадські суб'єкти управління повинні використовувати надані їм розпорядчі повноваження, права щодо прийняття владних актів управління, які є обов'язковими і забезпечуються заходами державного примусу.

Таким чином, поряд й одночасно з державним управлінням існує громадське управління – це здійснювана на основі законів та інших нормативних актів організуюча та адміністративна діяльність органів місцевого самоврядування, громадських та інших недержавних формувань, наділених законодавством відповідними державно-владними повноваженнями. Термін «управління» до соціуму як цілісного, використовується, якщо мова йдеться про його впорядкування, регулювання і спонукання до його розвитку в бажаному напрямі та в певних заданих параметрах (соціальне управління у його найширшому значенні). Термін «соціальне управління» вживається й для характеристики управлінської діяльності у її «вузькому» значенні: управління як адміністрування.

В межах громадського управління доцільно виділяти муніципальне та інституційне управління. Під інституційним управлінням варто розуміти свідомий і цілеспрямований вплив на суспільну систему загалом або на її елементи, для здійснення якого створюються спеціальні управлінські підсистеми – інститути громадянського суспільства, основною функцією яких є публічне управління та урядування. У країнах ЄС коло інститутів, що безпосередньо залучаються, наприклад, до процесу розвитку територій (крім органів державної влади та органів місцевого самоврядування різного рівня), дуже широке. Тут можна навести різні інститути та інституції: асоціації муніципалітетів; національні агентства розвитку; торговельно-комерційні та промислові палати; технополіси; бізнесові й інноваційні центри; регіональні фінансові компанії; приватні консультанти та експерти; профспілки; організації, що займаються працевлаштуванням населення; організації, що спеціалізуються на поширенні нових технологій; бізнес-інкубатори; венчурні фонди; гарантійні фонди; благодійні фонди; місцеві

агентства розвитку; комунальні фундації; заклади вищої освіти та наукові центри; технологічні дослідні лабораторії; агентства регіонального розвитку тощо [1].

Стосовно муніципального управління зазначимо, що органи місцевого самоврядування в Україні мають недержавний статус відповідно до ратифікованої Верховною Радою України в 1997 р. Європейської хартії місцевого самоврядування. На сьогодні в Україні отримали розвиток структури публічного управління на рівні територіальних громад, які отримали назву – громадівські ради. Головне призначення їх полягає: у здійсненні безпосередньої управлінської діяльності; налагодженні управлінських взаємовідносин з державою, головна мета – консолідація громади навколо базових цінностей та розв'язання наявних проблем переважно економічного характеру та з метою удосконалення управлінських процесів на рівні громади. Особливість діяльності громадівських рад полягає у такому:

- 1) відсутність приналежності до політичних структур;
- 2) відсутність підтримки політичних партій» [2, с.30].

Громадівські ради не слід плутати з громадськими радами – вони різні за функціями й відповідальністю перед громадою. Якщо громадські ради утворюють при центральних та місцевих органах виконавчої влади з метою налагодження співпраці з громадськістю, то громадівські ради створюються безпосередньо мешканцями населених пунктів для здійснення управлінської діяльності.

Основні функції громадівської ради:

- контроль за збереженням власності та земельних запасів громади;
- проведення управлінських заходів, пов'язаних із життєзабезпеченням громади;
- опрацювання питань порядку денного та проектів рішень загальних зборів членів територіальної громади;
- визначення організаційно-технічних заходів для скликання і проведення загальних зборів членів територіальної громади [3].

Таким чином, публічне адміністрування та управління у сучасній системі управління державою та суспільством поєднує зусилля держави та громадських інституцій щодо розвитку демократії, спільної законотворчості, досягнення консенсусу, гармонізації інтересів держави та громадян.

1. Слава С. С. Структурна парадигма збалансованості інструментів підтримки економічного розвитку регіону / С. С. Слава, Н. М. Гапак // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : збірник наукових праць / ред. кол. : І. Д. Пасічник, О. І. Дем'янчук. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – Випуск 27. – С. 44-50; 2. Ястремська О. М. Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л. О. Мажник. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 132 с.; 3. Алексеев В. Громадівська рада / В. Алексеев // Віче. – 2014. – № 11. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/4219/>

МИХАЛЬЧИШИН Н.Л., ГОРБАЧУК Н.В.

Національний університет «Львівська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державний службовець – це особа, яка є учасником особливих трудових відносин, в яких роботодавцем є народ. Відповідно, до державних службовців висуваються підвищені вимоги, також наявні обмеження щодо доступу окремих осіб до державної служби, обов'язковість прийняття присяги. Для запобігання вчинення порушення законодавства державними

службовцями наявний інститут притягнення до дисциплінарної відповідальності, особливості застосування якого закріплені в Законі України "Про державну службу", Кодексі законів про працю України тощо. Ефективність функціонування дисциплінарної відповідальності залежить і від дотримання правових норм на практиці, зокрема, принципу рівності перед законом та ін. Згідно зі статтею 65 Закону України «Про державну службу» підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення. Дисциплінарними проступками є: порушення присяги, правил етичної поведінки державних службовців; вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; дії, що шкодять авторитету державної служби; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб та ін.

Також законодавством визначено часові межі притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності – державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи час тимчасової непрацездатності державного службовця чи перебування його у відпустці, або якщо минув один рік після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду.

Існують також обмеження щодо видів дисциплінарного стягнення та кількості їх застосування. Так, до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службу відповідність; звільнення з посади державної служби. При цьому звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення. За кожний дисциплінарний проступок до державного службовця може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Інститут притягнення до дисциплінарної відповідальності може застосовуватись до підлеглих державних службовців, з якими керівники мають конфліктні взаємовідносини чи непорозуміння. Для захисту державних службовців від дисциплінарних незаконних впливів законодавством передбачено утворення дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ у складі не менше шести членів. В разі підконтрольності керівнику членів такої комісії, а відтак, прийняття протиправного та незаконного рішення, державний службовець може оскаржити таке рішення про накладення дисциплінарного стягнення до суду, а державні службовці категорій "Б" і "В" – до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, або до суду.

Отже, ефективність інституту притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців незважаючи на встановлені законодавством межі застосування та обмежений інструментарій дисциплінарного впливу перш за все залежить від незаангажованого дисциплінарного розслідування стосовно будь-якого державного службовця, незалежно від рангу, стажу чи займаної посади – тобто за дотримання принципу рівності перед законом.

МИХАЛЬЧИШИН Н.Л., МАРТИНЮК Н.Р.
Національний університет «Львівська політехніка»

ВПЛИВ КОРУПЦІЇ ВЛАДИ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ: НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ

Ефективність системи публічного управління та адміністрування визначає розвиток держави не лише в політичному аспекті, але і в економічному. Завдяки такій ефективності формується довіра суспільства до владних інституцій на різних рівнях. Однак, під впливом

різних чинників, в тому числі і корупції, знижується ефективність публічного управління та адміністрування, а в окремих випадках втрачається зв'язок влади та суспільства, що зумовлює соціальну напругу та соціальну протидію владним структурам.

Корупція безпосередньо пов'язана з економічними взаємовідносинами, наслідком чого є неефективний розподіл та використання державних коштів й ресурсів, зростання рівня тіньової економіки, в якій формуються корупційні зв'язки держаних чиновників[4]. Вплив корупції на формування органів державної влади, формування та реалізацію державної політики виявляється у порушенні демократичних принципів виборчого процесу, спотворення волевиявлення громадян, недотримання конкурсного підходу в призначенні державних службовців на відповідні посади. З усіх гілок влади найбільш корумпованою вважається виконавча гілка влади, від діяльності якої залежить реалізації нормативно-правових актів, що приймаються законодавчим органом

Корупційні схеми руйнують рівномірний розподіл добробуту в суспільстві, внаслідок чого результати фінансово-господарської діяльності підприємств не відповідають фактичному стану справ, відповідно надходження в бюджет від сплати податків не відповідають реальній економіці. Керуючись особистими інтересами, а не суспільним добробутом, органи державної влади приймають владні рішення, орієнтовані на регулювання окремих аспектів в інтересах окремих осіб, а не суспільства загалом. Проте, в разі керування і загальнодержавними інтересами при прийнятті рішення, але базуючись на загальноекономічних показниках розвитку держави, що відхиляються від реального стану справ через прихований характер, корупційні впливи, тінізацію економіки, державні органи неспроможні досягати ефективності в публічному управлінні та адмініструванні.

Невживання органами державної влади серйозних і ефективних заходів щодо стимулювання сфери матеріального виробництва, а спрямованість всього механізму створення, реєстрації, оподаткування нових суб'єктів господарювання, зумовили зловживання, корупцію, незаконне накопичення і концентрацію коштів, підштовхнув бізнесменів до різного роду спекулятивних операцій. Постійна нестабільність, відсутність кадрової політики, тимчасовість перебування державних службовців на посадах, зумовили відсутність відповідальності при прийнятті рішень та є причинами корупції [1].

Руйнування корумпованих зв'язків потребує визначення економічних сфер, де найбільше поширена корупція. До таких сфер насамперед відносять сферу виконання бюджету та розподілу бюджетних коштів, що пов'язано із ухиленням від сплати податків, отриманням і використанням іноземних кредитів; залученням кредитів під гарантії і поручительства Кабінету Міністрів України; нецільовим і неефективним використанням коштів державного бюджету [4].

Корумповані зв'язки також формуються і в законотворчому органі, в якому закладаються основи регуляторів економічної сфери, визначаються умови ведення господарської діяльності. Так, проявляється протизаконний лобізм, який найважче піддається контролю і кримінальному переслідуванню, насамперед, через гіпертрофовану депутатську недоторканність. Саме тому з загального числа посадових осіб, притягнутих до відповідальності за діяння, котрі можна кваліфікувати як корупцію законодавців немає, як немає і депутатів обласних рад [3].

Одним із способів боротьби з корупцією може бути зниження її ефективності, що пов'язано зі зниженням її прогнозованості. Якщо об'єм хабарів, який потрібно сплачувати, завідомо відомий, то корупцію можна сприймати як своєрідне оподаткування. Якщо ж корупція «не прогнозована», тобто невідомо, чи потрібно сплачувати, скільки сплачувати, і чи буде виконано те, за що дано хабар, то інвестори переважно не вкладатимуть кошти у такий малопрогнозований ситуації[3]. Малопрогнозованість матиме місце при колективному та гласному прийнятті рішень, громадському контролю за таким прийняттям, розвитку електронного подання документів та стислі строки для їх розгляду. В більшості випадків формування корупційних зв'язків та налагодження тісних контактів, формування певних ланцюгів вимагає часових затрат, що можуть перевищувати законодавчо визначений час на прийняття рішення. За порушення вказаних строків чиновники можуть підозрюватись в корупційних діяннях.

Ще одним із напрямів зниження корупційності є спрощення процедур дозвільного характеру для господарської діяльності. Чим більше дозволів необхідно отримати для ведення діяльності, тим частіше суб'єкти господарювання будуть прагнути давати хабарі. В своїй поточній чи майбутній діяльності підприємства прагнуть оминати будь-які перешкоди, що пов'язані з рутинним документообігом та бюрократією, що відповідно вимагатиме формування корупційних зв'язків. Таким чином не лише спрощення процедур дозвільного характеру, але й усунення бюрократизму чиновників може стати ще одним з напрямів зниження корупції.

В економічній сфері для зниження корупції доцільно реалізовувати реформи, які б змінили систему стимулів. Зокрема, відмова від програм, які самі по собі є носіями корупції. Якщо у чиновника немає повноважень контролювати експорт або ліцензувати підприємницьку діяльність, канали хабарництва самі по собі зникають. При цьому відмова від окремих державних програм нерідко більш ефективна, ніж їх проведення. Прикладом можуть слугувати створені в Україні численні вільні економічні зони, більшість яких не тільки не призвела до поживавлення економіки, а й стала розсадником економічної злочинності і корупції [3].

Усунути чи мінімізувати негативний вплив корупції на ефективність діяльності владних органів, і як наслідок, підвищити передумови для економічного зростання в державі, можливо і через посилення контролюючих заходів завдяки широкому залученню громадськості, взаємодії влади та інститутів громадянського суспільства. Відкритість та доступність інформації про реалізацію заходів та про діяльність суб'єктів, які їх реалізують, через постійне інформування громадськості засобами масової інформації сприятиме дотриманню принципу прозорості й гласності та формуватиме громадянське суспільство з уявленнями кожного громадянина про його особисту причетність до змін, які відбуваються в державі [2].

Економічне зростання держави відноситься до процесів, які піддаються регулюванню та прогнозуванню. При цьому важливим є інформаційне забезпечення регуляторних процесів, усунення асиметрії інформації. В разі корупційних схем зводиться нанівець як функція регулювання, так і прогнозування, оскільки прийняті регуляторні акти можуть не реалізовуватись, а ефективність та результативність від частково реалізованих – буде оцінена з похибкою. Таким чином, лише за умови мінімізації корупційності в системі влади можливо досягати прогнозованих показників економічного розвитку, під час контролю економічних процесів, зокрема господарської діяльності суб'єктів господарювання, можливим є виявлення відхилень, які усуватимуться при регулюванні, що відповідно підвищуватиме ефективність регулювання, довіру суспільства до регуляторних та інших органів влади.

1. Визначення поняття корупції та аспекти впливу на суспільство та державу [Електронний ресурс] – Режим доступу: kpk.org.ua/2006/08/07/viznachennja_ponjattja_korupc_ta_aspekti_vplivu_na_susplstvo_ta_derzhavu.html; 2. Молдован Е.С. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект [Електронний ресурс] – Режим доступу: academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10mesmia.pdf; 3. Невмержицький Є.В. Кримінологія [Електронний ресурс] – Режим доступу: radnuk.info; 4. Підпригора Л.А. Вплив корупції на тінізацію державного сектору економіки України//Глобальні та національні проблеми економіки, 2016 - Випуск 14. – С.32-35.

МІЗІК А.О.

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК СИСТЕМНЕ СУСПІЛЬНЕ ЯВИЩЕ

Публічне адміністрування – це діяльність суб'єктів публічного адміністрування, спрямована на здійснення законів та інших нормативно-правових актів шляхом прийняття адміністративних рішень, надання встановлених законами адміністративних послуг. Публічне

адміністрування складається з: державного управління, де суб'єктом виступає держава в особі відповідних структур та громадського управління, де суб'єктами є недержавні утворення. Суб'єктами громадського управління виступають недержавні утворення. До них належать різні самоврядні структури (громадські організації, об'єднання) та їхні органи. Вони виступають як суб'єкти публічного управління виключно від свого імені тільки для вирішення питань, що визначені їх статутними документами.

Управління є суспільним явищем, притаманним усім країнам на будь-яких етапах людської цивілізації. Громадське управління у публічній сфері здійснюють також органи самоорганізації населення (будинкові, вуличні, квартальні комітети, комітети мікрорайонів, районів у містах, сільські, селищні). Вони утворюються і функціонують відповідно до Закону України «Про органи самоорганізації населення» від 11 липня 2001 р. і є однією з форм участі членів територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах у вирішенні окремих питань місцевого значення.

Громадська організація – це об'єднання громадян, яке створюється для спільної реалізації спільних інтересів (культурних, економічних, вікових, гендерних, регіональних, релігійних, професійних, соціальних тощо). Закон України «Про громадські об'єднання» визначає громадську організацію як «громадське об'єднання, засновниками та членами якого є фізичні особи», тобто це одна з організаційно-правових форм громадських об'єднань в Україні. Спільними для всіх громадських організацій ознаками є принципи добровільного членства, рівноправності, самоврядування, законності і гласності. Ознаки громадянського суспільства у його співвідношенні з державою: не існує до держави і поза державою; розвивається самостійно без прямого втручання держави; складається із суб'єктів – вільних і рівноправних громадян і об'єднань; має певний пріоритет перед державою, проте зацікавлено в добробуті держави і сприяє її розвитку; справляє вплив на створення і функціонування державних органів у власних інтересах; має право жадати від держави захисту життя, здоров'я, безпеки громадян, не допускаючи її втручання в їх приватні інтереси; формує право, що формулюється державою в законах та інших нормативно-правових актах, гарантує і захищає її від порушень; розвивається і взаємодіє з державою в межах права.

Ранні концепції громадянського суспільства наголошували на економіці як його головній складовій частині. Адже саме тут індивіди проявляли себе незалежними суб'єктами суспільної діяльності і, покладаючись на механізми ринкової саморегуляції, прагнули якомога меншого втручання держави у свої справи. Громадянським суспільством можна назвати таке суспільство, в якому головною діючою особою є громадянин як автономна особа: суб'єкт, який усвідомлює себе вільним членом суспільства; вільним економічно, має право вибору форм і видів трудової діяльності, у тому числі підприємницької; вільним ідеологічно і політично; суб'єкт, який наділений правами і свободами, у тому числі правом приватної власності; суб'єкт, який усвідомлює відповідальність перед суспільством; суб'єкт, захищений законом від прямого втручання і довільних обмежень з боку держави. Співвідношення праці й різноманітних форм власності у громадянському суспільстві повинно бути таким, щоб праця дозволяла створити для кожного гідний суспільному прогресу стандарт життя.

Основними шляхами побудови громадянського суспільства в Україні є: підвищення політичної культури населення, створення нових можливостей участі громадян в управлінні державними і суспільними справами; формування справжніх інститутів громадянського суспільства як ринкового, так і неринкового характеру (благодійні фонди, споживчі товариства, клуби за інтересами, товариства, асоціації тощо), розвиток різних форм громадського самоврядування і самодіяльності; постійне удосконалення контрольних механізмів, тобто механізмів зворотного зв'язку від суспільства до держави; піднесення рівня суспільної свідомості, подолання явищ соціальної пасивності. Розбудова громадянського суспільства передбачає роздержавлення суспільних інститутів та зменшення державного впливу на них.

Спільними принципами для всіх громадських організацій є такі: добровільного членства, рівноправності, самоврядування, законності та гласності. Роль громадських організацій у публічному адмініструванні полягає у тому, що вони своїм різноманіттям заповнюють ту

частину сфери у суспільному житті, яку з часом перестає забезпечувати держава, надаючи свої послуги. Громадянське суспільство разом із засобами масової інформації виступають своєрідним критерієм рівня захищеності громадян, регулятором горизонтальних зв'язків у публічній владі; з їх розвитком зменшується вірогідність узурпації влади. Функції організацій громадянського суспільства, що здійснюються на місцевому рівні, полягають у: виконанні конкретних завдань на основі ефективного використання наявних ресурсів; мобілізації і підтримки ресурсів, необхідних для забезпечення діяльності; посередництва в конфліктних ситуаціях; захисті інтересів членів організацій; впровадженні макрорівневої політики в практичні дії. Важливим аспектом роботи організацій громадянського суспільства є їх роль як поля діяльності громадян, які можуть займатися безпосередньо наданням послуг, розвитком свого населеного пункту, інформаційною роботою, організаційною діяльністю.

Для органів публічного управління і громадянського суспільства характерні різноманітні типи відносин: конфлікти, впливи, трансформації і реформи, конкуренція, взаємодії, діалог, партнерство. Ефективна модель взаємодії громадськості з органами публічного управління потребує: забезпечення інформаційної відкритості з боку органів державної влади, вчасного інформування про підготовку політичних рішень; повноцінного здійснення громадського контролю, зокрема й антикорупційної експертизи нормативно-правових актів; стимулювання громадської активності, підвищення громадянської компетентності, зокрема спеціальних навичок взаємодії із органами влади та обізнаності щодо визначених законодавством процедур.

МОРМУЛЬ М.Ф., МИСЛАВЕЦЬ А.В., ЛИСАК К.А.
Університет митної справи та фінансів

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

В умовах коли українське суспільство перебуває на стадії перехідного, виникає квазіформа поєднання укорінених радянських сталих адміністративних форм управління і засвоєння нових демократичних цінностей розвитку громадянського суспільства. Це часто призводить до номенклатурного характеру прийняття рішень, високого рівня бюрократизації та показового створення громадських ініціатив, при загальному низькому рівні суспільної залученості до державотворчого процесу.

Тому для подолання проблем пострадянських трансформацій та забезпечення інтересів громадян на основі верховенства закону важливо налагодити ефективну систему комунікацій між владою та народом, для підвищення рівня державного управління та створення реального громадянського демократичного суспільства, до якого прагне Україна. Важливо виробити стратегію постійної та дієвої комунікації між владою та народом, яка б враховувала як соціально-політичні особливості розвитку України, так і загально світові тенденції.

Якщо аналізувати загальні тенденції взаємодії органів державної влади з громадськістю, то вони першу чергу окреслюються виборчим процесом, коли суспільство делегує свої повноваження владним представникам. Якщо говорити, про інші форми, то вони можуть бути представлені в: референдумах, зустрічах з виборцями, приймальних годинах для населення, моніторингу ЗМІ та коментарів населення, проведенні соціологічних досліджень, фокус-груп та ін.

Однак досить часто подібні дії носять абсолютно формальний характер. З одного боку це говорить про відірваність провладних процесів від потреб громадян. З іншого соціологічні дослідження виявляють низьку громадську активність, про це свідчить як низький рівень довіри до державних інституцій так і аморфний характер українського соціуму, котрий ще інтегрує радянські політичні практики, а перманентна соціальна криза лише підкріплює цю тенденцію.

Серед найбільш типових характеристик діалогу між владою та народом в Україні відділяють наступні негативні прояви:

- дискредитацію потенційно ефективних процедур консультацій із громадськістю, громадської експертизи, слухань та ін. Це стосується непрозорості підбору тих організацій громадянського суспільства, які залучаються до консультацій із громадськістю, а також їх низької результативності;
- надання формалізованих відповідей на інформаційні запити до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, безпідставних відмов у наданні інформації, а також неналежне її оприлюднення;
- наповнення веб-сайтів органів державної влади та органів місцевого самоврядування переважно інформацією про фіксацію створення громадських рад, проведення слухань, експертиз, а не їхнього внеску в зміст прийнятих рішень чи їх коригування [1].

Не дивлячись на те, що в Україні за останні роки розширилася законодавча база, котра в основі своїй має на меті закріплення принципи демократичної та правової держави, реальний характер відносин між громадськістю та державними інституціями носить імітований характер підзвітності та врахування думок населення.

Варто зазначити, що і низові ініціативи також є досить локальними і часто залежать від членів, котрі проводять їх фінансування, тому носять лобійований характер і не можуть представляти думку суспільства або певної її частини об'єктивно.

У цілому, як рівень мотивації органів публічного управління всіх рівнів до взаємодії, так і громадськості до продуктивної співпраці є недостатнім. Так, за даними експертного опитування, серед причин неефективності консультацій із громадськістю переважають: небажання органів виконавчої влади враховувати пропозиції організацій громадянського суспільства при проведенні консультацій, низька якість пропозицій організацій громадянського суспільства, відсутність належного інформування про проведення консультацій, корупція, яка заважає прозорості ухвалення рішень тощо.

Важливою проблемою в налагоджуванні сталої співпраці є також постійні реформування органів публічного управління. З одного боку, їх розвиток та вдосконалення є органічним та необхідним етапом, однак досить часто це зводиться до видимості реальних змін та поліпшень, що призводить лише до постійної роботи над ефективністю, котра не дає жодних реальних результатів, оскільки докорінних змін в роботі інституцій так і не відбувається.

У принципі, в розвинених країнах усі винайдені досі форми демократичного правління служать справі демократії, оскільки там у неї є міцне

соціально-культурне підґрунтя. Тож вартим уваги є застереження від перебільшених суспільних очікувань щодо дієвості громадськості, які продукуються міфологемою громадянського суспільства, що стає не менш поширеною, ніж міфологема євроінтеграції як панацеї від усіх бід.

Ефективна модель взаємодії громадськості з органами публічного управління потребує:

- забезпечення інформаційної відкритості з боку органів державної влади, вчасного інформування про підготовку політичних рішень;
- повноцінного здійснення громадського контролю, громадських експертиз, зокрема й антикорупційної експертизи нормативно-правових актів;
- охоплення механізмами громадського контролю, громадської експертизи, моніторингові консультації із громадськістю з питань, що мають пріоритетне значення для суспільства (оцінки ефективності дотримання законодавства, використання бюджетних коштів, прийняття рішень органів влади у сфері регуляторної політики, виконання державних програм, загальнонаціональних та місцевих програм розвитку, стратегічних документів, планів, програм розвитку сфер, галузей, регіонів тощо);
- активізації організаціями громадянського суспільства заходів, пов'язаних зі здійсненням інформаційно-просвітницьких, експертно-аналітичних, правозахисних функцій;

- стимулювання громадської активності, підвищення громадянської компетентності, зокрема спеціальних навичок взаємодії із органами влади та обізнаності щодо визначених законодавством процедур [1].

Для розв'язання існуючих на нинішньому етапі розвитку суспільства та держави в Україні проблем щодо взаємодії органів публічного управління з громадськістю важливо врахувати всі протиріччя зазначені вище, провести роботи з прозорого оприлюднення важливо суспільно-політичних актів для можливості їх обговорення, запровадити систему публічного моніторингу, забезпечити розвиток громадянської освіти та стимулювати незалежну роботи низинних ініціатив. Лише всі ці елементи вкупі здатні будуть забезпечити розвиток громадянського суспільства в Україні та встановити тісний діалог між владою та народом.

1. Щодо активізації взаємодії організацій громадянського суспільства із органами державної влади: аналіт. зап. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/881>

МОРОЗ С.А.

Національний університет цивільного захисту України

ГУМАНІТАРИЗАЦІЯ ЗМІСТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЇЇ ЯКІСТЮ

Не дивлячись на той факт, що проблематика якості освіти, у тому числі й вищої, постійно перебуває у межах кола наукової уваги протягом декількох останніх десятиріч, її категоріальний апарат все ще знаходиться на стадії формування та уточнення. Серед найбільш вживаних категорій відповідного напрямку наукового знання, безперечно є дефініція якості освіти. Про значущість феномену якості вищої освіти для практики державного управління може свідчити, хоча безумовно на опосередкованому рівні, і той факт, що відповідна проблематика постійно перебуває у колі професійної уваги посадових осіб органів публічної влади. На переконання прем'єр-міністра України В.Б. Гройсмана, «зміна якості освіти, передусім вищої, має допомогти державі реалізувати стратегічну мету переходу від існуючого сировинного типу економіки до економіки доданої вартості» [2]. Міністра освіти і науки України Л.М. Гриневич, приймаючи участь у роботі розширеного засідання Колегії МОН України на тему «Пріоритетні напрямки змін у вищій освіті на 2018-2019 рр.», визначила якість на рівні першого пріоритету державної політики у сфері вищої освіти [1, с. 2]. Не дивлячись на достатній рівень теоретико-методологічного опрацювання проблематики якості вищої освіти, окремі напрями позиціонування її складного та багатогранного змісту все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків. У межах цієї наукової публікації ми звернемо увагу на місце та роль блоку гуманітарних дисциплін у межах формування підсумкової якості здобутої випускником ВНЗ освіти. Нажаль відповідна проблематика традиційно розглядається за межами об'єктно-предметного спрямування державно-управлінської науки, що певним чином обумовлює існування достатньої кількості не вирішених питань на рівні теорії та практики публічного управління. Окремі аспекти обраного нами предмету наукової уваги були розглянуті у межах попередніх авторських публікацій [3, 5].

Не дивлячись на той факт, що найбільш вагомий внесок у розвиток змісту категорії якості вищої освіти було зроблено представниками педагогічної наукової думки, відповідний феномен, з огляду на свою соціально-економічну та суспільно-політичну значущість, все далі частіше перебуває у фокусі наукової уваги державно-управлінської та економічної наук. Якість вищої освіти може бути розглянута на рівні одного з найбільш значущих елементів системи економічних та соціокультурних передумов демократії. Суспільство, в основу формування

ціннісних орієнтацій якого покладено узагальнену думку критичної маси осіб з якісною вищою освітою, має значно більше шансів на розбудову та розвиток демократії, політичний режим у межах якої, традиційно вважається найбільш сприятливим як для розбудови потужної економічної системи (90% країн з доходом на душу населення понад 11 тис. дол. США є демократичними), а також таким, що гарантує подальший розвиток людського потенціалу, як громадян відповідної країни, так і суспільства в цілому (переважна більшість країн, які позиціонують у класифікаційній групі «країни з дуже високим рівнем людського розвитку» рейтингу країн ПРООН використовують модель демократичного політичного режиму). Вище наведене свідчить про не аби яку значущість блоку гуманітарних дисциплін у забезпеченні якості вищої освіти, адже саме у його межах формуються умови для досягнення мети освіти в цілому. Нагадаємо той факт, що відповідно до норм Закону України «Про освіту», «метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями». На нашу думку, акцентування уваги законодавцем на «всебічному розвитку людини» та «цінностях суспільства» може бути прийнято на рівні обґрунтування значущості місця та ролі системи ціннісних орієнтацій випускника ВНЗ серед основних характеристик якості вищої освіти.

Крім того, слід звернути увагу на той факт, що якість вищої освіти є одночасно результатом та джерелом соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку держави, а отже повинна бути зосереджена своїм змістом не лише на формуванні суто професійних знань та навичок, а також бути підґрунтям для соціогуманітарного розвитку особистості. Рівень та вектор розвитку загальнолюдських цінностей, так само як і рівень загальної культури суспільства, можуть бути використані для опосередкованої характеристики якості вищої освіти, адже цей рівень поступово втрачає свою елітарність та охоплює все більшу частку населення держави. Цілком очевидно, що за таких умов виникає необхідність посилення професійних програм навчання більш потужним за обсягом охоплення наукової проблематики гуманітарним блоком. Це пов'язано з тим, що наука, незалежно від її змістовного спрямування, є складовою культури та при цьому має тісний зв'язок з порядком та гармонією [4]. Нажаль, не дивлячись на скасування Наказу МОН «Про організацію вивчення гуманітарних дисциплін за вільним вибором студента» (від 09.07.2009 року, № 642) діючи на цей час рекомендації МОН України щодо організації вивчення гуманітарних дисциплін (Лист МОН України керівникам ВНЗ від 11.03.2015) не забезпечують необхідний рівень формування світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, загальнокультурної підготовки здобувачів вищої освіти, а отже її якість не набуває свого необхідного розвитку, а ні за своєю динамікою, а ні за своїм змістом. Цілком очевидно, що визначений МОН України обсяг для вивчення обов'язкового вивчення гуманітарних дисциплін на рівні не менше 12 кредитів ЄКТС є недостатнім та потребує на збільшення. Відсутність серед обов'язкових до вивчення гуманітарних дисциплін загальноосвітнього профілю негативно впливає на загальну якість вищої освіти.

Автор статті запрошує зацікавлених у дослідженні проблематики якості вищої освіти осіб, приєднається до некомерційного емпіричного дослідження «Оцінка якості вищої освіти» (методи: анкетування; порівняльний аналіз). До відповідного дослідження на громадських засадах вже приєдналися представники університетів з Фінляндії та Китаю.

1. Гриневич Л.М Пріоритетні напрями змін у вищій освіті на 2018-2019 рр. [електронний ресурс] / Л.М. Гриневич // Міністерство освіти і науки України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/infographik/MON_prioritety_new.pdf;
2. Гройсман В.Б. Нова якість освіти допоможе у переході від сировинної економіки до економіки доданої вартості [електронний ресурс] / Департамент інформації та комунікацій з громадськістю Секретаріату Кабінету Міністрів України: новини від 22.02.2018 р. // Урядовий портал. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/nova-yakist-osviti-dopomozhe-u>

perehodi-vid-sirovinnoyi-ekonomiki-do-ekonomiki-dodanoyi-vartosti-volodimir-grojsman; 3. Мороз С.А. Вдосконалення механізмів державного управління якістю вищої освіти на рівні функціонування системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності / С.А. Мороз // Аспекти публічного управління – 2017. – №10–11. – С. 13–21; 4. Шевченко В.И. Гуманитарные аспекты меганауки на примере Европейской организации по ядерным исследованиям (ЦЕРН) [электронный ресурс] / В.И. Шевченко // Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»: международная конференция «Гуманитарные науки в высшей школе: теория, практика, внедрение». – Режим доступа: <http://theology.mephi.ru/science/conferences/310-v-natsionalnom-issledovatelskom-yadernom-universitete-mifi-proshla-mezhdunarodnaya-konferentsiya-gumanitarnye-nauki-v-vysshej-shkole-teoriya-praktika-vnedrenie>; 5. Moroz S. Public administration of the quality of higher education in the context of the norms of international quality standards: principle of orientation towards the customer / S. Moroz // *Juvenis scientia* – 2017. – №10. – P. 13–16.

МУЗИЧЕНКО-КОЗЛОВСЬКА О.В.
Національний університет “Львівська політехніка”

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТУРИЗМОМ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Туризм є однією з галузей економіки, що динамічно розвивається, середньорічний приріст якої становить близько 5%, і кількість міжнародних перевезень може майже подвоїтися до 2020 року. Внесок туризму до світового ВВП з непрямыми ефектами становить 10 %.

Розвиток туризму охоплює значні території, тому може мати масштабні як позитивні, так і негативні наслідки для держави та місцевих громад. Основою туристичної діяльності є природні та історико-культурні ресурси, тому вона чітко прив'язана до місцевості, де вони сконцентровані. Туризм може бути додатковим джерелом доходів для місцевого населення, наприклад на Львівщині туристичний збір за 2017 р. становив 10,5 млн. грн., що на 27,6 % більше у порівнянні з 2016 р. Але туристична діяльність може мати серйозні негативні наслідки для неї. Ці впливи є не тільки фізичними, а й культурними чи психологічними. Наслідки змінюються в залежності від кількості і характеру туристів, а також характеристики місця, де провадиться туристична діяльність. Ці негативні впливи можна зменшити, якщо ефективно управляти туристичною привабливістю території на засадах сталого розвитку. Для цього, перш за все, необхідно їх визначити, виміряти та оцінити. Такі завдання можна вирішити лише спільними зусиллями влади, бізнесу та населення від міжнародних організацій до власників невеликих садіб.

Вивченню та розв'язанню проблем, які виникають при дослідженні публічного управління туристичною галуззю, присвячена велика кількість наукових праць, зокрема таких науковців як: С. Генсірук; В. Євдокименко; А. Клейман; М. Мальська; Г. Папірян; О. Шаблій; І. Школа та інші. Але у роботах цих вчених недостатньо висвітлені проблеми публічного управління туристичною діяльністю на засадах сталого розвитку.

Проблемою сталого розвитку туризму є використання позитивного впливу туристичної діяльності та обмеження (регулювання) її негативних наслідків. “Сталий розвиток туризму відповідає потребам нинішніх туристів приймаючих регіонів, захищаючи та посилюючи можливості для майбутнього. Передбачається, що він веде до управління всіма видами ресурсів таким чином, щоб задовольнити економічні, соціальні та естетичні потреби збереження культурної цілісності, основних екологічних процесів, біологічного різноманіття та життєзабезпечення системи”.

Функціонування туризму на засадах сталого розвитку передбачає: підвищення добробуту громадян; забезпечення економічного, соціального та культурного розвитку громад;

захист природного та культурного середовища; виготовлення якісної продукції та надання кваліфікованих послуг для задоволення потреб туристів тощо.

Втручання держави є необхідним через потребу розробки стратегічних основ планування туристичної галузі: організацію освоєння усього потенціалу туристичних територій, у тому числі інфраструктурних потреб та сфери дозвілля, здійснення спеціалізованих наукових досліджень, проектування і розміщення туристичних об'єктів, контролювання шкідливих викидів та інших видів забруднення довкілля, що перешкоджає функціонуванню туризму, вивчати можливість використання туристичних територій і визначати їхню гранично допустиму місткість щодо прийому і розміщення туристів, не допускаючи надлишкового навантаження на природні екологічні системи, та не перешкоджаючи комфортності життя для місцевих жителів, обґрунтовувати економічну доцільність розміщення туристичних об'єктів тощо.

Публічне управління туризмом у конкретному регіоні передбачає розроблення планів, прийнятих регіональними (місцевими) органами влади та учасниками (представниками бізнесу). Основні аспекти управління туризмом – це планування стратегій розвитку, встановлення загальних правил функціонування, мотивування, контролювання (моніторинг) та регулювання. Управління туризмом передбачає оцінювання існуючого впливу та майбутнього його розвитку для регулювання наслідків туристичної діяльності. Моніторинг повинен базуватися на чітких критеріях, результатах аналізу туристичного потенціалу, межі прийнятих змін та встановлених механізмів, які активуються у випадку несприятливого розвитку.

Порядок дій у державній регіональній туристичній політиці на засадах сталого розвитку має передбачати: розроблення стратегії розвитку туризму на засадах сталого розвитку; розроблення та реалізацію цільової програми розвитку туризму у регіоні; організування оцінювання потенціалу усіх ресурсів туристичного регіону; сприяння залученню інвестицій з метою удосконалення інфраструктури туризму; сприяння підвищенню кваліфікації кадрів туристичної галузі; стимулювання залучення інновацій у галузі туризму; створення умов для покращення екологічного стану регіону; розширення міжнародної співпраці в сфері туризму; запровадження ліцензування, сертифікації, стандартизації та контролю якості туристичних послуг на рівні регіону; сприяння здійсненню просвітницької та виховної роботи серед місцевого населення щодо засад сталого розвитку.

Для покращення публічного управління та підвищення привабливості регіону серед туристів слід розробити стратегію розвитку туризму на місцях. На теперішній час заходи щодо покращення управління туризмом передбачені у “Стратегії розвитку Львівської області на період до 2020 р.”. Окремо розвитку туризму в області стосується лише “Програма розвитку туризму, курортів і рекреації у Львівській області на 2018 – 2020 р.” (далі Програма). Таку Програму доцільно розробляти на засадах стратегічного планування з урахуванням національних особливостей та менталітету мешканців регіону, створення робочих місць, раціонального використання потенціалу природних та історико-культурних туристичних ресурсів і забезпечення сталого розвитку екологічних систем.

Для забезпечення сталого розвитку туристичної галузі Львівської області доцільно внести такі зміни у Програму: впровадження міжнародної системи якості послуг на туристичних об'єктах області; сприяння участі у міжнародних ярмарках, у т.ч. інвестиційних проєктів; визначення та забезпечення типізації та спеціалізації курортів області; здійснення зонування (чітко визначені частини території з переліком видів туризму та інфраструктури) територій туристичного призначення; визначення допустимого рекреаційного навантаження та регулювання інтенсивності туристичних потоків; організування здійснення моніторингу екологічного стану довкілля; сприяння просвітницькій роботі щодо бережливого ставлення до природних та історичних об'єктів туризму; сприяння вихованню патріотизму до власного міста у місцевих мешканців та популяризації туризму; забезпечення доступності об'єктів туристичної інфраструктури для осіб з інвалідністю; сприяння науковому супроводу та досліджень у сфері туризму та курортів; забезпечення інформаційного супроводу реалізації завдань публічного управління у сфері туризму та курортів тощо.

Реалізація програмних заходів дозволить посилити вплив держави на розвиток туризму у регіоні, визначити, які зміни слід вносити у державні та регіональні програми розвитку туризму для забезпечення його ефективного розвитку.

Результатом регулювання публічного управління у сфері туризму має бути визначення мети, завдань, основних напрямів, методів та інструментів його реалізації. Для здійснення регіональної політики необхідне проведення аналізу ринку туристичних послуг. Завдання аналізу – визначення тенденцій та показників, що характеризують стан і динаміку туристичної діяльності. Адже для прийняття економічно обґрунтованих, ефективних рішень при реалізації туристичної політики необхідно як слід проаналізувати дані, якими оперують органи державної влади на місцях, і базуючись на них визначити недоліки публічного управління у туризмі, вибрати найкращі варіанти для регулювання.

ОРДУХАНОВ С.А., ЮЦЕНКО Н.К.
Донецький національний технічний університет

ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДО РЕАЛІЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Сьогодення економічного простору характеризується наявністю монополій, які унеможливають розвиток малого та середнього бізнесу, що складає основу підприємництва. Всебічний економічний розвиток, формування дієвого законодавства, здійснення політики регулювання економічних процесів створює основу для її гармонійного розвитку. Одним з найбільш релевантних важелів впливу на розвиток економіки є механізм антимонопольного регулювання. Однак, в Україні через недосконалість законодавчих засад та неефективність його здійснення відбувається планомірне зростання кількості монополій, що вкрай негативно відображаються на соціально-економічних процесах.

Проблемами вивчення антимонопольного регулювання займалися такі відомі вчені як А.Я. Бутиркін, А. Біндельс, І.В. Князева, В.Д. Лагутін, А.Ф. Мельник, Р.О. Романів, Н.Л.Станько та ін. Необхідним є аналіз зарубіжного досвіду антимонопольного регулювання економіки та пошук шляхів його адаптації до умов функціонування економіки в Україні.

Антимонопольне регулювання економіки здійснювалося протягом тривалого часу, прояв та ступінь впливу на розвиток економіки якого мав різний характер. У різних країнах склалися специфічні умови антимонопольного регулювання, які представлені у табл.1.

Таблиця 1

Світовий досвід антимонопольного регулювання економіки

№ з/р	Країна	Період	Особливості антимонопольного регулювання
1.	Північна Америка	1889 р.	Антитрестівський Закон Домініону
		1990 р.	Закон Шермана: забороняв договори, об'єднання і змови, спрямовані на обмеження торгівлі, монополізацію, спробу монополізації, об'єднання або змови з метою монополізації “будь-якої сфери торгівлі між штатами або з іноземними державами”, передбачав санкції відносно порушників у вигляді позбавлення волі і штрафу до 5000 дол. (збільшеного з часом до 1 млн дол.)
			Закон Клейтона: забороняв цінову дискримінацію, злиття, що веде до зниження конкуренції, та особисту унію директорів конкуруючих фірм.
2.	Канада	1920-ті роки	Закон про конкуренцію (Competition Act), у якому зазначені основні традиційні елементи державної антимонопольної політики, правові механізми подолання недобросовісної конкуренції.
3.	ФРН	1957 р.	Антимонопольний закон Німеччини включає розгляд справ про створення холдингу або кооперативу з інших підприємств. При цьому

			використовуються такі критерії оцінки фірми, як створення або посилення домінуючого положення. Кількісні показники, за наявності яких фірма (або група фірм) у Німеччині визначається домінуючою на ринку, характеризуються таким чином: 1/3 ринку для однієї фірми; не менше 1/2 ринку для трьох фірм; не менше 2/3 ринку для п'яти.
4.	Франція	1986 р.	На початку 80-х рр. XX ст. ідеологією структурної промислової політики стала концепція "ніш" – вертикальних ланцюжків від видобутку сировини до виробництва кінцевої продукції, зв'язаних технологічною залежністю. Політика уряду була спрямована на стимулювання злиття, заохочення НІОКР, експортного виробництва.
5.	Країни ЄС		В основу покладено принцип контролю і регулювання. У цих країнах монополістична діяльність, що діє в межах ЄС, не забороняється, але допускається доти, доки не порушує встановлених у законі умов.

Джерело: складено автором на основі [1, с. 28-29]

Згідно ст.12 Закону України «Про захист економічної конкуренції» монополістами визнаються суб'єкти господарювання у наступних випадках, якщо:

- на цьому ринку у нього немає жодного конкурента;
- не зазнає значної конкуренції внаслідок обмеженості можливостей доступу інших суб'єктів господарювання щодо закупівлі сировини, матеріалів та збуту товарів, наявності бар'єрів для доступу на ринок інших суб'єктів господарювання, наявності пільг чи інших обставин;
- частка суб'єкта господарювання на ринку товару перевищує 35%, якщо він не доведе, що зазнає значної конкуренції;
- частка суб'єкта господарювання на ринку товару становить 35 або менше відсотків, але він не зазнає значної конкуренції, зокрема внаслідок порівняно невеликого розміру часток ринку, які належать конкурентам.

У даному Законі надається загальний і виключний перелік дій, які вважаються порушенням законодавства про захист економічної конкуренції, запроваджується механізм, згідно з яким суб'єкти господарювання, громадяни, об'єднання, установи, організації можуть звернутися безпосередньо до антимонопольного комітету України щодо захисту своїх прав у зв'язку з порушенням законодавства про захист економічної конкуренції (ст. 36). Таким чином, Закон стимулює суб'єктів господарювання і споживачів, чії права порушено, до активних дій щодо захисту своїх прав.

Антимонопольне законодавство України у порівнянні із аналогічним аспектом розвинених країн має ряд недоліків, до яких вчені відносять, з одного боку, недосконалість антимонопольного законодавства, з іншого боку, відсутність дієвого механізму здійснення ефективної політики антимонопольними органами, що вказує на необхідність пошуків шляхів його удосконалення відповідно до сучасних потреб економіки.

У 2017 році органами Антимонопольного комітету України припинено 256 правопорушень у сфері економічної конкуренції, з яких 81- порушення у вигляді недобросовісної конкуренції, 175 – дій, що містили ознаки таких порушень, які було припинено відповідно до наданих органами Комітету рекомендацій суб'єктам господарювання [2, с.267].

Дослідивши особливості антимонопольного законодавстві провідних країн, можна виділити наступні шляхи удосконалення українського механізму антимонопольного регулювання економіки:

- вдосконалення законодавчої бази антимонопольного регулювання економіки через створення діючого механізму його реалізації,
- створення органу, який займався би попередженням та розслідуванням порушень у сфері конкуренції;
- передача повноважень щодо складання протоколів про адміністративні порушення, накладання штрафів за порушення антимонопольного законодавства від антимонопольного комітету до судових органів.

Антимонопольне регулювання економіки України має низку успішно реалізованих проектів щодо регулювання порушень в сфері економічної конкуренції, однак, динамічне зовнішнє середовище потребує більш ретельного контролю за діяльністю бізнесу. Апробовані результати антимонопольного регулювання провідних країн світу мають хороші результати, що підтверджує доцільність їхнього впровадження. Гнучка система антимонопольного законодавства в Україні дозволяє трансформувати існуючу систему задля впровадження нових механізмів його реалізації, в результаті чого даний сектор економіки може вийти на новий рівень, що сприятиме розвитку малого та середнього бізнесу.

1. Кобець С.В. Світовий та вітчизняний досвід антимонопольного законодавства / С.В. Кобець. / Зб.наук.ст. «Держава і регіони: економіка та підприємництво . – Вип.№4 (73). – 2013. – с. 27-33; 2. Річний звіт антимонопольного комітету України за 2017 рік. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.amc.gov.ua/amku/control/main/uk/publish/article/105901>. - 292 с.

ПАДУС Ю.Б., МИХАЙЛОВА В.В.
Індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ»

УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПОКОЛЕНИЯ

Не секрет, что в компании постоянно приходят устраиваться на работу молодежь и перспективные специалисты. Но часто опытные менеджеры отказываются воспринимать всерьез потенциал представителей новых поколений.

Миллениалы, поколение Y, «сетевое» поколение - так называют людей, родившихся в период с 1981 по 2000 годы. Они кардинально отличаются от своих предшественников - имеют другую систему ценностей, полностью поглощены гаджетами, не признают авторитетов. Соответственно, подход к работе у них совершенно особый. Миллениалы унаследовали новый взгляд на личную жизнь. Например, семья и религия больше не являются незаменимыми элементами жизни, они всего лишь один среди возможных вариантов выбора. Также они стали частью цифровой революции, которая привела к другому восприятию времени, пространства и возможностей. Теперь все возможно здесь и сейчас. Большинство компаний в Украине уже начало выделять представителей поколения Y в отдельную категорию для управления персоналом - об этом свидетельствуют данные блиц-опрос HR профессионалов, который провели «E&Y» в 2013 году. HR специалисты фокусируются на особых практиках, которые учитывают преимущества миллениалов. Еще в 2013 году, по данным «PricewaterhouseCoopers» (PwC), они должны были составить 80% рынка труда. Миллениалы - основное рабочее поколение, которое представляет интерес для исследований.

Они верят, что можно сконструировать альтернативный мир. До 20 лет, по данным все того же PwC, большая часть были волонтерами или занимались бизнесом, связанным с социальной ответственностью. По сути, они хотят изменить мир к лучшему. Считают его маленьким и хрупким. И в этом мире стараются сохранять оптимизм, поскольку заботятся о «экологичности» своего мышления.

Современному поколению важно получать удовольствие от жизни, а поскольку работа – это часть жизни, то им важно получать удовольствие от работы. При этом им свойственна автономия. Поэтому они ценят то, что в западной культуре называется «Тихий менеджмент»: начальник ставит задачу, и в течение некоторого времени не вмешивается. Для них важна творческая реализация, инновации, креативность и наличие демократии.

Им очень важен быстрый результат. Если такой работник понимает, что быстро карьеры здесь не построишь, то может просто убежать. Такой же быстрый результат им нужен при

получении заработной платы. Все чаще подчеркивается, что для миллениалов сдельная форма является более эффективной: сделал проект - получил деньги.

Для них важно иметь гибкий рабочий график, который связан с возможностью работать на дому или с любой точки мира. Понятие «домашний офис» начинает появляться и развиваться именно благодаря представителям поколения Y.

Отличительной особенностью миллениалов выступает их лояльность к брендам. Если взять старшее поколение, то его представители всегда предпочитали практичность, а вот представители поколения Y будут оставаться с брендом, только из-за своей симпатии. 80% миллениалов следит за деятельностью определенных компаний с целью поддержания любимой марки. Если предпринимателю удастся вступить с подобными потребителями в дружеские отношения, то он может рассчитывать на их поддержку.

Миллениалы живут в мире «по запросу». В последние годы услуги и продукты, которые предоставляют по запросу, вызвали настоящий бум - это Uber, AirBnb, Instacart. В 2014 году объем инвестиций в такие компании вырос на 514% и составил 4.12 млрд. долл. по данным исследовательской компании «CB Insights». Также поколения Y составляет значительную долю людей, которые работают или предоставляют услуги по запросу - 44%. И это не случайно, ведь такая работа отражает их склад ума.

Исследование аналитического агентства «Marksw Webb Rank & Report» показали, что четверть покупок, совершаемых в наши дни в интернете, приходится на мужчин в возрасте 18 - 34 лет, к тому же женщины этого возраста составляют 28%. Получается, что покупатели данного сегмента уже составляют 53% от общего рынка. Согласитесь, что данный показатель является колоссальным, и упустить такую аудиторию никак нельзя.

4000000 выпускников вузов в возрасте до 31 года по всему миру приняли участие в опросе, посвященном лучшим бонусам от работодателей. В тройку самых популярных ответов попали варианты, которые далеко не все ожидают увидеть: обучение и развитие (22%) - они хотят получать новые знания; гибкий график (19%) - они хотят личной свободы; денежные бонусы (14%) - они хотят получать долю той ценности, которую создают для компании.

Уже сейчас в Украине, по данным Международного кадрового портала hh.ua, 37% соискателей находятся в возрасте от 20 до 30 лет. С каждым годом эта доля увеличивается. К 2025 году, по данным консалтинговой компании «Ernst & Young», 75% мировой рабочей силы будет состоять из миллениалов. Поэтому важно понимать, как с ними работать. Мы предлагаем несколько методов, которые следует учесть при сотрудничестве с новым поколением.

Используйте микрообучение. Bite-Sized learning - это формат обучения, где процесс получения знаний делится на очень короткие интервальные занятия. Они могут длиться от одной до пяти минут. У миллениалов клиповое мышление, то есть они воспринимают информацию короткими яркими образами, например, через ленту новостей в соцсетях. Концентрация их внимания в 10 - 15 раз меньше, чем у других, а потому такое обучение будет кстати. Более того, по результатам исследований, микрообучение на 17% эффективнее передает знания и на 50% больше привлекает.

Возможность постоянного развития - одна из приоритетных ценностей поколения Y. HR-отдел должен давать им возможность проходить тренинги, онлайн-обучение и посещать специализированные конференции, которые помогут в достижении этих целей.

Применяйте Геймификацию. Поколение Y выросло на видеоиграх, и это стоит учитывать. Превратите процесс обучения в компании в интересную игру с призами и уровнями.

Следует подумать над созданием контента «для посвященных». Миллениалы привыкли к тому, что любая информация им доступна, они не собираются ни за что платить. Однако, они готовы платить за то, чтобы иметь право быть причастными к чему-то. Именно этим и нужно воспользоваться, то есть дать им возможность вступить в какой-то клуб посвященных. Поэтому современным предпринимателям стоит задуматься: возможно, нужно продавать товар не для всех, а только для эксклюзивных покупателей.

Одной из характерных черт поколения Y является то, что они быстро теряют интерес к работе и часто меняют рабочее место. Учитывая это, мы советуем создавать комфортные

умовля для співробітників, які хочуть змінити род діяльності всередині компанії. К прикладу, в компанії «JTI» 71% співробітників змінили свою позицію за останні три роки, а 30% змінили департамент або регіон, в якому вони працюють. Як результат, ми отримуємо кроссфункціональних спеціалістів, які знають бізнес компанії з різних сторін.

Крім цього, покоління миллениалів віддає перевагу бути в режимі онлайн. Менеджери повинні приймати це во увагу при організації бізнес-процесів. Правильним рішенням буде створення внутрішнього онлайн-порталу, який містить актуальну інформацію о роботі компанії і останні новини.

По нашим спостереженням, миллениали прагнуть безпосередньо впливати на бізнес. В 2011-м була введена програма реєстрації, обговорення і затвердження нових ідей під назвою «BITL» - Bringing Ideas To Life. За цей час було зареєстровано майже 10 000 ідей, з яких більше 40% реалізувалися.

І нарешті, новому поколінню важливо приносити користь не тільки компанії, але і суспільству в цілому. Тому не лишнім буде складання програм корпоративного волонтерства.

Безумовно, в сучасних умовах зміни просто необхідні. Не потрібно боятися змін, слід навчитися змінюватися і розвиватися разом зі своєю аудиторією.

ПАК Н.Т.

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

На нашу думку, публічне управління—це пошук найкращого способу використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей суспільного розвитку, спільно організований урядом представницькі «публічне управління» полягає в тому, що воно охоплює такі галузі знань як філологія, філософія, соціологія, право, економіка і політологія.

За таких обставин теоретичні засади формуються з позицій розвитку ідеї «публічного», яка здебільшого висвітлена у працях Г. Арендт, С. Бенна, М. Вебера, Д. Ганна, Дж. С. Мілла, В. Парсонса, Ю. Хабермаса та ін. Різноманітні аспекти публічного управління є об'єктом уваги таких зарубіжних фахівців, як: К. Аллен, Дж. Бостон, Д. Вальдо, В. Вільсон, Г. Шмідт та інші. Серед наукових досліджень цього питання слід відзначити розробки таких вітчизняних науковців, як: В. Авер'янова, В. Бакуменка, В. Бодрова, О. Забужко, Ю. Ковбасюка, А. Колодій, В. Трошинського, Ю. Шарова, Л. Парашенко тощо.

А. Селіванов акцентує увагу на те, що термін “публічність” є “юридичною ознакою присутності держави у суспільних відносинах, які врегульовані позитивним правом, коли громадянин, сприймаючи Конституцію як Основний Закон, погоджується із передачею державі окремих природних суб'єктивних прав, які можуть відчужуватися”, і таким чином публічна влада за своєю конституційно-правовою характеристикою набуває ознаки право суб'єктності від суверенітету народу” [1, с. 32].

«Принцип публічності», на думку Г. Атаманчука, включає “широкий доступ громадян до участі в питаннях управління шляхом обрання відповідних органів та громадського контролю за їх функціонуванням, відкритості функціонування згаданих органів, а також судовий контроль за дотриманням в управлінських процесах закріплених конституційно інтересів суспільства, прав і свобод громадян” [2, с. 275].

Термін «публічне управління» (англ. public management), який замінив термін “публічне адміністрування” (англ. public administration), вперше використовує англійський державний

службовець Десмонд Кілінг у 1972 р., який зазначав : «Публічне управління – це пошук у найкращий спосіб використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей державної політики».

В енциклопедичному словнику з державного управління 2010 р. зміст поняття «публічне управління» розглядається як «теорія та практика державного управління, яка характеризується реалізацією адміністративних процедур шляхом публічної діяльності, застосування інструментів демократичного врядування, упорядкування суспільної діяльності та надання адміністративних послуг як засобу реалізації прав та свобод громадян».

У Міжнародній енциклопедії державної політики та адміністрування «публічне управління» за визначенням американського науковця Джея М.Шавріца- це галузь практики та теорії, яка є ключовою для публічного адміністрування та зосереджена на внутрішній діяльності державних установ, зокрема на вирішенні таких управлінських питань, як контроль, керівництво, планування, організаційне забезпечення, забезпечення інформаційними технологіями, управління персоналом, та оцінка ефективності.

В той же час словник.net - найповніший та найактуальніший універсальний тлумачний словник української мови в мережі – містить понад 220 000 словникових статей та понад 20 000 фразеологізмів, але в ньому нічого не подається щодо словосполучення «публічне управління». Здебільшого «публічне управління» виступає синонімом «демократичного врядування».

«Публічне управління» в сучасній інтерпретації українських дослідників подається як синтез державного управління, де суб'єктом виступає держава в особі відповідних структур, і громадського управління, де суб'єктами є недержавні утворення. Публічне управління розуміють як процес децентралізації основних функцій держави. Специфіка децентралізації як відчуження частини державної влади зумовлює необхідність поділу суспільно значущих потреб та інтересів на ті, задоволення яких є функцією виключно держави, і ті, практична реалізація яких може бути передана іншим суб'єктам, зокрема, громадським об'єднанням, організаціям тощо.

Так, на думку, автора Чернова С. І. публічне управління - це організуючий і регулюючий вплив держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її впорядкування, збереження, спираючись на владну силу, яку обмежує дієвий суспільний контроль [3].

Більш влучне визначення професора О.Ю. Оболенського: «Публічне управління – це управління, що здійснюється на основі волевиявлення громади (колективу людей) та реалізується суб'єктами, визначеними громадою, для задоволення потреб і досягнення цілей громади як об'єкту управління»[4,4]. Задоволення потреб і досягнення цілей громади фактично означає функціонування та розвиток колективу людей.

Специфіка публічного управління:

1. Публічне управління спирається на державну владу, підкріплюється і забезпечується нею.
2. Публічне управління поширюється на все суспільство і за його межі у сфері проведення державної міжнародної політики. Саме держава шляхом законодавчої діяльності встановлює основні, загальні й типові правила (норми) поведінки людей.
3. Держава наділяє публічне управління системною якістю.
4. Публічне управління відрізняється від державного тим, що воно здійснюється в межах панування верховенства права, завдяки законодавчо регульованому і практично діючому механізму контролю суспільства над усіма органами державної влади та місцевого самоврядування [4].

Тому кінцеве тлумачення публічного управління – це практичний, організуючий, регулюючий вплив держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її впорядкування, збереження та перетворення, опираючись на владну силу, яку обмежує дієвий суспільний контроль як основний чинник панування в суспільстві верховенства права[5, 8].

Крістофер Поллітт, професор з публічного управління Лювєнського католицького університету, стверджує, що термін «публічне управління» може вживатися у щонайменше трьох основних значеннях: діяльність державних службовців і політиків, структури і процедури органів державної влади, системне вивчення чи то діяльності, чи то структур та процедур.

Публічне управління поділяється на такі види:

- управління суспільством в цілому;
- управління у сфері економіки (забезпечення матеріальних і духовних потреб населення);
- управління у сфері соціальних відносин(соціальна сфера життя суспільства включає в себе працю, охорону здоров'я, освіту, культуру, національні і релігійні відносини, соціальне і пенсійне забезпечення);
- управління у сфері адміністративно–політичній (внутрішня і зовнішня політика, захист інтересів усього суспільства та його окремих прошарків, встановлення правил суспільного життя);
- управління у галузі культури та ідеології (до неї відносять конституційні норми про свободу слова, друку, інформації, наукової, творчої, викладацької діяльності, захист пам'яток історії та культури);
- управління у сфері особистого життя людини(моральні норми)[5,9].

1.Селіванов А. Публічна влада і громадянин в умовах застосування судової адміністративної юрисдикції (проблеми теорії і практики) // Право України. – 2006. – № 9. – С. 28 – 33.; 2. Державне управління : словн.- довід. / уклад. : В.Д. Бакуменко (кер.твор. кол.), Д.О. Безносенко, І.М. Варвар, В.М. Князєв; за заг. ред. В.М. Князєва, В.Д. Бакуменка. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 228 с.; 3.Чернов С.І. Текст лекцій з дисципліни «Публічне адміністрування» (для студентів всіх форм навчання / С.І. Чернов, С.О. Гайдученко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім.О.М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 97 с.; 4.Оболенський О.Ю. Публічне управління: цивілізаційний тренд, наукова теорія і напрям освіти / Публічне управління: шляхи розвитку : матеріали наук.-практ. конф. заміжн. участю (Київ, 26 листоп. 2014 р.) : у2 т. / [за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. А. Романюка, О. Ю. Оболенського]. – К. : НАДУ, 2014. – Т. 1.с.3-9; 5. Оболенський О. Ю. Опорний конспект лекцій з навчальної дисципліни—Публічне управління]: наукова розробка / О.Ю. Оболенський, С.О. Борисевич, С.М. Коник. – К.: НАДУ, 2011. – 56 с.

ПАНОВА А.Т., ПАК Н.Т.

Львівський національний університет імені Івана Франка

ОСВІТНЯ РЕФОРМА У ВЕКТОРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Публічне управління – це пошук найкращого способу використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей суспільного розвитку, спільно організований урядом представницькою владою та громадянським суспільством.

Сталий розвиток України та її входження у світовий освітній простір можливі за умови створення демократичної стратегічної моделі системи управління в галузі освіти. Як основа соціального, політичного, економічного, духовного та культурного розвитку суспільства, освіта проголошена державним пріоритетом країни. І це є закономірним, адже інвестування в освіту є важливим чинником економічного і соціального прогресу, найефективнішим засобом соціальних змін без зламу структури економічного фундаменту. Тому саме зміна підходів до державного управління освітою є передумовою ефективного реформування національної системи освіти.

Насамперед слід відзначити, що управління в галузі освіти розглядається як виконавчо-розпорядча діяльність відповідних органів виконавчої влади та інших уповноважених на те суб'єктів щодо здійснення комплексу управлінських функцій, пов'язаних з регулюванням суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової та загальнокультурної підготовки громадян України.

Основними характерними якостями публічного управління освітою є:

- наявність органів управління, наділених певними повноваженнями, діяльність яких спрямована на певні об'єкти освітянської галузі;
- існування управлінських зв'язків, відносин і організації як суб'єктів, так і об'єктів управління;
- наявність управлінських функцій, пов'язаних із забезпеченням функціонування та розвитку галузі.

Відповідно до Державної національної програми "Освіта" ("Україна XXI століття"), яка була затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 року, управління освітою має бути спрямованим на організацію та забезпечення оптимальних умов функціонування галузі освіти, створення системного механізму її саморегуляції на загальнонаціональному, регіональному, місцевому рівнях та у навчально-виховних закладах і наукових установах освіти.

Адміністративне управління освітою – діяльність спеціально створених органів управління, що має виконавчий та розпорядчий характер і полягає в організуючому, регулюючому і координуючому впливах на систему освіти шляхом застосування державно-владних повноважень. Основним механізмом адміністративного управління є спеціально створені органи управління, наділені владними повноваженнями, які виконують виконавчо розпорядчі функції.

Доцільно звернути увагу на те, що для управління освітою в Україні створена система державних органів управління і органів громадського самоврядування. У ст. 17 Закону України "Про вищу освіту" № 1556-VII, прийнятому Верховною Радою України 1 липня 2014 року, зазначається, що Кабінет Міністрів України через систему органів виконавчої влади забезпечує проведення державної політики у сфері освіти; забезпечує розроблення і виконання відповідних загальнодержавних та інших програм; у межах своїх повноважень видає нормативно-правові акти з питань вищої освіти; здійснює контроль за додержанням законодавства у сфері вищої освіти органами виконавчої влади, їх посадовими особами.

Ще в січні 2017 року у Міністерстві освіти і науки за участю експертів та громадськості обговорили питання забезпечення якості вищої освіти в межах проекту Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року. Наразі в 2018 році до ключових пріоритетних завдань МОН належать:

- Розробка стандартів вищої освіти;
- Напрацювання методичної бази та надання практичної допомоги ВНЗ у створенні системи внутрішнього забезпечення якості;
- Створення Національного репозитарію академічних текстів;
- Використання технології ЗНО для відбору вступників на магістратуру за спеціальністю 081 «Право».

28 вересня 2017 року набрав чинності новий Закон України «Про освіту», що регулює суспільні відносини в процесі реалізації конституційного права людини на освіту, права та обов'язки фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, визначає компетенцію державних органів та органів місцевого самоврядування у сфері освіти, а також вносить суттєві зміни до цілої низки законів, у тому числі до Законів України «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про вищу освіту».

Дискусія про Закон тривала понад 3 роки. До неї долучились експерти, науковці, освітяни, батьки, студенти і роботодавці – усі зацікавлені групи. До проекту було запропоновано 1705 поправок від народних депутатів. "За" проголосували 255 народних обранців.

Одна з основних змін - це повернення до 12-річної освіти. Міносвіти пояснювала, що нові методики викладання неможливо «упхнути» у 11 років навчання. Саме тому необхідно збільшити тривалість навчання на рік та запустити повноцінну старшу профільну школу.

Проектом Закону передбачено систему добровільної зовнішньої незалежної сертифікації вчителів. Вчителі, що успішно пройшли сертифікацію, отримуватимуть 20% надбавки до зарплатні й стануть носіями змін у шкільній освіті. Закон надасть та захистить професійну

свободу педагога, дозволить вчителям працювати за розробленими ними освітніми програмами, або використовувати типову, що дає МОН – все залежить від готовності вчителя включатися до цього процесу. Закон повністю ліквідує атестацію шкіл – процедуру, яка себе дискредитувала через корупційну складову. Натомість забезпечення якості освіти буде здійснювати Державна служба якості освіти. Відтепер щороку на освіту виділятимуть не менше 7% ВВП. У 2016 цей показник становив близько 5%.

Таким чином, відбудеться перехід від школи, де дають лише інформацію, до школи, де дитина отримує знання, а також уміння їх застосовувати та цінності для оцінки навколишнього світу і дійсності

Пріоритетні завдання реформування системи державного управління освітою:

- модернізація системи управління освіти шляхом перегляду відповідності її структури реаліям функціонування об'єкта управління, нагальним потребам розвитку освітньої галузі, окресленим цілям та закономірностям розвитку сфери освіти;
- досягнення бажаного рівня узгодженості управлінських дій, усунення суперечностей у розподілі та координації повноважень між окремими органами управління освітою, розв'язання проблеми перетину повноважень та раціонального покладання відповідальності за виконання певних функцій;
- урегулювання питань невизначеності й необґрунтованості адміністративної та функціональної підпорядкованості окремих елементів системи управління освітою;
- подолання розриву між сукупністю обов'язків і реальним об'ємом ресурсів, які мають бути залучені для успішного виконання певних функцій.

Виходячи з вище сказаного, державне управління освітою – це окрема галузь управління, яка забезпечує планомірний вплив держави на освітню сферу і має на меті розвиток цієї цілісної системи. Основними характеристиками державного управління освітою є: наявність органів управління, наділених певними повноваженнями, діяльність яких спрямована на певні об'єкти освітньої галузі; існування управлінських зв'язків, відносин і організації як суб'єктів, так і об'єктів управління; наявність управлінських функцій, пов'язаних із забезпеченням діяльності та розвитку галузі. Проведений аналіз дає змогу визначити основні недоліки системи державного управління освітою в Україні, зокрема: система державного управління освітою не завжди відповідає потребам, структурі та особливостям функціонування об'єкта управління; темпи розвитку системи освіти потребують нової моделі системи державного управління; реформування управління освітою має відбуватися системно, локальне провадження змін не вирішує нагальних проблем освітньої галузі в цілому. Процес реформування системи державного управління освітою потребує системного удосконалення нормативно-правового, технологічного, фінансового, кадрового забезпечення освіти, а також повинен базуватися на належному науково-методологічному підґрунті.

ПЕРУН І.В.

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ СУСПІЛЬСТВОМ

Управління суспільством як головне призначення публічного адміністрування – це звернення до пізнання механізмів самоорганізації складних еволюційних систем у стані, далекому від рівноваги, коли загострюється їх чутливість до незначних коливань на мікрорівні, які приводять до зміни поведінки всієї макросистеми. Ефективне публічне адміністрування є визначальним чинником суспільного прогресу.

Ключовою функцією публічного адміністрування можна вважати прагнення до управління суспільством з метою задоволення всіх його потреб, тому варто акцентувати увагу на необхідності здійснення даного процесу за законами та принципами управління. Закони, які застосовуються у публічному адмініструванні, збігаються із законами соціального управління [1, с. 15–16], які мають об'єктивне розуміння та обумовлюють волю і свідомість громадян та всупереч історичному розвитку і варіації структури суспільства та держави, мають постійний характер.

До законів соціального управління в публічному адмініструванні належать такі:

1) Загальний закон соціального управління: Закон залежності управляючого впливу суб'єкта на об'єкт від стану системи публічного адміністрування і соціального середовища. Будь-яка система публічного адміністрування функціонує в конкретному соціальному середовищі, тобто в межах конкретного суспільства і властивих йому економічних відносин, соціальної структури, культурного середовища, соціально-психологічної атмосфери. Ці фактори впливають на характер діяльності управляючої системи

2) 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

3) Закон розмежування центрів влади та управління: передбачає поділ влади на законодавчу, виконавчу та судову, а також передбачає необхідність формального і фактичного розмежування функцій публічної влади в управлінні за горизонталлю і вертикаллю на відносно самостійні гілки і рівні влади, які повинні здійснювати різні, незалежні один від одного органи (інституції); вимогу взаємного стримування влад, взаємного обмеження і взаємного контролю. Розподіл влади і центрів управління не виключає єдності публічної влади і необхідності одного верховного суб'єкта управління;

4) Закон централізації та децентралізації влади: для публічної влади й управління ієрархічна структура організації є об'єктивно необхідною, загальною формою її буття і функціонування. Централізація є концентрація повноважень і ресурсів у руках єдиного центрального органу. Децентралізація, навпаки, – передача повноважень згори донизу і утворення відносно самостійних організацій, які самозабезпечуються необхідною інформацією для реалізації переданих їм повноважень;

5) Закон системності організації та саморозвитку системи публічного адміністрування: проявляється через єдність основних функцій управління (цілепокладання, прогнозування і планування, інформування, організації, координації і регулювання, активізації, контролю, узагальнення й оцінки результатів) на всіх рівнях публічного управління; єдність рівнів публічного управління (центрального, регіонального, місцевого); взаємодоповнюваність публічного управління і самоуправління; взаємодія в єдиному процесі суб'єктів управління, розділених вертикально і горизонтально; єдність загальної й окремих систем публічного управління.

Принципи публічного адміністрування – це головні принципи діяльності в управлінні, що використовують для трактування сенсу та аналізу суспільних процесів, особливостей функціонування публічних органів і суспільства. Основним відмінним критерієм принципів публічного адміністрування є їх фіксація на законодавчому рівні, юридичне пояснення принципів більше їх конкретизує та характеризує як стійкі. Загальнометодичні принципи публічного адміністрування подано на основі [1, с. 10–11]. До них належать такі: пріоритет державної політики, принцип об'єктивності, принцип економії ентропії, принцип найменшої дії; принцип цілеспрямованої діяльності; обмеженість діяльності; принцип зворотного зв'язку.

Список принципів публічного адміністрування є достатньо узагальненим, тому його можна доповнювати та розширювати. Поряд з цим, варто підкреслити, що використання принципів публічного адміністрування є достатньо невиразним процесом, адже суб'єкти діяльності, у великій мірі щоденно виконують означені закони та принципи, що є представниками публічного адміністрування, але в умовах взаємодії державних органів та підприємницьких структур. Розподіл принципів у суспільному розвитку публічного управління

є достатньо умовним, проте означені принципи щоденно використовують в умовах функціонування ринку [2, с. 33–37].

Отже, публічне адміністрування являє собою складну взаємодію двох напрямків: тим, хто управляє; і тим ким управляють. В даних напрямках провідну роль відображають зв'язки. Публічне адміністрування також може бути репрезентовано, як сукупність двох складових підсистем. Традиційна підсистема публічного адміністрування зображується, як пріоритет прямих зв'язків, в якій недостатньо уваги приділяється взаємодії даних підсистем, тобто процес управління розглядається, як односторонній процес, тобто жорсткий управляючий вплив. Проте, хочу додати, що суспільство достатньо складна соціальна система, яка володіє внутрішнім процесом саморозвитку та саморегулювання.

Головним завданням ефективного публічного адміністрування в управлінні суспільством – досягнення рівнозначності цих двох підсистем, тому для реалізації цілей публічного адміністрування потрібно, на мою думку додержуватися принципу необхідної різноманітності, тобто різноманітність системи, яка управляє повинна бути не меншою, ніж різноманітність системи, якою управляють.

1 Чернов С. І. Текст лекцій з дисципліни "Публічне адміністрування" (для студентів усіх форм навчання за спеціальністю 7.03060101, 8.03060101 "Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)") / С. І. Чернов; С. О. Гайдученко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 98 с.; 2. Ястремська О. М. Я 85 Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л. О. Мажник. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 132 с. (Укр. мов.) ISBN 978-966-676-577-5.

ПЕРХАЧ О. Л.

Національний університет «Львівська політехніка»

РОЗВИТОК СФЕРИ ВІДКРИТИХ ДАНИХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасний розвиток технологій та впровадження демократичних цінностей прозорості та відкритості в роботі органів державного управління підштовхує Україну до розвитку сфери відкритих даних. З цією метою був прийнятий Закон України "Про доступ до публічної інформації", згодом відповідно до нього запрацювали державні портали з відкритими даними як регіонального, так і загальноукраїнського рівня. Відкриті дані стали "сировиною" для аналітики та розслідувань, які проводять громадські активісти, журналісти та експерти. Це стає поштовхом до розвитку економіки, менеджменту і бізнес-процесів. Крім того, відкриті дані є запорукою прозорості інформації, за умови якої посилюється боротьба з корупцією в країні. Саме завдяки створенню та розвитку сфери відкритих даних в Україні з'являються додаткові можливості для демократичного контролю над владою, добре інформованої участі громадян у прийнятті рішень, а також розширення і підвищення якості адміністративних послуг.

За останні роки Україна здійснила прорив у міжнародних рейтингах відкритості влади. Згідно з рейтингом Global Open Data Index, складеним міжнародною неурядовою організацією Open Knowledge International, Україна у 2017 році посіла 31 місце і покращила свій результат на 23 позиції порівняно з 2016 роком. Пріоритетними сферами впровадження системи відкритих даних на теперішній час є: екологія, охорона здоров'я та земельні відносини.

Серед проблем розвитку сфери відкритих даних в публічному управлінні України можна виділити такі:

- часто чиновники не розуміють які саме дані потрібно відкривати. Необхідним є підвищення обізнаності теперішніх державних службовців про суть «відкритих даних» і

переваги їх функціонування для розвитку демократичного суспільства. А завданням громадянського суспільства є диктувати уряду дані, які потрібні;

- файли з публічною інформацією здебільшого подаються у форматах відсканованого документу, що ускладнює його використання в аналітичних цілях. Тому доцільним є розробка стандарту (правил) подання інформаційних матеріалів на порталах з відкритими даними;

- всупереч діючого законодавства про доступ до публічної інформації часто у відповідь на запит на неї можна отримати відмову, особливо, коли ця інформація стосується фактів корупції. Тобто дотримання законодавства забезпечується неналежним чином;

- недостатньо визначені умови користування інформації з відкритих даних та авторські права на неї, в яких було би зазначено, на яких умовах можна повторно використовувати надану інформацію;

- доступ до більшої частини публічної інформації є безкоштовним, однак окремі органи влади встановили власний порядок оплати за надання деякої її інформації. З огляду на це, слід розробити загальні правила визначення та встановлення плати за надання урядової інформації.

Актуальними залишаються питання пошуку ефективних інструментів формування відкритої та прозорої влади. Саме електронне урядування забезпечує нові форми комунікації між громадянами, бізнесом і владою, безперешкодний доступ до публічної інформації та сприяє участі громадян у виробленні й упровадженні державної політики. Сучасна держава має надавати послуги громадянам як звичайна бізнес-організація. Громадяни мають навчитись бути не прохачами у відносинах з органами публічної влади, а споживачами державних інформаційних послуг та ресурсів. Вимоги часу змінюють роль сучасного державного службовця, який має стати обслуговуючим персоналом для бізнесу й громадян.

ПЕТРАШ Е.І, ІЛИЧОК Б.І.

Національний університет «Львівська політехніка»

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Основою адміністративно-територіальної реформи в Україні є курс на «децентралізацію» під якою розуміється надання більших повноважень органам місцевого самоврядування шляхом створення територіальних громад, які покликані самостійно складати місцевий бюджет, а також вирішувати місцеві проблеми соціального характеру, охорони здоров'я, освіти, культури тощо. Внаслідок цієї реформи поступово влада в Україні щодо вирішення питань самоврядування повинна зосереджуватися в руках місцевих органів влади.

Адміністративна реформа розпочалася влітку 2015 р. і станом на лютий 2018 р. в Україні створено 710 об'єднаних територіальних громад (ОТГ) та вже є 15 районів які повністю входять до ОТГ.

Даний процес реформування має і свої специфічні проблеми. По-перше, в Україні відбувається збільшення кількості територіальних громад за відсутності пропорційного збільшення обсягів інвестицій з боку держави в інфраструктуру. Такий підхід є неефективним, адже призводить до зменшення можливостей ОТГ щодо соціально-економічних змін.

Наприклад, субвенція на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад станом на 2016 рік становила 1 млрд грн, і була рівномірно розподілена між 159-ма громадами, тобто приблизно по 6,3 млн. грн. на 1 громаду. В бюджеті на 2018 рік на 710 ОТГ заплановано субвенцію в розмірі 1,9 млрд. грн., тобто, по 2,7 млн. грн. на 1 громаду, що на 3,6 млн. менше ніж у 2016 році.

По-друге, немає чіткого розмежування обов'язків та повноважень між органами місцевого самоврядування та гілками виконавчої влади в загальному.

По-третє, процес децентралізації зіштовхується зі значним спротивом з боку працівників райдержадміністрацій та місцевих рад. Це спричинено тим, що працівники РДА бояться втратити робочі місця та свої повноваження. Адже децентралізація повинна спричинити перерозподіл повноважень органів виконавчої влади на користь територіальних громад.

По-четверте, важливою проблемою є й слабка підготовка і низька кваліфікація працівників місцевого самоврядування в ОТГ, що спричиняє неефективне використання бюджетних ресурсів та неспроможність освоєння субвенцій на розвиток інфраструктури.

Для успішного втілення децентралізації необхідно, в першу чергу, вирішити наступні проблеми:

- стимулювання розвитку підприємництва на територіях ОТГ й збільшення завдяки цьому надходжень до місцевих бюджетів;

- на рівні національного бюджету забезпечити протягом наступних п'яти років пропорційне до зміни кількості ОТГ зростання субвенцій та інвестицій на розвиток їх інфраструктури;

- чітко розмежувати повноваження між держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- запровадити програми з підвищення кваліфікації службовців ОТГ;

- посилити контроль за використанням бюджету органами ОТГ на всіх рівнях, як з боку держави так і з боку громад;

- забезпечити прозорість роботи службовців місцевого самоврядування.

Виконання перелічених заходів дозволить максимально підвищити ефективність втілення адміністративно-територіальної реформи та успішно провести процес передачі повноважень в руки ОТГ.

ПЕТРОВСЬКИЙ П.М.
ЛРІДУ НАДУ при Президентові України

ПРОБЛЕМА ДОСТОВІРНОСТІ ЗНАННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Основоположною тезою пропонованого розгляд є положення про те, що розвиток публічного управління зумовлюється широким залученням громадськості та належним науково-експертним обґрунтуванням усіх здійснюваних соціальних трансформацій. Якість наукового супроводу публічного управління визначається рівнем реалістичності знання, зокрема характеристикою його достовірності. За умови демократичного розширення учасників політичних і соціально-управлінських процесів, зростає цінність дотримання вимоги достовірності знання, що береться за основу здійснюваних перетворень.

За сучасним енциклопедичним визначенням поняття «достовірність» передається синонімами – валідність чи цінність (validity) та адекватність (adequacy) і визначається як властивість інформації бути правильно сприйнятою, ймовірність відсутності помилок, безсумнівна вірність наведених відомостей, які сприймає людина [1 Вікіпедії]. Відповідно, характеристика достовірності не повністю співпадає з істинністю або об'єктивністю знання, вона може мати суб'єктивне забарвлення або залежить від того, хто є носієм цього знання. Якраз тому в ній істинність (адекватність) доповнюється цінністю або значимістю знання для його суб'єкта, який достовірність свого знання підтверджу власним переконанням у його відповідності дійсності. Зазначені визначення важливі для розуміння будь-якої сфери життєдіяльності, але особливо актуальними вони стають в сучасних умовах поліфонічності суспільно-владних відносин, розвитку демократичних процесів і публічного управління. А

масове поширення фейків, ведення інформаційної війни (як складової військової агресії) РФ проти України ставить на порядок денний проблему перевірки достовірності всього масиву інформації та знання, що циркулюють в політичному та публічно-управлінському дискурсі.

Контекст розгляду актуальності достовірного знання для практики публічного управління вимагає проведення лінії його відмінності від інформації. Остання завжди матеріалізована у формі електронних, паперових чи вербальних носіїв, існує в об'єктивованому полі та індіферентна до її суб'єктивного сприйняття. Тому далеко не кожна інформація є знанням. Співвідношення між ними можна визначити не як тотожність, а за допомогою категорій «форма» і «зміст». Доречно послатися на висновок Жана Бодріяра про те, що «ми перебуваємо в світі, в якому дедалі більше інформації і дедалі менше смислу» [2, с. 117]. Для перетворення інформації в знання (ідеальний або мислимий смисл) потрібна систематизуючи діяльність розсудку із відтворення її ідеального змісту за допомогою ряду впорядкованих категорій. Простим прикладом цього може бути зв'язок двох подій у часі (одне після іншого), або через причинно-наслідкову залежність (одне завдяки іншому). Отже, знання – це презентація певних подій чи явища у формі понять, які розкривають сутнісні властивості предметів, вказують на їх закономірні зв'язки. Необхідно підкреслити описовість знання або його нарративну функцію – відтворення дійсності в її даності суб'єкту. Відповідно формами презентації знання є факти, поняття, закономірності, теорії тощо. В процесі управління вони трансформуються в інституціоналізовані форми – рішення, концепції, стратегії, закони, програми, плани тощо. Від достовірності форм знання прямо залежить реалістичність і результативність других. А використання хибного знання спричиняє стратегічні й тактичні помилки, веде до неефективного управління.

В умовах сучасної постіндустріальної комунікації знання артикулюється й поширюється за допомогою дискурсу - публічного обговорення наявних суспільних проблем для формування ідентичного ставлення до них і шляхів їх вирішення. Значення дискурсу для публічного управління зумовлено тим, що він сприяє опосередкуванню теорії та практики, пошуку й реалізації ефективної моделі модернізації суспільства та оптимізації взаємодії всіх суб'єктів суспільного розвитку. У конкретній формі дискурсу достовірність знання (її міра ствердження) виявляється через уточнення трьох лінгвістичних складових мислення – семантики (відношення понять до дійсності), синтаксису (узгодження значень понять між собою) та прагматики (визначення ставлення суб'єкта знань до існуючої чи пропонованої практики) [3, с. 52].

Так, з точки зору семантики має здійснюватися об'єктивне, неупереджене відтворення певного зрізу дійсності – стану, процесу, діяльності тощо. Семіотика (синтаксис) вимагає дотримуватися єдності мови й мовлення та усталеного набору логічних правил мовлення й мислення. Своєю чергою прагматики орієнтує на змістовну послідовність практичного ставлення суб'єкта до дійсності, втілення сенсів (змісту) його мислення в конкретику дій. Якраз у цьому контексті Ю. Габермас розкриває зміст дискурсу за допомогою трьох взаємодоповнюючих характеристик – істинність, розумність та значущість [4, с. 101]. Іншими словами семантичний аспект відкритого управлінського дискурсу формує об'єктивну істинність знань, забезпечує адекватність сформованої картини дійсності самій дійсності. Достовірність тут забезпечується постійним співвіднесенням знань із його предметом, що традиційно називається верифікацією.

Своєю чергою, синтаксис розкриває логічну послідовність знань шляхом встановлення зв'язку “ознаки явища – його сутність” або теоретично узагальнене знання стає розумінням цілісності предмета. Достовірність у цьому контексті можна визначати як узгодженість (несуперечність) знань між собою та схвальне ставлення до них суб'єкта. В українському традиційному контексті таке поєднання називається правдою, що, окрім істинності певного положення, доповнюється моментом внутрішньої ідентифікації з ним суб'єкта, його переконаності у вірності знань. Іншими словами, достовірність знання на цьому рівні досягається постійно пульсуючою рефлексією і далеко не завжди позбавлена суб'єктивності – впливові інтересів суб'єкта на його погляди. Підтвердження цього положення можуть служити посилення політиків і посадовців на свої переконання (глибокі, безсумнівні тощо). Засобом

встановлення раціональності публічно-управлінського знання є посилення на інтерсуб'єктивний досвід і згоду – пульсуючий консенсус різних учасників соціальних процесів.

Рівень прагматика з необхідністю включає опосередкування (рефлексію) суб'єктом управління власних усвідомлених потреб і мотивів подальшої діяльності, співставлення їх із попередньо досягнутим досвідом і формування на цій основі програм розвитку. Достовірність останніх безпосередньо можна визначити як реалістичність, за Ю. Габермасом – це значущість, що в рамках соціально-публічного виміру досягається шляхом порозуміння та легітимності стратегій і програм розвитку.

Достовірність публічно-управлінського знання протистоїть світові «пост-фактів», фейкових сурогатів дійсності, прожектів і ідеологем, що свідомо (чи ні) спотворюють дійсність і спрямовують практику управління в хибне русло. Типовим симулякром (покручем) сьогодення є ідея «руського мира», що трактує історію в інтересах імперських амбіцій та вибудовує політику агресії.

Цікаво пригадати, що у свій час Макс Вебер охарактеризував «мир» Росії як закрити авторитарну спільноту, що «мусить ґрунтуватися на персональній згоді всіх тих, для кого вона є обов'язковою». [5, с. 152]. «Влада такого типу» ґрунтується на персональному пануванні (впливові) конкретних людей – вождів, і «на можливості застосування засобів фізичного й психічного примусу» [6]. Варто мати на увазі, що вказаний вплив підтверджується згодою тих, хто кориться на основі власного суб'єктивного ставлення, для прикладу – на основі страху перед прямою загрозою насильства. Такий емоційно-психічний тип згоди на панування є визнанням «легітимності» насильства. Зрозуміло, що розкрита М. Вебером характеристика «руського мира» немає нічого спільного із демократичним публічним управлінням.

Таким чином, достовірність знання визначається як раціонально-доцільне обґрунтування управлінських рішень і необхідна характеристика ефективного управління. У контексті модернізації публічного управління в Україні циркулює знання та його спотворені форми і тому актуальною залишається проблем встановлення достовірності знання як дієвого чинника сучасного розвитку суспільства.

1. Достовірність // Вікіпедія. Електронний ресурс. – Режим доступу – <https://uk.wikipedia.org>; 2. Бодріп Жан. Симулякри і симуляції / Жан Бодріп. Пер. з фр. В. Ховхун. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 230 с.; 3. Попович М. Бути Людиною.- К.: Наукова думка, 2012. – 198 с.; 4. Габермас Юрген. Залучення іншого: Студії з політичної теорії / Перек. З нім. Андрій Дахній, наук. Ред. Борис Поляруш. – Львів :Астролябія, 2006. – 416 с.; 5. Вебер, Макс Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика / Пер. з нім. Олександр Погорілий – К.: Основи ,1998. – 534 с.; 6. Там само.

ПЛУТАЛОВА О.Г.

Донецький державний університет управління

РОЛЬ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Кадрова робота, насамперед її управлінський аспект, є однією з важливих складових успішного функціонування системи органів прокуратури щодо забезпечення прокурорської діяльності. Підвищення уваги до проблеми додержання прав та свобод людини і громадянина, збільшення активності діяльності громадських організацій, підвищення вимог до відкритості і прозорості діяльності всіх державних органів обумовлюють необхідність удосконалення форм та методів управління органами прокуратури, підвищення вимог до прокурорських кадрів.

Наразі до числа основних напрямів кадрової політики, стратегії роботи з кадрами в системі прокуратури слід віднести пошук нових підходів до визначення умов підвищення ефективності діяльності прокурорських працівників, забезпечення високого рівня професійної підготовки, стабільності кадрів і необхідної їх ротації, послідовного розвитку ініціативи у працівників прокуратури з орієнтацією на значущість їх вкладу у результати діяльності органу. При цьому новизна підходів полягає в: удосконаленні форм і методів роботи з кадрами, механізму відбору кандидатів на посади прокурорських працівників з урахуванням характеризуючих даних, результатів обов'язкового професійного психологічного вивчення кандидатів на посади; забезпеченні перевірки достовірності даних, поданих громадянином, який претендує на посаду, про доходи, майно і зобов'язання майнового характеру, а також про доходи, про майно і зобов'язання майнового характеру членів своєї сім'ї; підвищення вимогливості до службової поведінки працівників органів прокуратури.

Важливим аспектом управління кадровим складом в системі прокуратури є керівництво. У юридичній літературі під поняттями «керівник» розуміють службову особу, яка наділена адміністративною владою щодо очолюваного нею колективу та здійснює внутрішньо організаційне управління ним.

Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» керівником органу прокуратури є Генеральний прокурор України, керівник регіональної прокуратури, керівник спеціалізованої прокуратури, керівник місцевої прокуратури та їх перші заступники і заступники, які діють у межах своїх повноважень.

Керівник – це професія та статус, потреба в яких виникає тоді, коли праця стає колективною. Саме керівник повинен уміти виробляти стратегію управління, консолідувати зусилля своїх підлеглих на вирішення важливих завдань управління, використовуючи при цьому надану владу. На відміну від інших категорій працівників, які забезпечують управління, керівники становлять собою групу посадових осіб, яким делеговано права й обов'язки владного характеру. Вони можуть видавати накази, розпорядження, що є обов'язковими для відповідних виконавців. Керівники беруть участь в управлінні кадрами, тому вони персонально відповідальні за ефективне використання усього кадрового потенціалу. Управління діяльністю підлеглих – основне завдання керівника. Воно передбачає: 1) визначення цілей і завдань для підлеглих; 2) координацію діяльності прокуратури; 3) забезпечення відповідними ресурсами (робочі місця, устаткування, необхідна інформація тощо); 4) контроль та нагляд за кадрами; 5) оцінку результатів праці кожного працівника.

Керівник – це посада, що потребує спеціальної підготовки. Його завдання – належним чином організувати діяльність підлеглих та домогтися від працівників оптимальних результатів роботи.

До основних повноважень керівника в управлінні персоналом належать: стратегічне (загальне, генеральне) керівництво органом і його ресурсами (включаючи персонал); видання вказівок; затвердження документів; оцінка діяльності підлеглих; розгляд документів; ініціатива щодо питання переміщень кадрів тощо. Крім офіційних обов'язків, керівники несуть обов'язки неофіційні: дотримуватися внутрішнього розпорядку; шанобливо ставитися до підлеглих та колег по роботі; не висловлювати у присутності колег сумніви щодо здібностей інших працівників; не підкреслювати в усьому свою провідну роль; не перекладати на інших працівників свої обов'язки та не виконувати чужі; не замовчувати досягнення підлеглих та приписувати собі успіхів; самокритично ставитися до себе; цікавитися думкою інших про роботу й поведінку; турбуватися про особисті проблеми підлеглих та колег, з розумінням ставитися до менш досвідчених працівників тощо.

Діяльність сучасного керівника є різноплановою, адже поєднує у собі діяльність щодо визначення основних цілей організації, шляхів їх досягнення, стратегії розвитку. Це і вплив на підлеглих, і виконання певних функцій як стосовно підлеглих, організації загалом, так і відносно вищих керівних органів. Діяльність керівника також передбачає певний тип спілкування у стосунках з особами, які є учасниками управлінських відносин.

Задля успішної реалізації поставлених перед керівником завдань, він повинен володіти такими особистими рисами, як: результативність і бажання багато працювати для досягнення поставленої мети; бажання і можливість приймати ризиковані рішення; готовність починати процеси змін, реформи; володіти мистецтвом приймати швидкі, проте правильні рішення; здатністю зосереджуватися на найважливішому, бачити зміни, що відбуваються і в середині колективу, і за його межами, і використовувати їх; творчий підхід до роботи. Важко переоцінити вміння правильно та ефективно використовувати свій час; вчасно мотивувати себе та підлеглих; наявний міжнародний кругозір.

Безпосередні вимоги до керівника органу прокуратури та порядок його призначення на адміністративну посаду чітко регламентований Розділом V Закону України «Про прокуратуру» (далі – Закон). Аналіз норм, викладених у Законі засвідчує, що окрім вищої юридичної освіти та відповідної кваліфікації, вимагається наявність достатнього практичного досвіду роботи в органах прокуратури, здатність принципово виконувати покладені обов'язки та забезпечити виконання призначення та завдань прокуратури її працівниками.

До керівника органу прокуратури України висуваються і моральні вимоги, яких прокурори зобов'язані дотримуватися, а саме: ставитися до людини як до вищої цінності; поважати і захищати права, свободи і гідність громадян відповідно до вітчизняних та міжнародних правових норм та загальнолюдських принципів моралі; глибоко розуміти соціальну значущість своєї ролі, міру відповідальності перед суспільством і державою за забезпечення правової захищеності громадян; розумно і гуманно використовувати надані права відповідно до принципів справедливості; постійно вдосконалювати професійну майстерність, знання права, підвищувати загальну культуру, творчо опановувати необхідний на службі вітчизняний та зарубіжний досвід.

Крім цього, за приписами Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів керівник органу прокуратури є відповідальним за підтримку та заохочення ініціативи підлеглих у виконанні своїх обов'язків, справедливе і об'єктивне оцінювання роботи підпорядкованих працівників, їх професійних, ділових та особистих якостей. Керівники зобов'язуються також сприяти утвердженню в колективах службової дисципліни на засадах товариської взаємодопомоги, позитивного морально-психологічного клімату, додержанню працівниками вимог професійної етики тощо.

З огляду на наведене, роль керівника прокуратури наразі поступово трансформується. Тепер, керівник – це не стільки авторитарний управлінець, скільки член команди, колективу, який активно та компетентно, спираючись на практичний досвід та власний авторитет, організовує участь кожного працівника колективу у процесі виконання функцій органу прокуратури.

ПОГОДІН С.А., ПАК Н.Т.

Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ ЯК РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Пенсійне забезпечення є однією основних форм соціального захисту яке затверджене на законодавчому рівні. Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні відбувається відповідно до вимог нормативно-правових актів України. Одним із перших базових законів, якими регулювались пенсійні відносини в Україні, став Закон «Про пенсійне забезпечення» від 06.12.91.

В законі визначалося, що всім непрацездатним громадянам України гарантується право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій. Пенсії розглядаються як один з способів матеріального забезпечення

непрацездатних громадян за рахунок суспільних фондів споживання, при якому має враховуватись їх суспільно-корисна праця, встановлюватись єдність умов і норм пенсійного забезпечення всіх категорій працюючих. При цьому, встановлюється гарантія соціальної захищеності пенсіонерів шляхом встановлення пенсій на рівні, орієнтованому на прожитковий мінімум, а також регулярного перегляду їх розмірів у зв'язку із збільшенням розміру мінімального споживчого бюджету і підвищенням ефективності економіки країни. Згідно із ст.2 Закону "Про пенсійне забезпечення" виділяють наступні види трудових пенсій: пенсії за віком; пенсії за вислугою років; пенсії з інвалідності; пенсії в разі втрати годувальника.

Пенсійну реформу було запроваджено згідно із основними статтями Закону "Про пенсійне забезпечення" оскільки прожитковий мінімум у бюджеті було змінено та це спричиняє індексацію пенсійного страхування. Окрім індексації було переглянуто умови: надання пільгових надбавок, вимоги для страхового стажу, розмір мінімального пенсійного забезпечення, особливі умови виходу на пенсію та скасування оподаткування пенсій. Також було впроваджено автоматичну індексацію пенсій відносно темпів інфляції та середньої заробітної плати. Повноваження щодо оформлення, надання та контролю за надбавками до пенсії було перекладено на установи територіальних органів Пенсійного фонду України.

Однією з актуальних проблем пенсійного фонду є не офіційно працевлаштоване населення яке не сплачує внески до пенсійного фонду. Якщо взяти статистику за 2017 рік, то на кожні 10 офіційно працевлаштованих осіб приходиться 9 осіб пенсійного віку. Головною причиною таких проблем є не благоприємні податкові умови та відсутність контролю у цій сфері. Як показала міжнародна практика експерименти з автоматичним індексуванням пенсій не були вдалим. Вже зараз виникає питання браку коштів у 6 млрд. гривень.

Слід зазначити: бюджет Пенсійного фонду є однією з вагомих складових державного бюджету, станом на 2017 рік він складав 35.9% Формування бюджету Пенсійного фонду суттєво відображається на рівні фінансової забезпеченості та соціального захисту населення.

Підсумовуючи вищевикладене можна зробити висновок, що Пенсійна реформа маючи під собою низку позитивних якостей не має чіткого планування у сфері бюджету що робить її вплив на економіку та сферу соціального захисту не визначеним.

ПОДПИСНЯК І. С.

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПАСИВНИМИ ДОХОДАМИ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

На зламі двох останніх десятиліть Українська держава зазнавала суттєвих змін у внутрішньому векторі своєї економіки саме завдяки публічному управлінню та адмініструванню. Багато в чому ці зміни супроводжувалися достатньо застарілим механізмом усебічного державного регулювання на кшталт радянської планової економіки. Однак, у результаті остаточного визначення країни саме в шляху євроінтеграції перед нашим суспільством постала задача вибудувати та вимуштрувати ефективний механізм, який забезпечував би сталий розвиток української економіки при діяльності органів державної влади на засадах західних аналогів.

Якщо говорити конкретно, то мова піде про таку сферу державної політики як оподаткування доходів громадян, - а саме пасивних доходів. Для початку варто відзначити, що саме податкове законодавство, власне як і вся податкова діяльність, характеризується низкою певних ознак, що властива тільки цій галузі. Серед них:

- динамічність розвитку, що тісно пов'язана з власне самою економікою країни;
- безперервність змін та доповнень до податкового законодавства з розвитком товарно-грошових та фінансових відносин;

- залежність від законів світового ринку.

Говорячи про самі пасивні доходи, то тут варто зауважити, що їх контроль, розподілення, узаконення (або заборону) тощо здійснюють положення правових норм Податкового кодексу України (далі – ПКУ).

Відповідно до ст. 14 ПКУ, законодавець визначає пасивні доходи як «доходи, отримані у вигляді процентів, дивідендів, страхових виплат і відшкодувань, а також роялті» [1]. Доходи, котрі відносять до категорії пасивних, по своїй природі не вимагають регулярної та активної участі власника (або інвестора) у їхньому виникненні. Проте, вони все ж таки потребують певного розміру вкладень грошових коштів напередодні, що в результаті забезпечує вироблення доходу (дивідендів). Власне кажучи, яким би чином не виник дохід і яких би зусиль не доклав би до них власник (або інвестор), пасивні доходи, як і усі різновиди доходів фізичних осіб або юридичних осіб, повинні оподатковуватися відповідно до чинного податкового законодавства.

Згадуючи ПКУ, який по суті є єдиним базовим кодифікованим законом податкового, а також й фінансового права, необхідно все ж таки відзначити той факт, що у 2017 р. було внесено окремі доповнення з чіткою деталізацією повного переліку доходів, котрі ми можемо називати пасивними.

Ці зміни вносились ще одним нормативним документом податкового права – а саме Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні» (далі - Закон) [2]. Цей Закон наводить вичерпний перелік тих випадків заробітку (їх усього 11), коли доходи, отримані в результаті їх вчинення, можна називати пасивними та, відповідно вони оподатковуються як пасивні. Серед них: процентний або дисконтний дохід за іменним ощадним (депозитним) сертифікатом; плата (відсотків), що розподіляється відповідно до пайових членських внесків членів кредитної спілки; роялті; дивіденди; страхові виплати і відшкодування тощо [2].

Отже, підсумовуючи усе вище сказане, можна дійти висновку, що до пасивних доходів можна віднести доходи, котрі не вимагають регулярної та активної участі власника (або інвестора) у їхньому виникненні (не виникають від щоденної регулярної діяльності особи, що їх привласнює). Вони є похідним продуктом від фінансових активів, що були задіяними у відповідний проміжок часу в залежності від конкретних обставин.

Вважаю за потрібне додати, що розглянувши особливості оподаткування пасивних доходів, можна звернути чітку увагу на той факт, що в Україні простежувалося досить позитивне нововведення станом на 2017 р.:

- 1) для фізичних осіб, а саме набуття чинності податкової ставки 9 %, замість фіксованих у 2016 р. – 18 %;
- 2) для неприбуткових організацій, пасивні доходи яких можуть бути звільнені від оподаткування (таких як школи, церкви, лікарні, вищі навчальні заклади тощо) [3].

Це дає змогу зрозуміти, що Українська держава в цьому плані іде правильним шляхом.

1. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 02.12.2010, із змін., внес. Згідно із Законами України: за станом на 01.01.2017. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>. - Назва з екрана; 2. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.12.2016. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1797-19>. - Назва з екрана; 3. Рядінська В. О. Правове регулювання становлення та розвитку системи оподаткування доходів фізичних осіб в Україні [Електронний ресурс] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В. О. Рядінська. – Режим доступу: http://dndi.mvs.gov.ua/index_html_files/Riadinska%20V.%20O..pdf. - Назва з екрана.

МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Для розвитку держави, дотримання та захисту державницьких інтересів велике значення має кадрове забезпечення державної служби, реалізація всіх управлінських функцій, в тому числі і мотивувальної через систему матеріального забезпечення. Відповідно до Закону України «Про державну службу» державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Порядок використання таких коштів, які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України[1]. Відповідно, джерела матеріального забезпечення, порівняно з суб'єктами приватного права, є обмеженими, що узалежнює добробут державного службовця від рівня розвитку держави та наповненості державного бюджету.

Основну функцію, яку має виконувати розмір оплати праці – це стимулювання до професійного виконання посадових обов'язків, заохочування до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Відповідно й законом передбачено необхідність встановлення достатнього рівня оплати праці державного службовця.

Заробітна плата державного службовця складається з:

- посадового окладу;
- надбавки за вислугу років;
- надбавки за ранг державного службовця;
- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- премії (у разі встановлення): премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, і при цьому загальний розмір премій не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік[1].

Відповідно, визначення достатнього рівня оплати праці державного службовця передбачає врахування всіх складових заробітної плати, що визначені законом. За результатами досліджень, у кінці 2014р. на початку 2015р. була обмежена 7 мінімальними заробітними платами. Станом на 1 січня 2015р. заробітна плата державних службовців була меншою, ніж у посадових осіб місцевого самоврядування практично в усіх регіонах [3]. Відповідно до змін щодо посадових окладів у 2018р. порівняно з 2017р. найбільший розмір посадового окладу (1-ша група оплати праці) зріс з 13000 грн до 18000 грн (38%), а найменший (9-та група оплати праці) – з 2000 грн до 2623 грн (31%) [2]. Таким чином, між групами оплати праці наявний великий розрив – найменший розмір посадового окладу майже у 8 разів менший за найбільший розмір.

Окрім обмеженого джерела матеріального забезпечення державних службовців та великого розриву в посадових окладах, в системі оплати праці державних службовців виділяють також такі проблеми:

- залежність переважної більшості тимчасових складових заробітної плати державного службовця від волі керівника, який може використовувати такі складові як тиск на підлеглого;
- дискримінація в оплаті молодих спеціалістів та фахівців з-поза меж системи державної служби, внаслідок чого топовий керівник, який прийшов з недержавного сектору, може отримувати приблизно стільки ж, скільки службовець середньої ланки з великим стажем;
- працівники різних центральних органів влади отримують різні винагороди, що суперечить принципу рівнозначності оплати за однакову роботу [4].

Існуюча система оплати праці державних службовців за наявних проблем не може забезпечувати мотиваційну складову в публічному управлінні та адмініструванні, стимулювання до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Відповідно, похідними від оплати праці проблемами є такі проблеми, як:

- проблеми з дотриманням законодавства про корупцію, зокрема, уникнення конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в посадовій особи публічного права підприємств чи корпоративних прав;
- порушення порядку проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби, особливо стосовно посад з посадовими окладами 1-ої групи оплати праці;
- примушування підлеглих державних службовців до недотримання чинного законодавства;
- незаконне звільнення державних службовців тощо.

Усунення проблем в системі оплати праці державних службовців має стратегічне значення для розвитку держави, оскільки управлінські рішення в інтересах держави приймають державні службовці, які мали б володіти професійною компетентністю, тобто здатністю особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1].

1. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII// Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016. – № 4. – С.43; 2. Затверджено нові посадові оклади держслужбовців 2018 року// Бюджетник [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.budgetnyk.com.ua/article/6-posadov-okladi-derjslujbovtsv-yak-ustanovlyuvatimut-2018-roku; 3. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце Національної академії державного управління при Президентові України: наук. доп. / авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, А. І. Семенченко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Ю.В.Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2015. – 160 с.; 4. Що не так з оплатою праці державних службовців і як це змінити//Економічна правда, 2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.epravda.com.ua/publications/2017/08/7/627713.

ПРОСТАПЧУК А.Ю., ІЛИЧОК Б.І.
Національний університет «Львівська політехніка»

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН

Громадянське суспільство – це сфера прояву та реалізації індивідуальних, групових, регіональних інтересів. Воно має забезпечити самоорганізацію та розвиток населення у об'єднаннях, де їм буде гарантована свобода слова та захист при порушенні їх прав через неналежне виконання службових обов'язків окремими держпосадовцями.

Громадянське суспільство починається з громадянина, його свободи, благополуччя, активної позиції в політико-правовій сфері відносин. Чим більш розвинене громадянське суспільство, тим більший простір отримує розвиток демократичних процесів у державі [1].

Першоосною розвитку громадянського суспільства є забезпечення особистісної свободи, основою якої є приватна власність. Адже саме приватна власність, створюючи багато центрів економічної влади, унеможливує її централізацію однією особою, групою або партією і таким чином врівноважує владу в державі.

Наявність альтернативних джерел засобів існування забезпечує свободу вибору в різних сферах суспільного життя. Тому розмежування власності та влади, економічної та політичної свободи є важливим критерієм реального існування громадянського суспільства.

В Україні існують проблеми у побудові громадянського суспільства, головною з яких є відсутність загальних принципів щодо фінансування організацій громадського суспільства та доступу до фінансових ресурсів і нестабільне фінансування. Тут не обходиться без зловживань та непрозорості. Адже для молодіжних організацій лише частину коштів розподіляють через відкриті конкурси. Більшість ресурсів держава виділяє напяму, уникаючи конкурсів, що створює спокусу для керівників міністерств обирати не найбільш ефективних, а найбільш лояльних. Штучна політизація таких організації перетворює їх на структури захисту певних інтересів [2].

В Україні дрібний та середній класи складають більшість населення. Це групи людей, які володіють та гарантують особисту економічну незалежність, свободу вибору. Ці групи створюють громадські структури, що мають на меті створення соціальної та правової держави. Середній клас є гарантом стабільного та демократичного розвитку суспільства, який зацікавлений в дотриманні прав і свобод людини і громадянина. У дрібному та середньому класі втілюються найкращі риси професіоналізму, індивідуалізму та ініціативності. Саме вони відіграють важливу роль в розвитку громадянського суспільства. Необхідно створити всі умови для розвитку та процвітання дрібного та середнього класів в Україні.

Інститути громадянського суспільства мають стати рівноправними партнерами держави у вирішенні питань соціально-економічного розвитку. Потрібно розробити регіональні програми розвитку громадянського суспільства, де чітко будуть зазначені механізми фінансування [3].

1. Гурицька М.С. Проблеми та перспектививгромадянського суспільства в сучаснійУкраїні / М.С. Гурицька // Держава і право. Зб-к наук. праць. Сер. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2008. – Вип. 41. – С. 711-718; 2. Дегтяр А.О. Взаємодія органів державної влади з громадськістю: теорія та практика державного управління: монографія / А.О. Дегтяр, А.В. Халецький, С.В. Белай. – Донецьк: Вид-во «Донбас», ООО «РА Ваш імідж», 2012. – 415 с.; 3. Створення платформи громадянського суспільства. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lir.lg.ua>.

ПУШАК Г.І.

Національний університет «Львівська політехніка»

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних умовах господарювання проблема конкурентоспроможності як України загалом, так і національного виробника та його продукції стала однією з найбільш актуальних. Адже лише підприємства, що виготовляють конкуренту продукцію здатні ефективно функціонувати на внутрішньому ринку та мати певні перспективи щодо виходу на зовнішні ринки, що в свою чергу, обумовлює стабільний розвиток вітчизняної економіки.

Розглядаючи управління конкурентоспроможністю слід розмежовувати конкурентоспроможність підприємства та продукції, оскільки конкурентоспроможність

продукції - це все те, що забезпечує продукції переваги на ринку і сприяє успішному збуту в умовах конкуренції, а конкурентоспроможність підприємства - це здатність підприємства не лише вижити в ринкових умовах, але й забезпечувати випуск конкурентоспроможної продукції, швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку та мати комерційний успіх під час здійснення господарської діяльності.

Слід відзначити, що сьогодні конкурентоспроможність національної продукції є досить низькою. Експорт України в 2016 р. продовжував скорочуватись і порівняно з 2015 р. зменшився на 5,2%. При цьому слід зазначити, що в 2016 р. найбільшим ринком збуту українських товарів були країни Азії (35,0%), Європи (32,6%), в тому числі ЄС (31,9%), тоді як питома вага СНД становила всього 17% (в тому числі РФ - 9,3%). Це можна пояснити змінами позицій окремих регіонів в міжнародному поділі праці, географічною переорієнтацією українських виробників, російською агресією тощо. В українському експорті в 2016 р. домінували продовольчі товари та сировина для їх виробництва (45,4%) та чорні та кольорові метали та вироби з них (24,1%) [1]. На світовому ринку конкурентоспроможними визнано менше 1% українських товарів та послуг [2].

Управління конкурентоспроможністю продукції та підприємства є досить складним процесом, оскільки базується на комплексному аналізі виробничо-господарської діяльності підприємства, в тому числі його виробничого потенціалу, трудових ресурсів, матеріального забезпечення тощо. Оцінка останніх дає можливість визначити конкурентні переваги підприємства, резерви і заходи щодо їх ефективного використання. Наявність у менеджера підприємства оперативної і достовірної інформації про можливе падіння рівня конкурентоспроможності та фактори, які до цього призвели, дозволить вжити заходів щодо управління рівнем конкурентоспроможності.

У науковій літературі існує багато різноманітних підходів до управління конкурентоспроможністю, що змінювались впродовж дослідження даної проблеми. До найбільш відомих з них слід віднести: систему рейтингового управління конкурентоспроможністю продукції, методику управління конкурентоспроможністю підприємства з позицій кругообігу та обігу його капіталу, методику визначення рівня конкурентоспроможності підприємства на основі порівняння інтегральних показників підприємств-конкурентів, що враховують рівень конкурентоспроможності продукції, потенціал підприємства щодо його можливостей та ефективності використання. Ефективність процесу управління конкурентоспроможністю може визначатися точністю оцінки базисного об'єкта і виділенням функцій, які мають вплив на його розвиток.

Відоме визначення конкурентоспроможності як економічної категорії, яка розглядається на трьох рівнях: національна економіка, галузь, підприємство (продукція і виробник). Пропонується розглядати систему інструментів забезпечення конкурентоспроможності у вигляді "атома" конкурентоспроможності, який складається з семи складових: параметри факторів виробництва, параметри попиту на продукцію, постачальники ресурсів і учасники виробничої кооперації, стратегія підприємств, їх структура і характер конкуренції між ними, формування конкурентного середовища, політика держави та події випадкового характеру.

На основі вивчення поведінкового, структурного і функціонального підходів до управління конкурентоспроможністю введено додатковий параметр, який характеризує вплив структур державного управління на конкурентну ситуацію на будь-якому конкретному ринку. Тобто, рівень конкуренції на ринку залежить від наступних факторів: впливу державних інститутів, суперництва між конкуруючими продавцями, загрози появи товарів-замінників, загрози входження в галузь нових конкурентів, впливу постачальників і покупців. Модель є зручним інструментом для стратегічної діагностики конкурентного середовища і виявлення впливу і важливості кожного з факторів. При формуванні конкурентної стратегії особливе місце відводиться аналізу конкурентного середовища, ступінь активності якого є ключовим параметром у визначенні стратегічних напрямів діяльності підприємства. Аналіз діяльності конкурентів є необхідним постійно діючим процесом, від якого залежить забезпечення переваг над ними. Дані дослідження є ефективними, якщо розглядаються як інформаційний засіб, що

забезпечує керівництво підприємства необхідними даними для поліпшення потенційних можливостей системи управління [3].

Виходячи з наявності різноманітних підходів до управління конкурентоспроможністю, слід відначити відсутність єдиного підходу, який би об'єднував їх та пристосовував до швидкоплинних змін ринкової кон'юнктури. Більшість методик ґрунтується на аналізі конкурентного середовища, тобто дослідження розпочинається з аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Зовнішнє середовище пов'язане з економічною та політичною поведінкою держави, з конкурентоспроможністю національної економіки країни, з ефективністю використання ресурсів, залежить від суперництва між конкуруючими галузями та загрозою входження в галузь нових конкурентів, а також загрозою появи товарів-замінників. Внутрішнє середовище управління конкурентоспроможністю представлене двома підсистемами: управлінням конкурентоспроможністю продукції та управлінням конкурентоспроможністю підприємства.

Ефективне управління конкурентоспроможністю продукції неможливо без раціонального використання природних ресурсів, удосконалення методики і практики оцінки збитків. Управління конкурентоспроможністю підприємства складається з підсистем управлінь на різних рівнях: організаційно-технічному, фінансовому, управлінському, організаційно-правовому, інформаційному, ресурсному, екологічному тощо.

Слід зазначити, що в процесі розробки системи управління конкурентоспроможністю виникає така важлива проблема, як недостатня поінформованість. У зв'язку з цим підприємству важко проаналізувати як власну конкурентоспроможність на вітчизняному ринку, так і конкурентоспроможність своїх конкурентів та продукції, передбачити наслідки своїх поточних дій. Менеджери розуміють, що економічне середовище швидко змінюється, проте які це зміни і як на них реагувати - достеменно невідомо. Отже, управління підприємством в умовах ринку передусім передбачає управління його конкурентоспроможністю. А система управління може істотно впливати на ефективність діяльності підприємства лише тоді, коли її належним чином адаптовано до ринкових умов господарювання.

Ефективна система управління конкурентоспроможністю повинна бути здатна на практиці реалізувати вироблену стратегію конкуренції, забезпечити підприємству реальні конкурентні переваги. В оцінці і виборі методів управління конкурентоспроможністю необхідно віддавати перевагу тим методам, які є кращими не тільки за економічними показниками, а тим, які гарантують стабільності роботи підприємства.

1. Український експорт: підсумки 2016 року та погляд в майбутнє / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ier.com.ua/ua/publications/articles?pid=5503>. 2. Новобранець Є.С. Проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємств України / Є. С. Новобранець. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: repository.hneu.edu.ua. 3. Запухляк В.М. Механізм формування конкурентних стратегій фірми (на прикладі підприємств Івано-Франківської області): Автореф. дис. ...канд. техн. наук. Львів, 2001. - 18 с.

ПУШКАРЕВСЬКИЙ С.В.

Одеський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПОНЯТТЯ АВТОНОМІЇ В МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ

Місцеве самоврядування є основою будь-якого демократичного суспільства, а основоположним принципом організації й діяльності місцевого самоврядування є його

самостійність чи принцип місцевої автономії, як це часто зазначається в міжнародних документах та нормативно-правових актах, зокрема закріплено в Європейській хартії місцевого самоврядування, яку було схвалено Комітетом міністрів країн Ради Європи у 1985 р. та ратифіковано Україною у 1997 р. Практична діяльність органів місцевого самоврядування, за умов дотримання та забезпечення легітимності їхніх прав, є свідченням того, що саме автономія цих органів є вирішальною у здійсненні функцій та завдань, які на них покладаються.

На сьогодні існує велика кількість визначень, що таке автономія. Відповідно до визначень Універсального словника української мови поняття «автономії» означає: самоврядування певної частини держави, що здійснюється в межах, встановлених законом; право установи, підприємства, організації самостійно вирішувати власні питання [8, с. 60].

В загальноживаному значенні автономія – є відокремленістю, самостійністю, незалежністю [2, с. 13]. Крім того автономія може ґрунтуватися на культурних чи етнічних відмінностях, що досить часто призводить до можливості отримання незалежності [6, с. 13].

В широкому розумінні автономія є правом підприємств, установ, організації самостійно вирішувати певні питання [5].

Зазначимо, що практично кожна наукова сфера має власне визначення, що таке автономія. Зокрема, в філософії автономія є принципом самостійності існування, що спрямовується совістю та власним розумом; здатністю особистості в якості морального суб'єкта до самовизначення, що ґрунтується на власному законодавстві [10].

Автономія з точки зору психології є звичкою покладатися на власні сили й вирішувати власні проблеми не вдаючись до допомоги сторонніх.

В педагогіці автономія розглядають як індивідуальну позицію людини, яку характеризують самостійність та незалежність щодо вибору мотивів, цілей, стилів поведінки тощо.

В політології автономія є формою самоуправління певної частини території в унітарній, інколи в федеративній державі, що наділяється самостійністю щодо вирішення питань місцевого значення, однак виключно в межах, що встановлені центральною владою.

На нашу думку, автономія є можливістю або правом суб'єкта самостійно діяти на основі встановлених чи загальноприйнятих правил на користь власних інтересів.

З правової точки зору автономія належить до загальних категорій конституційного права й є відображенням особливого статусу території або організації в державі, який передбачає наявність відносно самостійного вирішення існуючих внутрішніх проблем за межами прав та повноважень держави або організації, до складу якої входить дана самоврядна одиниця [1, с. 10]. Варто наголосити, що в галузі права практично відсутні серйозні теоретичні суперечки щодо поняття автономії, що пояснюється тим фактом, що процеси автономізації серед європейських країн практично звершилися у XX ст. й питання щодо створення нових піднімається досить рідко [9, с. 122]. Крім того останнім часом набули популярності питання регіоналізації територій європейських країн.

З точки зору державного управління автономія означає можливість здійснення самоврядування певної території в державі. Крім того існують в інші підходи щодо розуміння цього явища. Зокрема, на думку деяких дослідників, автономія не може сприйматися однозначно й може використовуватися в декількох значеннях, а саме: 1) як повна чи визнана ступінь самостійності певної частини по відношенню до цілого; 2) не суверенним утворенням, сконструйованим державою, якому делегуються певні власні та управлінські повноваження; 3) право території, організації, установи самостійно вирішувати існуючі адміністративні, економічні, соціальні, культурні та інші питання в межах встановлених законом [4, с. 16].

Дослідник Р. Єнгібарян вважає, що автономія є поняттям загальноуправлінським, що означає обмежену самостійність в рамках системи управління. За такого підходу можемо говорити про автономію підприємства, що входить до складу великої комерційної структури, чи автономію первинного або регіонального осередку громадського об'єднання тощо [3, с. 290].

Відповідно до визначення поняття місцевого самоврядування в законі України «Про місцеве самоврядування», автономія місцевого самоврядування є правом і спроможністю ОМС,

у встановлених межах закону, здійснювати регулювання та управління вагомою частиною суспільних справ, що належать до їх компетенції, в інтересах місцевого населення [7].

Таким чином, автономія місцевого самоврядування є діяльністю органів місцевого самоврядування щодо вирішення поставлених перед ними задач, яка ґрунтується на принципах самоорганізації та самофінансування з метою покращити рівень та якість життя населення певної території. Також варто зазначити, що основними ознаками автономності органів місцевого самоврядування можемо назвати наявність: необхідних обсягів повноважень органів місцевого самоврядування, що будуть достатніми для вирішення питань місцевої публічної влади; зобов'язань держави на законодавчому рівні гарантувати та забезпечувати власне невтручання в права та дії органів місцевого самоврядування, а також з боку інших суб'єктів правових взаємовідносин (органів державної влади, фізичних осіб); передачу певної частини прав адміністративно-територіальним одиницям під їх особисту відповідальність та у рамках, закріплених нормативно-правовими актами.

1. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка]. – К. : ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2007. – 992 с.; 2. Головащук С. І. Словник-довідник з українського літературного слововживання (Словники України) / С. І. Головащук. – К. : Наук. думка, 2004. – 448 с.; 3. Енгибарян Р. В. Конституционное развитие в современном мире. Основные тенденции / Р. В. Енгибарян. – М. : Норма, 2007. – 496 с.; 4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.; 5. Європейська хартія місцевого самоврядування від 06.11.1996 р. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua; 6. Західна О. Місцеві бюджети як фінансова складова органів місцевого самоврядування / О.Р.Західна // Науковий вісник національного лісотехнічного університету України: збірник наук.-техн. праць. – 2007. – вип.17.7. – С. 169-175; 7. Конституція України із змінами і доповненнями внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV [Електроний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua; 8. Куньч З. Й. Універсальний словник української мови. – Тернопіль : Навчальна книга «Богдан», 2007. – 848 с.; 9. Кутафин О. Е. Российская автономия: [монографія] / О. Е. Кутафин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 768 с.; 10. Что такое автономия в разных областях [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <https://biznes-prost.ru/avtonomiya.html>.

ПФІСТЕР Д.Г., СТАСИШИН О.М., ПАК Н.Т.
Львівський національний університет імені Івана Франка

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Одним із завдань науки публічного управління є механізм забезпечення належної якості управління як на рівні місцевого самоврядування, так і на рівні професійного адміністрування, підвищення його ефективності не лише з погляду управлінців, а й самих громадян. Найкраще такі умови відображає концепція “доброго врядування” (“good governance”). Така модель є ближчою до людей, прозорішою, більш контрольованою та підзвітною; вимога ефективності тут не є пріоритетною, орієнтованість на потреби та вимоги громадян – ось, що основне.

В Енциклопедичному словнику з державного управління термін «місцеве самоврядування» визначено як гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади самостійно або під відповідальність органів і посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах чинного законодавства.

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. Дослідження законодавства про місцеве самоврядування показало, що в питаннях правового регулювання юридичної відповідальності органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, є ряд недоліків.

Відтак, до однієї з таких проблем, можна віднести питання, пов'язані з визначенням суб'єкта до якого б застосовувались заходи юридичної відповідальності, в ситуації колегіального прийняття рішень на сесії відповідної ради. Зокрема, якщо результати втілення такого рішення призвели до погіршення ситуації в тій чи іншій сфері (галузі) господарювання. Особливо якщо такі рішення мають відношення до нарахування та сплати податків (плати за землю, податку на нерухомість тощо).

Відповідно до приписів Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», органи та посадові особи місцевого самоврядування несуть відповідальність за свою діяльність перед територіальною громадою, державою, юридичними і фізичними особами. Також, органи та посадові особи місцевого самоврядування є підзвітними, підконтрольними і відповідальними перед територіальними громадами. Вони періодично, але не менш як два рази на рік, інформують населення про виконання програм соціально-економічного та культурного розвитку, місцевого бюджету, з інших питань місцевого значення, звітують перед територіальними громадами про свою діяльність. Соціальна ефективність – це відповідність результатів діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства (громади). Соціальна ефективність є категорією, що характеризується якісним показником розвитку.

Зростання соціальної ефективності – кінцева мета діяльності органів місцевого самоврядування. Органи місцевого самоврядування є організаціями, які мають свою структуру, завдання, цілі та функції. Від компетентності та професійності службовців залежить загальна ефективність та результативність роботи органу місцевого самоврядування. Побудова дієвої системи місцевого самоврядування для забезпечення ефективності всієї системи публічного управління в Україні зваженого, відповідального та фахового підходу до вивчення питання ефективної діяльності органів місцевого самоврядування. Важливою також є взаємодія з органами публічної влади. Постає проблема визначення оптимальної для України моделі розподілу сфер компетенції та повноважень між місцевими адміністраціями та органами місцевого самоврядування. Тому постає необхідність реформування місцевої влади в Україні, іншими словами, децентралізації.

Децентралізація державної влади в Україні – самостійність у підходах до управління з урахуванням багатоманітності місцевих особливостей під час збереження єдності в основному, суттєвому; виявляється у делегуванні повноважень від органів державного управління до місцевого самоврядування.

Виконання законів України щодо забезпечення прозорості та підзвітності органів місцевого самоврядування, посадових осіб, залучення мешканців до прийняття управлінських рішень та формування політичної культури населення є основними факторами впливу на забезпечення політичної ефективності органів місцевого самоврядування. Сьогодні процес децентралізації в Україні успішно стартував, але повноцінне завершення реформи потребує усунення наявних прогалин і невизначеностей у Конституції України, яка:

- в частині визначення територіальної основи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування є не досконалою, а правові конструкції, що застосовуються – суперечливими;

- не містить необхідних та достатніх правових норм для утворення чіткої ієрархічної системи адміністративно-територіального устрою;
- не дає змоги створити систему місцевого самоврядування по всій території держави з чіткими та забезпеченими ресурсами повноваженнями органів місцевого самоврядування;
- містить лінії конфліктності у системі влади та рівні регіонів, районів та територіальних громад.

Тому в інтересах усіх політичних гравців нинішнього політичного спектру постало завдання створити досить стійку до зовнішніх та внутрішніх потрясінь систему місцевого самоврядування Україні в цілому. Лише у такій новій, збалансованій системі опозиція та влада стануть захищеними від взаємних переслідувань, а народ стане повноцінним суб'єктом реалізації свого права на формування влади в державі.

РУДА М.В.

Національний університет «Львівська політехніка»

РЕФОРМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ

Сьогодні все ще триває процес політичного та економічного переходу в країнах Центральної та Східної Європи (ЦСЄ), що рухаються у нове століття, - найбільш розвинені країни регіону готуються до врегулювання їхнього майбутнього вступу до Європейського Союзу. Такий шлях попереду і в Україні. Так, інтеграція з ЄС, ймовірно, поставить підвищені вимоги до державних адміністрацій у всьому регіоні та актуалізується питання реалізації реформ у сфері публічного управління в Україні.

Дійсно, у минулому кілька етапів переговорів про вступ до ЄС, переговорів і членства - закликали до посилення адміністративної спроможності з боку вступних урядів. Гармонізація та дотримання законодавства та політики Європейського співтовариства, компетентність у представленні національних інтересів перед Європейською Комісією та спроможність отримати фінансову допомогу для підвищення ефективності роботи країни для досягнення стандартів ЄС – усе це залежить від високого рівня ефективності роботи в межах ряду виконання державних функцій, а саме – в публічному адмініструванні.

Слід зазначити, що власні адміністративні можливості країн ЦСЄ слабші, ніж у більшості попередніх країн-членів, завдяки значній мірі необхідності радикально покласти край системам стимулювання та кадрової політики комуністичного періоду, які наразі недосконалі для нових систем ринкового капіталізму та демократії.

Особливо для України в контексті євроінтеграції сьогодні актуальними є такі виклики сучасності: розвиток громадянського суспільства, демократизація, децентралізація, боротьба з бюрократією і корупцією, локальне лідерство, створення публічних мереж, економізація діяльності адміністрації, розвиток правової та політичної культури, інтеграція в європейський адміністративний простір, модернізація адміністрації на місцях.

У публічному управлінні повинна бути втілена не лише громадська функція організації задоволення соціальних потреб або високоорганізована соціальна система, співучасть у здійсненні державної влади, але й передумови до розвитку об'єднаних територіальних громад, подальшої демократизації, розбудови інфраструктури регіону, налагодження ефективних зв'язків з вищою школою (університетами, коледжами, професійно-технічними училищами) як осередку підготовки майбутнього покоління та бізнес-структурами.

В даний час під впливом глобалізаційних процесів змінюється поняття державного управління в Україні, відбувається поступовий перехід системи публічного адміністрування до

максимальної співучасті та відкритості, при умові забезпечення підґрунтя для побудови ефективної багаторівневої інтегрованої структури управління. Тобто існує нагальна потреба у злагодженому функціонуванні універсального організаційно-правового механізму виявлення, узгодження і реалізації суспільних потреб та інтересів, формування прав та обов'язків учасників суспільних процесів та їх взаємовідносини в правовому полі.

У якості збірки європейських стандартів у сфері публічного управління можна назвати програму СІГМА (SIGMA – Support for Improvement in Governance and Management), спрямовану на підтримку розвитку державного управління та менеджменту в країнах Центральної та Східної Європи. СІГМА є спільною ініціативою ОЕСР і Європейського Союзу, що підтримує процес реформування органів державного управління в тринадцяти країнах з перехідною економікою і фінансується, в основному, за рахунок коштів Програми Phare ЄС.

Отже, з метою побудови правової держави українське суспільство має реалізувати низку ефективних реформ, і основними серед них є ті, що пов'язані з розвитком публічного управління, базуючись на систематизації знань і досвіду таких європейських держав як Польща, Литва, Латвія, Естонія, Швеція, Норвегія, Фінляндія.

САДОВА У.Я.

Національний університет «Львівська політехніка»

АНДРУСИШИН Н.І.

ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.Долішнього НАНУ»

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Стратегічні цілі державної політики України у сфері управління людськими ресурсами тісно пов'язані з міграційною активністю населення. Проблема полягає в тому, що нині особливе занепокоєння викликають масштабні втрати людського потенціалу: частка українців, які хочуть емігрувати, дедалі зростає (більше третини населення демонструє еміграційно налаштовані настрої). Без ліквідації втрат складно говорити про питання структурної трансформації національної економіки, вироблення середньо- й довготермінової стратегії розвитку країни, підтримки ініціатив з відбудови та відновлення територій, що постраждали внаслідок зовнішньої агресії, вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб тощо. Водночас, в країні мають місце й позитивні тенденції: люди готові ризикувати, здатні пристосовуватися до життєвих негараздів, беруть на себе відповідальність за долю країни (за даними спеціального опитування 2017 року понад 80% українців готові самі змінювати країну). Вищеведене дає підстави стверджувати, що питання формування та реалізації в Україні ефективної політики управління людськими ресурсами слід проводити на системних засадах при обов'язковому врахуванні міграційного чинника усієї соціальної політики. Принциповим є акцент й на ролі регіональної політики у державі, адже у світлі сучасних тенденцій й потреб диверсифікації міграційних потоків, пошуку преференцій у регіонах вимушеної міграції (донорах та реципієнтах), моніторингу ризиків від розширення поліетнічності складу мешканців міст і сіл, актуалізується потреба наукового аналізу й ідеологічного переосмислення дії регіональних механізмів регулювання міграції, активізації найбільш ефективних інструментів впливу на поведінкові стратегії мігрантів, зокрема, у сфері праці. У прикордонних регіонах вирішення проблем міграційної активності населення вимагає більш інтенсивного пошуку економічних, соціальних, інституційних і навіть культурно-інформаційних важелів системної трансформації зайнятості мешканців території, ніж це має місце в решті регіонах країни (через механізми реструктуризації і реалокатії участі у суспільному виробництві),

прискореної інституціоналізації модерних мереж управління людськими ресурсами (формування промислово-освітніх хабів) тощо.

В Україні існують можливості впливу держави на міграційну економічну активність населення. На рівні окремих регіонів дієвими інструментами є підготовка і перепідготовка робочої сили з врахуванням особливостей праці у даному регіоні, підтримка (адміністративна, податкова) діяльності працедавців зі створення ними робочих місць, у т.ч. для осіб з обмеженими трудовими можливостями, розширення діапазону громадських робіт для осіб, які тривалий час перебуваючи у стані безробіття. Створення зон захисту кваліфікованої праці допускає налагодження співпраці між адміністраціями працевлаштування і працедефіцитних регіонів з питань з тимчасового використання робочої сили на основі контрактів, залучення іноземного капіталу у регіони з підвищеним рівнем безробіття, у т.ч. для розвитку малого і середнього бізнесу і підготовки для нього робочої сили, ін.. Практично йдеться про інструменти дієвого «антиміграційного» управління людськими ресурсами у регіоні. У прикордонних територіях логічним пунктом інституційних перетворень у сфері такого управління має бути глибинний, критичний аналіз соціально-економічної ситуації на предмет можливості: - створення раціональної структури виробництва, яке немислиме без наявності робочої сили, необхідного набору професій, кваліфікації, розумової і фізичної праці, високо- і низько кваліфікованої робочої сили (цим структура зайнятості відображає зрушення у матеріально-технічних умовах виробництва); - вдосконалення структури суспільного виробництва з метою підвищення його ефективності, яке зводиться до вдосконалення структури зайнятості населення, оскільки в прикордонній зоні вона є більш мобільною.

В умовах євроінтеграційно обумовленого руху до інноваційної економіки критерієм ефективності структури зайнятості прикордонного регіону (як, зрештою, будь якого іншого) є її відповідність технічній, функціональній та територіальній структурі організації виробництва, яка забезпечує максимально можливий ріст продуктивності праці і збалансованість з суспільними потребами. Найбільш укрупненим показником, який відображає прогресивні зміни територіально-галузевої структури господарства та зайнятості, є перехід від менш складних до більш складних видів праці. Виражається цей перехід у рості кількості і питомої ваги робочих місць, які вимагають більш високої кваліфікації працівників. Даний показник залежить від виду пропорцій зайнятості і може відображати: - макроструктуру зайнятих, у якій «сервісне зрушення» (перелив робочої сили з промисловості у сфері послуг) вважається прогресивним, якщо частка зайнятих в індустріальному секторі економіки регіону скорочується у результаті зростання продуктивності праці; або ж зростає частка працевлаштування у сфері послуг; - зрушення в зайнятості всередині секторів економіки регіону, коли перехід до більш складних видів праці виражається у зростанні питомої ваги більш продуктивних і високорентабельних галузей, що використовують більш кваліфіковану, а значить, більш дорогую працю. Агрегованим показником ефективності міжгалузевої структури зайнятості у регіоні можна вважати загальну продуктивність праці по усіх галузях як середньозважену галузевих показників продуктивності праці. Про прогресивний розвиток професійної структури зайнятості свідчать ріст питомої ваги управлінського персоналу і інженерно-технічних працівників, діяльність яких насичена творчою компонентою. Соціально-професійний склад працівників галузі (структур зайнятості) можна оцінити з допомогою коефіцієнта прогресивної структури, який розраховується як відношення чисельності більш просунутих соціально-професійних груп (з творчою компонентою у праці) до чисельності працівників у групах, менш розвинутих у цьому сенсі.

Таким чином, раціональність структури зайнятості населення у прикордонному регіоні України виражається не в зростанні якогось сектора економіки (наприклад, сфери послуг), а в переході від галузей з низьким рівнем кваліфікації робочої сили до галузей з високим її рівнем. Системна трансформація зайнятості протікає у вигляді поєднання двох процесів – реструктуризації і реалокатії зайнятості. Під реструктуризацією розуміють: (у широкому сенсі) цілеспрямовану зміну структури зайнятості, її елемента у зв'язку з трансформацією усієї економічної системи; (у вузькому сенсі) перетворення на нових ринкових основах діяльності традиційних фірм (державних і приватизованих), які склалися у рамках попередньої

регіональної економічної системи. Реалокція означає формування нових приватних фірм і перерозподіл у їх користь ресурсів із традиційних секторів, включаючи робочу силу. У Львівській області взаємодія процесів реструктуризації і реалокції зайнятості економічно активного населення окреслює основний вектор перемін на регіональному ринку праці. Формування рекомендацій щодо ліквідації професійно-кваліфікаційних розривів в структурі регіональних ринків праці, розробки нової політики управління людськими ресурсами з урахуванням міграційних процесів є частиною наукової тематики, присвяченої вивченню даного питання групою науковців Львівщини.

САДОВА У.Я.
Національний університет «Львівська політехніка»
БАЧИНСЬКА М.В., БІДАК В.Я.
ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.Долішнього НАНУ»

МІГРАЦІЙНІ РИЗИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Міграція людських ресурсів – один з потужних факторів економічного розвитку сучасних держав. Вона супроводжується потоками міграційного капіталу, допомагає у боротьбі з бідністю, виступає інструментом регулювання світової економічної системи. Міграція вказує на можливості людей щодо реалізації власної економічної активності, допомагає урядам оцінювати ефективність реформ. Водночас, вона може обмежувати ступінь реалізації прав і свобод людей. В Україні, беручи до уваги багатоаспектність вияву її ознак (зокрема, у сфері праці та зайнятості), існують різноманітні ризики впливу даного явища на управління людських ресурсів.

Дослідження міграційних ризиків в системі управління людськими ресурсами організації пов'язане з загальною системою знань в царині теорії та практики менеджменту. Нагадаємо, нині існують три класичні підходи, якими фахівці оперують під короткою назвою «ринку праці», «людський капітал» та змішаний (компромісний) підхід. Специфіка управління у цих підходах визначається відповідно трьома методами: інвестиційним, організаційно-правовим та соціально-психологічним, які давно і неодноразово були описані в спеціальній літературі [1]. Поєднання цих трьох методів в єдине ціле дає уявлення про культуру організації, в якій основну увагу приділяється формуванню політики управління людськими ресурсами відповідно до цілей розвитку самої організації.

Зокрема, у випадку першого підходу організація є орієнтована на ринкову концепцію моделі управління, тобто уся система управління людськими ресурсами (на рівні конкретної організації – менеджмент персоналу) налаштовується на те, щоб максимально залучити кваліфікованих працівників із зовнішнього середовища (дана ідея практично повністю відповідає англо-американській моделі функціонування й розвитку культурного менеджменту). У другому випадку потреби у кваліфікованій робочій силі задовольняються шляхом навчання робочої сили всередині організації. У третьому - модель управління людськими ресурсами будується на основі ідеї симбіозу потреб і можливостей системи.

В Україні, в сучасних умовах деформацій економіки і й усієї системи управління людськими ресурсами, можна віднайти усі три модельні варіанти намагань вирішення проблем. У кожному з них має місце фактор міграційного ризику - як поєднання міграційно зумовлених ймовірностей та наслідків настання несприятливих подій для організації у сфері праці та зайнятості персоналу. При цьому, квантифікація небезпеки, або кількісна оцінка збитків, заподіяних нею, залежить від багатьох чинників (від кількості кваліфікованих кадрів, які внаслідок міграції, знаходяться у небезпечній зоні; від кількості і якості цінностей, що

міграційно детермінують механізми функціонування соціально-трудова відносин в організації; від перспективності розвитку самої організації тощо). Слід вказати, що міграційні ризики в системі управління людськими ресурсами самі виконують низку функцій – інноваційну (стимулює пошук нетрадиційних рішень проблем управління людськими ресурсами, що стоять перед організацією), регулюючу (має суперечливий характер і виступає у двох формах – конструктивній і деструктивній), захисну (означає пошук форм і засобів захисту від можливих несприятливих наслідків), аналітичну (означає аналіз усіх можливих альтернатив для пошуку оптимального рішення). Багато питань вимагає загальнодержавних ініціатив до виправлення ситуації.

Аналіз досліджень, присвячених вивченню міграційних ризиків функціонування й розвитку вітчизняної системи управління людськими ресурсами, а також реалізація авторами власних проектів показує, що в Україні відсутні системні рішення з цього приводу [2,3,4,5]. Парадоксом є те, що в державі практично хаотично вирішуються усі ключові питання протидії міграційним ризикам (йдеться про питання зайнятості та оплати праці, які розглядаються ізольовано; про політику ринку праці, котра є й далі пасивною, а не проактивною; про ринок праці, який розвивається відірвано від ринків житла, інвестицій, кредитування, товарів та послуг; про державний контроль роботодавців, що полягає не у відстежуванні тенденцій щодо розрахунків з працівниками, а в нагляді за прибутковості бізнесу; про національне законодавство у сфері міграцій, праці та зайнятості, котре нерідко перетворюється в папероманію, оскільки розробляється, але не виконується; про поняття гнучкості на ринку праці, котре підмінюється інструментами гнучкості нормо застосування і т.п.). На фоні цього у реальній економіці загострюється жорстка боротьба бізнесу за кваліфіковану робочу силу. Цікаво, що в умовах наростаючого дефіциту кадрів спрацьовує практика своєрідного академічного «рейдерства» ним обдарованих дітей в навчальних закладах. Бізнес-організації в гонитві за талановиту молодь, роблять усе, щоб студенти старших курсів погоджувалися на повну чи часткову зайнятість (навіть на шкоду власному навчанню і освітньому росту).

У таких умовах жодна з моделей управління людськими ресурсами не буде мати однозначних (позитивних/негативних) оцінок. Враховуючи територіальні відмінності міграційної ситуації в Україні (аналіз тенденцій наведено в публікаціях авторів [2,С.3;11;3,4,5]), міграційні ризики стають додатковим тягарем інвестиційного, організаційно-правового, соціально-психологічного забезпечення кваліфікованими кадрами не просто окремих підприємств, але економіки регіонів у цілому. Йдеться, зокрема, про особливі, регіонально зумовлені, трансакційні витрати бізнесу на будь-яку з моделей управління людськими ресурсами. Щоб оминати ці ризики бізнес йде на зниження соціальної захищеності кваліфікованих робітників унаслідок атипових договорів, посилення інтенсифікації праці ТНК, зменшення заробітної плати на витратних виробництвах та поглиблення їх статусної, регіональної та секторальної диференціації, загострення конкуренції між вітчизняними та іноземними фахівцями за престижні робочі місця, ріст тимчасового безробіття внаслідок структурних змін та відсутності супроводу майбутнього працевлаштування тощо.

Місткість ринку праці України, як і будь-яких інших ринків, еластична. Вона може регулюватися (бути збільшена/зменшена) шляхом здійснення державою адекватних заходів. При цьому, міграція може певним чином змінити межі цієї місткості, проте не усунути проблему. Для проведення сприятливих територіально-демографічних переходів системи управління людськими ресурсами на нову ту чи іншу модель, потрібен комплексний підхід, у якому присутні і влада, і бізнес, і звичайний працівник. Такий, що призводив би до радикального оновлення виробничого обладнання за рахунок використання працевзберігаючих технологій, котрі значно підвищують продуктивність економік регіонів.

1. Албастова Л.Н. Технологии эффективного менеджмента: Учебно-практическое пособие.. - М.: Издательство "ПРИОР", 1998; 2. Кравців В.С., Садова У.Я., Семів Л.К. Організація праці: в напрямку тенденцій економіки знань. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи:

[зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. ред.. Є.І.Бойко. – Львів, 2010. – Вип.4 (84). – 480с.; 3. Наслідки міграційних процесів: нові виклики та можливості для регіонів / НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього»; наук. ред. У.Я.Садова. – Львів, 2015. – 252 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). // Електронний ресурс. Спосіб доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20150804.pdf>; 4. Соціально-економічна захищеність мігрантів: глобальні та регіональні аспекти / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України» ; наук. ред. У. Я. Садова. – Львів, 2016. – 266 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). // Електронний ресурс. Спосіб доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20160801.pdf>; 5. Економічна активність населення Львівської області: формальна та неформальна зайнятість / У. Я. Садова, О. С. Гринькевич, С. О. Матковський, Р. Т. Теслюк, О. О. Левицька, О. В. Махонюк ; заг. ред.: У. Я. Садова. – Львів : ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України, 2017. – 48 с. // Електронний ресурс. Спосіб доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20170801.pdf>

СЕМКО С.В., ЄГОРОВА Ю.С.
Національний авіаційний університет

РОЛЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки за рахунок впровадження системи адміністративного менеджменту можна підтримати та підвищити ефективність діяльності підприємства. Дана система здійснює вплив на процес управління та спрощує його, підвищує якісні показники роботи, дозволяє знизити собівартість продукції без істотних вкладень у модернізацію виробництва, ліквідувати брак і забезпечити довгострокову конкурентоспроможність підприємства.

Взагалі, під адміністративним менеджментом розуміють одну з додаткових функцій загального менеджменту на підприємстві. Також існує підхід, який визначає адміністративний менеджмент як організацію роботи управлінського персоналу. Таким чином, до адміністративного менеджменту відносять функції та обов'язки керівництва вищого рівня.

Метою адміністративного менеджменту є адміністративне забезпечення досягнення перспективних орієнтирів організації, а предметом – механізм адміністративної діяльності у сфері проектування адміністративно-управлінських технологій, побудови раціональних структур управління та формування адміністративних відносин із залученням працівників до реалізації місії та цілей організації. До найбільш значимих функцій адміністративного менеджменту відносять: проектувальну, організаційну, управлінську, виконавську та контрольну функції.

Проектувальна функція передбачає визначення напрямків розвитку організації та здійснення цілеспрямованої послідовності дій щодо синтезу систем або її складових. Організаційна – спрямована на впорядкування та підтримання раціональної структури задля збалансування діяльності підрозділів організації. Управлінська функція зорієнтована, насамперед, на досягнення поставленої мети, забезпечення необхідного функціонування і розвитку організації. Виконавська функція звертає увагу на забезпечення ефективного виконання завдань діяльності, які спрямовані на реалізацію визначених цілей та поставленої мети. Контрольна функція передбачає кількісну і якісну оцінку й облік результатів діяльності організації та виступає зворотнім зв'язком (так як за результатами контролю здійснюються корегування раніше прийнятих рішень, планів, а також норм і нормативів).

Прояв і конкретизація змісту адміністративного менеджменту за цими функціями забезпечує його прикладне застосування, що дозволяє досить широко охарактеризувати його процес. У реальних умовах постановка і реалізація більшості представлених функцій адміністративного менеджменту в організації здійснюються за допомогою адміністративних методів управління.

Характерними особливостями таких методів є:

- прямий вплив на керований об'єкт шляхом встановлення його повноважень (прав і обов'язків);
- односторонній вибір суб'єктом управління найближчої та кінцевої мети, завдань управлінського процесу, порядку, термінів його виконання, ресурсного забезпечення, умов виконання завдань на кожному конкретному етапі;
- юридична обов'язковість актів управління (указів, постанов, рішень, розпоряджень, наказів і резолюцій), невиконання яких розглядається як порушення обов'язків та може відноситись навіть до кримінальної відповідальності.

Основними адміністративними методами є створення організаційної структури управлінських органів; встановлення адміністративних норм і нормативів; видання наказів і розпоряджень; підбір персоналу; формування положень та посадових інструкцій; контролювання їх виконання. Ці методи відповідають певним управлінським нормам, актам і розпорядженням вищого керівництва.

Щодо практичного застосування адміністративного менеджменту виділяють декілька аспектів:

- 1) організаційний: оперативно-регулююче супроводження управління керованою системою;
- 2) методичний: визначення конструктивних основ адаптованої побудови та адекватного застосування механізму управління організацією;
- 3) системно-структурний: забезпечення ефективного функціонування всієї системи керівництва та управління в організації.

Одним із найважливіших аспектів адміністративного менеджменту вважають оперативно-регулююче супроводження діяльності компанії, яке проводиться постійно впродовж життєдіяльності організації і вважається безпосереднє керівництво діяльністю підлеглих. У зв'язку з цим провідна роль адміністративного менеджменту в організації виражається в:

- забезпеченні організаційно-методичної підтримки управлінської діяльності;
- повному нормативному та документальному забезпеченні створення організації, укладенні трудових договорів з персоналом;
- розподіленні відповідальності для здійснення контролю виконання, оцінювання та стимулювання за результатами підлеглих.

Також керівництво підприємства методами адміністративного менеджменту здійснює вплив на процеси виробництва та реалізації продукції. Управління спрямоване на формування кадрового персоналу, вдосконалення організації виробництва, матеріально-технічне забезпечення, маркетингову діяльність, забезпечення інвестицій у розвиток, впровадження інновацій тощо.

Отже, можна стверджувати, що ефективне управління організацією різних форм власності неможливе без впровадження сучасного адміністративного менеджменту, який є функціональною сферою управлінської діяльності. Збереження цілісності системи адміністративного менеджменту є важливою передумовою її ефективності. Тому чітка класифікація функцій та методів дозволить покращити формування, функціонування та розвитку діяльності організації та сприятиме формуванню ефективного адміністративного менеджменту.

МУНІЦИПАЛЬНІ ПРОЕКТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

В сучасних динамічних умовах великого значення для забезпечення ефективності публічного адміністрування набуває проектний підхід або застосування окремих його елементів, принципів проектних рішень для реалізації стратегічних ініціатив, вирішення значимих для конкретних регіонів чи територій проблем чи завдань соціально-економічного розвитку.

Різновидом застосування проектного підходу в публічному адмініструванні є створення та реалізація муніципальних проектів розвитку, що представляють собою «проекти, що здійснюються під егідою органу муніципального управління (як генерального замовника) і мають центри відповідальності в його структурних підрозділах, спрямовані на реалізацію стратегічних пріоритетів розвитку міста й затверджені в складі проектної частини стратегії, а результатами виконання яких їх є заздалегідь оцінені та погоджені із заінтересованими сторонами суто соціальні або соціально-економічні вигоди територіальної громади міста».

Розглядаючи муніципальні проекти Львівщини варто зазначити, що з 2009 року у Львові реалізовували проект «Муніципальний розвиток та оновлення старої частини міста Львова» (GIZ). Проект втілювало Німецьке товариство міжнародного співробітництва/ Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH у співпраці з Львівською міською радою на замовлення федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку (BMZ) Німеччини. Партнером проекту у Львові було управління охорони історичного середовища ЛМР. Результатом даного проекту станом на кінець 2017 року стала повна або часткова реставрація 20% пам'яток старої частини міста. За 8 років діяльності проекту понад 500 працівників будівельних та ремісничих компаній мали змогу взяти участь у заходах з підвищення кваліфікації. Відродження ринку реставрації дало поштовх до відкриття 20 підприємств ремісничої справи.

Відомим є муніципальний проект м. Запоріжжя, що отримав поширення всією Україною - "Муніципальна енергетична реформа в Україні" (проект USAID та Держенергоефективності). Синергія зусиль учасників проекту допомогла Запоріжжю у підвищенні рівня енергоефективності, використанні альтернативних джерел енергії у секторі бюджетних будівель (школи, дитсадки, лікарні тощо) та реформуванні муніципального енергетичного сектору заради комфорту містян, економії бюджетних коштів та поліпшенні кліматичної ситуації. Проект USAID "Муніципальна енергетична реформа в Україні" працює в Україні з жовтня 2013 р.

Метою проекту є зниження викидів парникових газів та підвищення енергетичної безпеки України через удосконалення енергетичної політики, збільшення енергоефективності та залучення інвестицій в енергетичний сектор. Для реалізації цих завдань впродовж 4-ох років Проект надає допомогу українським містам у залученні інвестицій від міжнародних фінансових організацій, комерційних та державних банків, а також приватних інвесторів у проекти з енергоефективності та відновлюваних джерел енергії. Більшість з 36 міст-партнерів Проекту USAID підписали угоду мерів і взяли на себе зобов'язання до 2020 року на 20% скоротити викиди CO₂, а також замістити в енергетичному балансі міста природний газ альтернативними та відновлюваними джерелами енергії.

Отже, застосування проектного підходу і, зокрема, муніципальних проектів розвитку дозволить органам муніципального управління активно реагувати на потреби громади у вирішенні питань соціально-економічного розвитку, використовувати наявний ресурсний потенціал, сприяти підвищенню ефективності публічного адміністрування на рівні окремих територій і регіонів та покращенню соціально-економічної ситуації в Україні загалом.

ПУБЛІЧНІ РЕЄСТРИ ЯК ФОРМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ МІСТОБУДУВАННЯ

Черговий етап реформування органів державного архітектурно-будівельного контролю, що розпочалася у другій половині 2014 року і продовжується до сьогодні, мала на меті максимально наблизити до споживачів: суб'єктів господарювання у налузі містобудування, - надання відповідних адміністративних послуг. Це реформування викликає і відповідну реакцію громадянського суспільства щодо розширення можливостей останнього на здійснення громадянського контролю за органами влади. Серед форм громадянського контролю за діяльністю органів публічної влади у сфері містобудування у розумінні світової практики [Контроль в органах виконавчої влади в сучасних умовах. / Переклад з англійської.. Упорядники: Кристофер Гуд та ін. - К.: "К.І.С." 2006. 274 с. – с.14] можемо виділити інститути громадянського нагляду, до яких ми відносимо можливість проведення громадянського аудиту, однією форм якого є розширення доступу до інформації органів влади шляхом створення публічних реєстрів.

До таких публічних реєстрів у галузі містобудування ми можемо віднести реєстри містобудівних умов і обмежень та єдиний реєстр документів, що дають право на виконання підготовчих та будівельних робіт і засвідчують прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, відомостей про повернення на доопрацювання, відмову у видачі, скасування та анулювання зазначених документів.

Відповідно до норм статті 29 закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» [Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, №34, ст.343.] та порядку ведення реєстру містобудівних умов і обмежень, затвердженому наказом центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері містобудування [Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України «Про затвердження Порядку ведення реєстру містобудівних умов і обмежень» від 31.05.2017 №135 // Офіційний вісник України, 2017, №46, с.143, ст.1449.] містобудівні умови та обмеження (МБУО) надаються замовнику будівництва чи проектувальнику виключно на підставі рішення уповноваженого органу місцевого самоврядування з питань архітектури та містобудування.

Громадянський нагляд передбачає можливість органів громадянського суспільства без особливих обмежень користуватися і аналізувати данні публічних реєстрів.

Проте у порядку ведення реєстру містобудівних умов і обмежень є низка нерегульованих чи проблемно врегульованих питань, зокрема: недосконало визначено поняття користувача такого реєстру, і як наслідок будуть виникати питання про публічний доступ до реєстру; на відміну від єдиного реєстру документів такі реєстри створюють усі уповноважені органи містобудування і архітектури, які видають МБУО, і ці реєстри є розрізненими, тобто становлять непоєднану множину даних, а також не пов'язані із містобудівними кадастрами. Все це призводить до ускладнення в здійсненні громадянського нагляду за правильністю виданих МБУО, якщо практично не унеможливило його.

Ситуація із єдиним реєстром документів, що дають право на виконання підготовчих та будівельних робіт і засвідчують прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, відомостей про повернення на доопрацювання, відмову у видачі, скасування та анулювання зазначених документів має не менше проблем, хоч цей реєстр, на відміну від сукупності реєстрів містобудівних умов і обмежень, є єдиним. Ситуація ускладнена тим, що ведення реєстру доручено єдиному органу державної виконавчої влади: Державній архітектурно-будівельній інспекції України, - а збір інформації для цього реєстру здійснює множина органів архітектурно-будівельного контролю. Так, відповідно до закону України «Про регулювання

містобудівної діяльності» усі об'єкти зі значним ризиком (клас наслідків (відповідальності) СС3), як і об'єкти будівництва, що розташовані поза межами населених пунктів, а також розташовані на межі двох і більше територіально-адміністративних одиниць, віднесені до компетенції Державної архітектурно-будівельної інспекції України. Додатково до компетенції цього органу віднесені усі об'єкти будівництва, де право на здійснення державного архітектурно-будівельного контролю не делеговано органам місцевого самоврядування. Окрім того додаткового непорозуміння у цьому питанні додано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення містобудівної діяльності» [Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення містобудівної діяльності» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 9, ст. 68.], яким до компетенції Державної архітектурно-будівельної інспекції України віднесено дозвільну систему щодо об'єктів із середнім ступенем ризику (класом наслідків (відповідальності) СС2) у населених пунктах з населенням до п'ятдесяти тисяч чоловік (виключення складають населені пункти, які це право вже отримали на момент набрання чинності зазначеним законом).

У свою чергу сільські, селищні та міські (міст з населенням до 50 тис.) виконавчі органи з питань державного архітектурно-будівельного контролю та такі органи міст з населенням до п'ятдесяти тисяч чоловік отримали право на делеговані повноваження щодо здійснення збору повідомлень про початок виконання підготовчих робіт, повідомлення про початок виконання будівельних робіт та декларацій про прийняття в експлуатацію для передачі інформації для реєстрації щодо об'єктів з незначним ризиком (класом наслідків (відповідальності) СС1) та лише в межах населених пунктів. Виконавчі органи міст з населенням понад п'ятдесят тисяч чоловік та тих населених пунктів, що отримали повноваження з дозвільної системи в галузі будівництва до 10 лютого 2017 року, додатково отримали право на надання відповідних дозвільних адміністративних послуг в межах населених пунктів щодо об'єктів з середнім (клас наслідків (відповідальності) СС2) та низьким (клас відповідальності (наслідків) СС1) ризиками.

Єдиною системою ці адміністративні органи робить єдиний реєстр документів, що дають право на виконання підготовчих та будівельних робіт і засвідчують прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, відомостей про повернення на доопрацювання, відмову у видачі, скасування та анулювання зазначених документів, який працює відповідно до порядку, встановленому Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 24.06.2017 № 92 «Про затвердження Порядку ведення єдиного реєстру документів, що дають право на виконання підготовчих та будівельних робіт і засвідчують прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, відомостей про повернення на доопрацювання, відмову у видачі, скасування та анулювання зазначених документів» // Офіційний вісник України, 2011, № 57, стор. 175, стаття 2312.]. У цього реєстру є аналогічна проблематика з реєстрами містобудівних умов і обмежень, в першу чергу щодо можливості здійснення громадянського нагляду за діяльністю органів публічної влади в дозвільній системі в галузі будівництва, адже питання доступу до цієї інформації органів громадянського контролю та її аналізу вкрай ускладнені.

Стан справ у даному питанні можна суттєво змінити, якщо в рамках одного реєстру об'єднати містобудівну інформацію, зокрема містобудівні кадастри, реєстри містобудівних умов і обмежень та єдиний реєстр документів, що дають право на виконання підготовчих та будівельних робіт і засвідчують прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, відомостей про повернення на доопрацювання, відмову у видачі, скасування та анулювання зазначених документів, що стало б можливим з прийняттям Містобудівного кодексу України.

Очевидним є той факт, що специфіка дозвільної системи в галузі будівництва вимагає відповідних форм громадянського контролю: передачі функцій реєстрації до неурядових організацій, відкриття доступу до публічних реєстрів з метою проведення аналізу їх інформації тощо.

СВІТОВИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКАХ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ

У світовій економіці на ринку природних монополій, насамперед на ринку електроенергії, сформувалося декілька моделей, які відрізняються різним ступенем конкуренції та умовами ціноутворення. Регульована природна монополія – модель вертикально інтегрованих компаній, діяльність яких регулюється як на державному так і галузевому рівні. Насамперед державне регулювання стосується транспортування електроенергії. Головна особливість цієї моделі - збереження сформованої структури ринку, контроль над ціною і передбачуваність для споживачів і економіки країни.

Єдиний покупець (закупівельне агентство, державне підприємство) - модель ринку, яка характеризується конкуренцією генерувальних компаній за обсяги продажу електроенергії єдиному закупівельному агентству (підприємству). Останнє продає електроенергію розподільним компаніям або кінцевим споживачам. Державне регулювання стосується цін (тарифів) на електроенергію. Ця модель сприяє залученню приватних інвесторів за незмінної структури ринку та регульованих цінах.

Конкурентний оптовий ринок електроенергії з адміністратором торговельної системи - ринок, на якому конкурують енергогенерувальні та розподільно-збутові компанії. Як правило державна транспортно-енергетична компанія здійснює транспортування (передавання) електроенергії. Незалежний системний оператор забезпечує оперативно-диспетчерське та режимне управління енергосистемою через балансуєчий ринок, припиняється регулювання оптових цін. За таких умов за незначних структурних змін зростають приватні інвестиції, забезпечується контроль за цінами і передбачуваність для споживачів.

Конкурентний оптовий і роздрібний ринки електроенергії (вільний ринок) - модель, за якої відокремлюються сфери розподілу і збуту електроенергії. Функціонують конкурентні роздрібні ринки електроенергії. Повністю виключається регулювання оптових цін. Такий ринок є привабливим для приватних інвесторів, сприяє підвищенню ефективності та стимулює розвиток галузі.

Не зважаючи на різноманіття сучасних моделей ринків електроенергії та процеси його лібералізації у розвинутих країнах світу, важливою залишається роль держави у цих процесах. Державне регулювання має бути спрямоване на створення механізму, сприятливого для розвитку ефективних конкурентних відносин з орієнтацією на споживача. Підвищення ефективності дерегульованого ринку електроенергії сприяє розширенню участі у його роботі споживачів. Прикладом може бути система «управління попитом» (Demand response, DR) - добровільне зниження споживачем рівня електроспоживання у відповідь на зміну ціни, що впливає на зниження потреби в додаткових регульовальних потужностях і сприяє зниженню інвестиційних витрат.

Нові тенденції в електроенергетиці, поява цифрових інтервальних лічильників електроенергії, розвиток телекомунікації та «інтелектуальних мереж» (Smart Grid) зумовили можливість підвищення еластичності споживання і призвели до впровадження системи DR. DR дозволяє не лише зменшити витрати споживачів на електроенергію, але й сприяє її здешевленню на оптовому ринку, підвищенню надійності енергосистеми, зниженню потреби в додаткових генерувальних потужностях.

Ефективні конкурентні ринки електроенергії надають споживачеві право вільного вибору постачальника електроенергії, що сприяє посиленню конкуренції за надання кращих послуг та впровадженню інноваційних технологій на дерегульованих ринках електроенергії.

Вибір Україною оптимальної моделі сприятиме розвитку ефективною та регульованою конкуренції на ринку електричної енергії та наданню найкращих пропозицій для споживачів.

АДМІНІСТРАТИВНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ

Системні соціально-економічні реформи і модернізацію країни неможливо ефективно проводити без здійснення адміністративної реформи, оскільки існуюча система публічної адміністрації залишається недостатньо ефективною, не забезпечує надання якісних і в повному обсязі державних і комунальних, у тому числі адміністративних, послуг, не відповідає стратегічному курсу держави на демократію й європейські стандарти врядування.

Україна взяла курс на створення правової держави, що поставило вимогу кардинального реформування всіх сфер суспільно-публічного життя. Важливим чинником виходу із трансформаційної кризи українського суспільства є створення сучасної, ефективної системи публічного управління.

Метою адміністративної реформи є поетапне створення такої системи публічного управління, що забезпечить становлення України як високорозвинутої, правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя, соціальної стабільності, культури та демократії, дозволить їй стати впливовим чинником у світі та Європі. Її метою є також формування системи публічного управління, яка стане близькою до потреб і запитів людей, а головним пріоритетом її діяльності буде служіння народові, національним інтересам.

Концепція адміністративної реформи була схвалена Указом Президента України 22 липня 1998 р. № 822 та передбачала виконання цілісного комплексу заходів, спрямованих на формування ефективної системи державного управління. Концепція стала документом, який у довгостроковій перспективі визначав державну політику України щодо реформування у відповідній сфері.

На початковому етапі здійснення адміністративної реформи були ухвалені закони України «Про місцеве самоврядування в Україні» (червень 1997 р.), «Про місцеві державні адміністрації» (квітень 1999 р.) та «Про службу в органах місцевого самоврядування» (червень 2001 р.)

Сучасний стан здійснення адміністративної реформи на місцевому та регіональному рівнях характеризується : недостатнім їх правовим забезпеченням; законодавчою невизначеністю щодо відповідальності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб при проведенні реформи; нечітким розмежуванням повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, неефективністю їх взаємодії, неефективністю місцевого самоврядування та нераціональним адміністративно-територіальним устроєм.

Восени 2011 року в рамках адміністративної реформи уже розпочалася реформа територіальних органів виконавчої влади та місцевих державних адміністрацій, планується реформування місцевого самоврядування.

Засади реформування місцевого самоврядування були визначені у Концепції реформи місцевого самоврядування, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р.

Мета реформування місцевого самоврядування полягає в забезпеченні становлення та розвитку ефективного місцевого самоврядування, органи якого будуть спроможні надавати, відповідно до законодавства, якісні публічні послуги населенню і забезпечувати поліпшення якості життя у територіальних громадах. Розроблено також проект Закону України «Про об'єднання територіальних громад», який забезпечить врегулювання питань об'єднання громад, визначення території та меж адміністративно-територіальних одиниць.

Актуальність питання правового забезпечення державної служби підсилена після прийняття Верховною Радою України нової редакції Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 № 4050-VI, підписаного Президентом України 10 січня цього року, який

набуває чинності з першого січня 2013 року і спрямований на зміщення акцентів з «управління» на «надання послуг» населенню.

Після Революції Гідності 2014 року було повернуто в дію Конституцію 2004 року. У зв'язку з цим та багатьма іншими реформами почалась оптимізація органів виконавчої влади. 17 липня 2014 постановою КМУ створена Державна служба України з питань Автономної Республіки Крим, міста Севастополя та тимчасово переміщених осіб. 10 вересня 2014 року було затверджено постанову «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади». Кількість контролюючих органів скоротилась з 56 до 27. У грудні 2015 року уряд та парламент України зробили перший крок у напрямку проведення реформи децентралізації влади – прийняли зміни до Бюджетного та Податкового кодексів, чим визначили фінансову основу місцевих бюджетів. 5 лютого 2015 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Згідно з цим законом сусідні міські, селищні, сільські ради можуть об'єднатися в одну громаду, яка матиме один спільний орган місцевого самоврядування. 8 квітня 2015 року Кабінет Міністрів України затвердив Методику формування спроможних територіальних громад.[2] У цій методиці вводиться термін спроможна територіальна громада — територіальні громади сіл (селищ, міст), які в результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг. Станом на 1 березня 2018 року утворено 705 об'єднаних територіальних громад.

Здійснення адміністративної реформи на місцевому та регіональному рівнях дасть змогу забезпечити: створення ефективної системи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; належний та оптимальний розподіл функцій між центральним, регіональним та місцевим рівнем публічної адміністрації.

СТАРОВ Р.М.

Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПОТЕНЦІАЛ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Здійснювана в Україні децентралізація влади підвищує можливості кожного регіону самостійно обирати траєкторії свого розвитку і використання власного ресурсного потенціалу, що потребує перегляду й оновлення механізмів і інструментів місцевого самоврядування та публічного управління в проекції на підвищення сталості розвитку. Це обумовлює необхідність подальших досліджень проблемних питань цього надзвичайно складного явища.

Проблема сталого розвитку регіонів і їх внутрішніх можливостей за останні десятиріччя привернула увагу багатьох українських учених. Вони розглядали питання сутності і характеристики цього явища, категоріальний апарат, формували підходи до оцінювання стану розвитку тощо. Існуючі наукові нароби дали можливість більш глибокого осмислення і поглиблення уявлення про проблемні питання формування процесів розвитку, стаючи основою для подальших досліджень.

Розвиток регіонів - сфера прояву результатів і публічного характеру місцевого самоврядування. Однак досягнуті результати розвитку регіонів і рівень його сталості не відповідають потребам суспільства. Результати здійснюваних реформ, їх економічна, екологічна і соціальна значущість не відповідають витраченим ресурсам і зусиллям суспільства. Стратегії переходу регіонів до сталого розвитку не мають системного характеру. Для пошуку відповідей і способів вирішення проблемних питань розвитку в статті зроблена спроба виявити загальні першопричини в організації здійснення місцевого самоврядування, що лежать в основі підвищення його результативності в напрямку створення умов і забезпечення плинності процесів сталого розвитку регіонів шляхом дослідження їх потенціалів і впливових чинників. Сутність

терміну «потенціал місцевого самоврядування» зводиться до такого: потенціал місцевого самоврядування регіонів щодо забезпечення їх сталого розвитку являє собою сукупність джерел ресурсів і засобів місцевого самоврядування, форм, стимулів, інституційних, методичних, організаційних і управлінських інструментів та механізмів впливу, які використовуються у місцевому самоврядуванні, органічна взаємодія яких здатна створювати, підтримувати і збільшувати можливості і вплив на раціональне використання, поповнення потенціалу регіону задля забезпечення сталості розвитку.

Створення умов для раціонального використання потенціалу розвитку регіону запропоновано здійснювати шляхом реалізації таких кроків: визначення системних складових простору регіону, конкретизація елементів, системних ресурсів, виокремлення видів локальних потенціалів, використання їх у стратегіях і планах розвитку, обґрунтування ключових напрямів розвитку систем регіонів, вибір і використання інноваційних механізмів і технологій публічного управління й адміністрування, створення системи моніторингу результатів стану і плину процесів розвитку за системою їх показників і критеріїв результативності, інституційне забезпечення оновлення змін і організації діяльності місцевого самоврядування з огляду на підвищення ролі ОМС як рушійної сили, що акумулює потенціал і прискорює розвиток регіонів.

Наукове осмислення змісту терміна «потенціал місцевого самоврядування» в проекції на розвиток регіону дозволяє в умовах збільшення повноважень місцевої влади підвищити увагу і спрямувати діяльність на раціональне використання потенціалу розвитку регіону шляхом запровадження нового бачення ролі потенціалу у формуванні цього процесу.

Гармонізація регіонального потенціалу з обраними темпами розвитку регіонів, запровадження нового порядку управління процесами розвитку з використанням сукупності впливових чинників і інноваційних методів управління дозволить регіонам реалізовувати і нарощувати власні можливості, покращувати добробут населення.

Розвиток регіонів за їх ключовими векторами здійснюється у водному, повітряному і внутрішньому (надра) просторі. Управління регіональним розвитком і його джерелами покладено на багатофункціональну систему державної і місцевої влади. Покращення існуючої спеціалізації, кооперації, комбінування, корпоратизації, кластеризації, регіоналізації як характеристик спільної загальнопромислової і загальногосподарської систем, складається з низки підсистем, які мають певні параметри, ресурси, окреслену зону просторового існування регіону. Втім у стратегіях і планах розвитку вони повністю не розглядаються. Це свідчить про недостатню задіяність і неврахування вирішального чинника розвитку регіону - ресурсно-просторового потенціалу.

Розвиток регіону як складний багатоаспектний нелінійний процес залежить від обсягів, якості і рівня задіяності потенціалів регіону в процесах розвитку, самоорганізації і управління їх використанням. На сучасному етапі центральним питанням стає визначення потенціалу розвитку та його складових і з'ясування ролі потенціалу як джерела перетворення і забезпечення позитивних системних змін у регіоні, послідовності його нарощування і сприятливих умов раціонального використання.

Розглянемо питання визначення і можливості розвитку потенціалу місцевого самоврядування в розвитку регіону. Термін «потенціал» без формулювання мети його застосування не використовується. Сутність і зміст цього поняття розглядається в контексті визначення того кінцевого результату, якого прагне досягти суспільство і для якого необхідні певні ресурси.

Кожен вид потенціалу спирається на ресурси, які мають певну специфіку. До складу ресурсів розвитку регіонів належать: сировинні, виробничі, інфраструктури, фінансові, енергетичні та інші ресурси. У свою чергу, для їх раціонального використання в процесах розвитку регіону необхідні як внутрішні (кадрові, організаційно-структурні, інформаційні, науково-технічні, інституційні та інвестиційні ресурси), так і зовнішні, державні ресурси.

Аналіз наведених визначень дозволяє впевнитись, що потенціал розвитку будь-якого регіону являє собою інтегровану сукупність його потенціалів і можливостей. З метою

дослідження систематизуємо потенціал окремих систем регіонального господарства як складників комплексного потенціалу розвитку регіонів:

Складові потенціал сталого розвитку регіону: потенціал навколишнього середовища; потенціал розвитку економічної системи; потенціал людського розвитку; потенціал розвитку соціальної системи; потенціал розвитку екологічної системи.

Складні взаємодії і взаємозалежності систем регіону і їх різнорідних та швидкоплинних компонентів вимагають скоординованих управлінських дій місцевої влади, які можливо окреслити шляхом визначення наявного потенціалу в стратегічно важливих галузях і сукупності чинників впливу на його збереження і розвиток. Чинники, які найбільше впливають на потенціал розвитку систем регіонів, є взаємодоповнюючими і взаємопов'язаними його регуляторами. У кожному окремому регіоні можуть використовувати їх різні сукупності, які з часом оновлюються чи змінюються залежно від цілей розвитку. Вибір сукупності чинників залежить від зміни напрямів і очікуваних результатів розвитку. Забезпечення стійкої динаміки розвитку кожної окремої системи регіону і їх сукупності напряму пов'язується з потенціалом місцевого самоврядування і діяльністю органів місцевого самоврядування, а також використовуваними на території регіону механізмами управління.

З урахуванням вищенаведеного сукупний потенціал місцевого самоврядування регіонів щодо забезпечення їх сталого розвитку структурно слід визначати як комплекс потенціалу розвитку економічної, соціальної, екологічної системи, системи людського розвитку і потенціалу органів місцевого самоврядування.

СТАРЧЕНКО Г.В., ВОЛЬФ М.В.

Чернігівський національний технологічний університет

ПРОАКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ТА ПРОГРАМАМИ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ

Розвиток публічної сфери в Україні потребує залучення до цього процесу актуальних демократичних знань і успішного досвіду країн Європейського союзу, а також додаткових фінансових ресурсів. Основним інструментом залучення небюджетних коштів для розвитку є проекти і програми.

Започаткування реалізації пріоритетних національних проектів в області охорони здоров'я, освіти, ЖКГ і сільського господарства обумовило новий етап розвитку системи державного управління – при реалізації державних програм почали застосовувати проектно-орієнтований метод планування і контролю виконання національних програм.

Серед типових помилок відмічений – недостатній аналіз проблеми; відсутність опису зацікавлених осіб; слабка розробка і недосконала структуризація мети проекту; намагання в одному проекті вирішити багато різних цілей; відсутність кореляції між цілями проекту, потенційною користю та проблемою; відсутність індикаторів оцінки прогресу проекту; ігнорування припущеннями і ризиками. Це призводить до того, що проекти розробляються неякісні і у результаті не фінансуються, а розробники і керівники публічних адміністрацій зневірюються у можливості доступу до коштів європейських програм.

Оскільки реалізація державних програм здійснюється в умовах обмежених ресурсів, зазначені програми доцільно реалізувати у формі проектів. Публічним проектам властива низка проблем більшості проектів. Вирішення цих проблем найчастіше залежить від кваліфікації, досвіду, особистих здібностей керівників проектів. Успіх реалізації публічних проектів – це в рівній мірі володіння базовими навичками проектного та операційного менеджменту, стратегічного бачення середовища проекту, лідерські якості.

У сучасних умовах особливого значення набувають процеси проактивного управління проектами, які включають в себе аналіз проблем, визначення пріоритетності та пошук підходів

до їх вирішення. Такого типу питання вирішуються за допомогою інтеграції спеціальних методів та моделей управління проектами в діючу систему управлінських процесів реалізації публічних проектів.

Під проектом у публічній сфері розуміють комплекс взаємопов'язаних логічно-структурованих завдань і заходів, упорядкованих у масштабі часу, які спрямовані на розв'язання найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки, адміністративно-територіальних одиниць чи територіальних громад, організацій та установ і здійснюються в умовах фінансових та інших ресурсних обмежень у визначені терміни.

Особливістю проектів у публічній сфері є розв'язання проблем, які винесені на урядовий порядок денний та формалізовані (описані) у відповідних урядових документах – урядовій програмі, концепціях чи стратегіях у формі стратегічних пріоритетів чи завдань. Це має першочергове значення для розробки програм і проектів, оскільки головною підставою для розробки програм/проектів у публічній сфері є наявність проблеми, яка мусить бути зафіксована та легко перевіряється через засоби електронного зв'язку. Проекти можуть реалізовуватись одноосібно або ж у кооперації з партнерами. Сукупність проектів складає програму або портфель проектів.

Управління проектами в публічній сфері – це процес інституалізації у програмно-цільовий формат способів втручання державних органів влади чи органів місцевого самоврядування у соціальну дійсність з метою розв'язання публічної проблеми.

У публічній сфері розрізняють такі типи проектів: програмні (наприклад, проекти програми ТЕМПУС, програми «Сусідство і партнерство», Програми транскордонного співробітництва Польща – Білорусь – Україна 2007–2013 і т.п.); дослідницькі; проекти технічної допомоги. Окрім цього виділяють проекти під оголошені конкурси та проекти, що розробляються за ініціативою проектодавця.

Серед зазначених типів проектів слід виділити проекти розвитку та організаційні проекти, які спрямовані на чітке визначення (наприклад, за об'єктами: будівництво аеропорту, будівництво мосту чи автостради, проведення реформи охорони здоров'я тощо) й управління інвестиціями та зміну усталених процедур у державному секторі.

У публічній сфері для управління проектами використовують методологію управління проектним циклом, яка прийнята Європейською комісією у 1992 році. Згідно з цією методологією процеси управління проектом утворюють проектний цикл, який складається з шести етапів: програмування; ідентифікація; формулювання; фінансування; впровадження; оцінювання та аудит.

За вимогами ЄС програми чи проекти можуть отримати фінансову підтримку лише тоді, коли проблеми, які у них вирішуються, зафіксовані у міжнародних, національних, регіональних чи місцевих документах із стратегічного планування. Тобто, проблема, мета і цілі проекту, що плануються реалізовуватися на відповідному рівні управління (національному, галузевому, регіональному, місцевому), повинні бути узгоджені (інтегровані) зі стратегічними пріоритетами відповідного та вищих рівнів управління. Для перевірки виконання цієї умови у проекті необхідно вказувати джерело (нормативний документ – міжнародна угода, концепція, стратегія, указ, закон тощо), в якому визначені відповідні стратегічні пріоритети.

Організація управління державними програмами і проектами та їх реалізація має значні особливості:

- державні програми повинні забезпечити скоординовану роботу великої кількості людей (у тому числі й державних службовців), які не пов'язані між собою в єдину організацію звичною командно-адміністративною системою, тобто не пов'язані відносинами «начальник-підлеглий»: учасники програми; постачальники та функціональні замовники (пілотні суб'єкти); суб'єкти програми; адресати (бенефіціари); офіс програми (спеціальна організаційна структура);

- найчастіше державні програми направлені на: 1) безпосередній перерозподіл коштів державного бюджету від одних категорій громадян і організацій к іншим (реалізація принципу

соціальної держави); 2) зміну політичного курсу держави, чи зміни в операційній діяльності окремих гілок влади, наприклад, у межах адміністративної реформи.

Проактивне управління базується на таких системних підходах, як проектний, сценарний, системний, процесний та компетентнісний. При розгляді тієї чи іншої програми або проекту залучаються інструменти та методи, що здатні виконувати аналіз та синтез складних систем. За допомогою аналізу вивчаються тенденції розвитку, глибоко і системно досліджуються чинники зміни результатів реалізації, обґрунтовуються управлінські рішення, здійснюється контроль за їх виконанням, виявляються резерви підвищення ефективності проектів та програм, оцінюються і прогнозуються результати, виробляється подальша стратегія розвитку.

Ефективність проактивного управління, як і усієї системи управління, залежить від того, наскільки структура системи і підсистем управління, організація, методи і механізми управлінської діяльності відповідають законам і закономірностям, що об'єктивно діють у сфері управління. Методологію проактивного управління публічними проектами слід застосовувати з урахуванням поєднання механізмів: управління публічними проектами, стратегічного управління, проактивного управління проектами та механізмів організаційного управління інноваційним розвитком проектно-орієнтованих підприємств.

Потенціалом підвищення ефективності реалізації програм та проектів у публічній сфері могла б стати державна система управління проектами, що припускала б різноаспектну та відредаговану (до умов мінливого середовища) методологію проактивного управління проектами; єдине розуміння відповідальності та повноважень учасників проектної діяльності; дозволяла б сформулювати єдину картину проектів, наскрізну звітність за ними тощо.

СТЕПУРА Т.М.,
Національний університет «Львівська політехніка»

КОСМОГЕННО-ЕНЕРГЕТИЧНА КОНЦЕПЦІЯ ПРАЦІ С.ПОДОЛИНСЬКОГО ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

Сергій Андрійович Подолинський (1850-1891) – видатний український економіст, медик, фахівець у галузі суспільних наук. Коло наукових інтересів С. Подолинського надзвичайно широке, його праці присвячені питанням соціально-економічного, історичного розвитку українського народу, умовам життя і здоров'ю українців, етнографічним питанням, а також дослідженням соціальних рухів у сучасній Європі. Однак центральне місце у науковому доробку С. Подолинського займає дослідження енергетичної природи праці, що базувалося на законах термодинаміки та понятті ентропії. Викликає повагу той факт, що науковець прожив коротке і непросте життя – лише 41 рік, значна частина якого пройшла за кордоном.

Теоретичні обґрунтування С. Подолинського базувались на відкритті у 50-60-х роках ХІХ ст. Р. Клаузісом другого закону термодинаміки та поняття ентропії (категорії, що згодом стала ключовою у теоретичній системі синергетики). Розбудована Подолинським енергетична концепція праці близька до фізіократичної економічної школи, оскільки його розрахунки базувались на фізичних величинах енергії та природничих началах. На думку вченого тільки праця (у її продуктивній формі) має властивість накопичувати і перетворювати енергію без її розсіювання, тобто перетворює її із нижчої форми у вищу, примножує її. Праця покликана задовольняти потреби людини, при цьому будь-яка праця є корисна і позитивна, вона примножує енергетичний запас на Землі. Дії, результатом яких є явища, протилежні праці, – це розкрадання енергії (наприклад, війна, обмеження народонаселення). Отже, дії можуть бути конструктивні та деструктивні. І якщо перші покликані примножувати отриману від Сонця та накопичену на земній поверхні енергію, то другі – її розкрадають. Таким чином, при домінуванні конструктивних дій (праці) на Землі відбуватиметься прирощення бюджету енергії,

що, у свою чергу, за рахунок накопичення нижчої форми енергії призведе до зростання продуктивності праці. Отже, бачимо гармонійне взаємопроникнення наук, коли одна з них (економіка праці) вдало користується здобутками іншої (фізика). При цьому погляди С. Подолинського випереджали розвиток природничих наук, оскільки його енергетична теорія твердила про зростання енергетичного запасу у космогенній системі, що, хоч і базувалась на відкритті ентропії, однак у подальшому розвитку наукових поглядів ученого вийшла поза тогочасне розуміння другого закону термодинаміки.

Розроблена С. Подолинським космогенно-енергетична концепція праці була адекватна соціально-культурному і науковому тлу його часу, однак ученому не вистачило емпіричної бази обґрунтування, його погляди характеризувалася традиційною на той час лінійністю наукового мислення. Однак його доробок став предтечею багатьох відкриттів у науці. Так, Подолинським закладено підвалини ноосферної концепції В. Вернадського. Напрацювання С. Подолинського мають спільні акценти з екогемологією українського вченого сучасності С. Злупка. У значній мірі вчення Подолинського передувало оформленню синергетики у цілісну концепцію, оскільки є багато паралелей у доробку цього вченого і праць І. Пригожина. На вагомість надбань Подолинського вказує й подальший розвиток його поглядів М. Руденком («Енергія прогресу», 1998), В. Письмаком («Энергоимпульсная сущность экономического базиса общества (введение в теорию энергоимпульсного взаимодействия социально-экономических моделей)», 2002). На наш погляд, науковий доробок С. Подолинського має бути критично переосмислений у світлі нових досягнень науки та розвинених у новітні теорії енергетики праці та економіки. І насамкінець: проблема підвищення продуктивності праці в умовах обмеженості ресурсів є центральною у вирішенні питання ефективності економіки та її конкурентоспроможності. Тому розбудова новітньої парадигми енергетики праці може бути методологічною платформою виявлення значних резервів конкурентних переваг у виробництві споживчих благ.

СУЗДАЛЄВА О.С.

Донецький державний університет управління

МУНІЦИПАЛЬНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ДЕОКУПОВАНИХ ТА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД КОНФЛІКТУ ТЕРИТОРІЙ

Виникнення муніципально-приватного партнерства (МПП), як нової форми взаємодії влади та бізнесу, продиктоване тими ж можливостями, які закладені в механізмі державно-приватного партнерства: воно надає можливість отримати значні вигоди для кожного учасника такого партнерства, а саме забезпечення суб'єктів підприємництва необхідними ресурсами розвитку та формування ринків збуту виготовленої продукції, а також вирішення ряду соціально-економічних проблем розвитку муніципальних утворень.

При цьому МПП слід розуміти, як форму контрактного договору між органами влади та суб'єктами підприємництва, який передбачає активне використання технічних, фінансових та управлінських ресурсів приватного сектору для досягнення завдань, поставлених муніципалітетами. Складність розвитку МПП (муніципалітет з одного боку та приватний бізнес з іншого) пов'язана, насамперед, з відсутністю вільних коштів в місцевому бюджеті. Територіальні громади, які є деокупованими або постраждалими внаслідок конфлікту зіткнулися з браком коштів в бюджеті, але завдяки реформі децентралізації, ініційованої кабінетом Міністрів України, бюджети територіальних громад матимуть можливість брати участь у механізмі державно-приватного партнерства.

Тим не менш, повноцінна реалізація даного механізму потребує:

- широке та гласне обговорення проектів, їх публікацію в ЗМІ на стадії обговорення;

- поєднання проектів з стратегічними цілями соціально-економічного розвитку територій, цільовими муніципальними програмами, на засадах яких необхідно визначати пріоритети розробки проектів МПП;
- чітке визначення ініціаторів МПП-проектів, розмежування повноважень при підготовці та контролі реалізації МПП між органом представників та виконавчим органом, розміщення інформації про укладених договорах МПП на офіційному сайті, надання інформації про укладені угоди МПП відповідним органам.

Повноцінне правове регулювання МПП потребує, щоб муніципальними правовими актами були встановлені: порядок визначення пріоритетних для використання МПП напрямів та галузей; порядок підготовки МПП-проекта; порядок контролю та звітності за МПП-проектами; порядок оцінювання проміжних та заключних результатів МПП-проекта; порядок суспільної та незалежної експертизи МПП-проекта та його результатів; норма про публічне обговорення МПП-проектів та їх результатів.

При розробці стратегії соціально-економічного розвитку деокупованої та постраждалої від конфлікту території важливо розробити завдання, механізми роботи структур, які мають активізувати МПП на території. МПП-проект є комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей розвитку муніципального утворення з встановленими вимогами щодо якості результату за період наданого часу та при наявному бюджеті.

Адаптація механізмів МПП являє собою складну, відкриту систему, яка реалізується в різних аспектах за умови виконання певних принципів. Ефективна адаптація МПП з метою досягнення бажаного майбутнього деокупованої та постраждалої від конфлікту території потребує виваженого організаційно-економічного механізму, який би враховував як існуючий потенціал території, так і потенціал розвитку, мав в собі методологію, розроблену концепцію, процедури реалізації та ін.

При виборі критеріїв відбору МПП-проектів важливо враховувати пріоритетні напрями розвитку територій, які зафіксовані в Стратегії ВРДПКТ.

Система стратегічних цілей відновлення та реінтеграції деокупованих та постраждалих від конфлікту територій є головним системо утворюючим фактором, який визначає всі основні аспекти реалізації МПП-проектів: організаційно-економічний механізм, процес та результати. Відсутність чітко сформованої системи цілей негативно вплине на ефективне управління та визначення критеріїв ефективності проекту.

Стратегічні цілі відновлення та реінтеграції деокупованих та постраждалих від конфлікту територій вже сформовані. Це: реконструкція та відбудова критично важливих пошкоджених об'єктів фізичної та соціальної інфраструктури; відновлення пріоритетних соціальних послуг; короткострокова соціальна допомога та відновлення соціальних виплат; спроможність у сфері економічного планування на місцях; відновлення діяльності дрібних та малих підприємств; відновлення фінансових послуг; переселення та стійкість приймаючих громад; реінтеграція тих, хто повертається; захист населення, ураженого конфліктом, у т.ч. доступ до правосуддя та громадська безпека; ліквідація шкоди довкіллю; розвиток «зеленого» підприємництва; відновлення екологічного балансу на деокупованих та постраждалих від конфлікту територіях.

Механізм МПП залучає для досягнення даних цілей потенціал приватних інвесторів і спрямований на підвищення ефективності використання коштів за дотриманням балансу інтересів державного та приватного секторів, а також на диверсифікацію ризиків інвесторів.

На даний момент територіальні громади деокупованих та постраждалих від конфлікту територій залучають інвестиції міжнародних донорів, а також беруть участь у державних програмах на умовах спів фінансування з боку держави, але для досягнення стратегічних цілей відновлення та реінтеграції деокупованих та постраждалих від конфлікту територій, а саме реінтеграції даних територій в економічний, правовий, соціальний, культурний та інші простори України та відновлення потенціалу і потужностей даних громад, необхідно збільшувати масштаби використання МПП.

ЩОДО ВПЛИВУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА СФЕРИ ЖИТЛОВО- КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Однією з пріоритетних дій Уряду, визначених затвердженим Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 р. № 275-р відповідним середньостроковим планом до 2020 р., виступає децентралізація, метою якої є забезпечення надання населенню високоякісних та доступних публічних послуг незалежно від місця проживання, а також задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території, що відповідає цілям Угоди про Асоціацію України з ЄС. В сфері житлово-комунальних послуг (ЖКП) процес децентралізації знаходить прояв в подальшому розширенні повноважень органів місцевого самоврядування та фінансового забезпечення їх виконання, зокрема, в частині ліцензування і встановлення тарифів в сферах водопостачання та водовідведення, де майже 67 % діючих ліцензіатів Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, повністю переходять під контроль місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також у сфері теплопостачання (74 % ліцензіатів). Відтепер забезпечення налагодженого і безперебійного функціонування підприємств міського господарства-виконавців зазначених комунальних послуг, визначення пріоритетів модернізації відповідної інфраструктури та розвитку і підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання сфери ЖКП стає завданням громади, вирішення якого не залежить від прийняття парламентом державного бюджету і відповідного розподілу коштів між регіонами, а здійснюватиметься при прийнятті місцевих бюджетів. Це визначає певні специфічні особливості сфери ЖКП міст України: муніципалітети, маючи всі можливості – фінансові (згідно даним Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіону), завдяки отриманим в результаті фінансової децентралізації додатковим надходженням, станом на 1 вересня 2017 р. доходи бюджетів розвитку місцевого самоврядування склали 124 млрд. грн., що на 28 млрд. грн. вище відповідного торішнього показника) і технічні, будучи власником майна та інфраструктурних мереж житлово-комунального господарства міст, виконуватимуть одночасно функції управління та регулювання діяльності суб'єктів господарювання сфери, що обумовлює виникнення пов'язаних із цим складнощів.

Отже, наразі складно переоцінити значення забезпечення ефективності та високого рівня якості діяльності органів муніципального управління, адже від визначення напрямів та вибору інструментарію підвищення результативності діяльності у сфері публічного адміністрування, яке поступово повинно наближатися до європейських стандартів належного адміністрування, багато в чому залежить досягнення цілей та пріоритетів державної регіональної політики, зокрема у сфері ЖКП міст України. При цьому забезпечення результативності публічного адміністрування саме в сфері ЖКП міст є надважливим ще й з точки зору того, що своєчасне та якісне вирішення нагальних проблем, пов'язаних із задоволенням першочергових потреб життєзабезпечення населення, безпосередньо впливає на формування довіри городян, позитивного ставлення членів територіальної громади до рішень і дій суб'єктів публічного адміністрування на місцевому рівні, представників органів місцевого самоврядування.

У зв'язку з цим розвитку засад публічного адміністрування та підвищенню його результативності сприятиме вдосконалення механізмів залучення громадськості до децентралізованого розвитку й ухвалення рішень щодо функціонування суб'єктів господарювання сфери ЖКП (на регіональному та місцевому рівнях); забезпечення відкритості, підзвітності та відповідальності органів влади (місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування), а також прозорості та прогнозованості результатів діяльності

підприємств міського господарства, що надають ЖКП. Зазначене також відповідає одному з найголовних принципів регіонального управління, що представлений у відповідних документах Європейського Союзу, а саме – відкритості влади й співучасті громадян в управлінні, що передбачає доступність до інформації, якою обґрунтовуються владні рішення, громадську експертизу рішень влади. Слід наголосити, що правову площину реалізації цього принципу в сфері ЖКП в Україні в цілому сформовано, включаючи, зокрема, Закон України «Про особливості доступу до інформації у сферах постачання електричної енергії, природного газу, теплопостачання, центрального постачання гарячої води, централізованого питного водопостачання та водовідведення» від 10 грудня 2015 р. № 887-VIII, який визначає особливості доступу споживачів до інформації про встановлення цін/тарифів, заходи з енергозбереження, формування та виконання інвестиційних програм у сферах постачання електричної енергії, природного газу, теплопостачання, централізованого постачання гарячої води, централізованого питного водопостачання та водовідведення, Накази Мінрегіону «Про затвердження Порядку доведення до споживачів інформації про перелік ЖКП, структуру цін/тарифів, зміну цін/тарифів з обґрунтуванням її необхідності та про врахування відповідної позиції територіальних громад» від 30 липня 2012 р. № 390 та «Про затвердження Змін до Порядку доведення до споживачів інформації про перелік ЖКП, структуру цін/тарифів, зміну цін/тарифів з обґрунтуванням її необхідності та про врахування відповідної позиції територіальних громад» від 08 вересня 2017 р. № 234. Серед безперечних переваг зазначених законодавчих та нормативно-правових актів слід констатувати створення їх положеннями передумов забезпечення зрозумілості, підвищення гласності процесів тарифоутворення, тарифорегулювання і в цілому сприяння прозорості діяльності підприємств міського господарства, що надають ЖКП, а також цільовому використанню бюджетних коштів на реалізацію інвестиційних програм та проектів розвитку у всіх підгалузях сфери ЖКП. Також слід наголосити на прогресивності окремих положень нового Закону України «Про житлово-комунальні послуги» від 9 листопада 2017 р. №2189-VIII (Закону «Про ЖКП») (набрав чинності 10 грудня 2017 р. та буде введено в дію в червні 2018 р.) в частині сприяння використанню можливостей публічного адміністрування в сфері ЖКП міст України, зокрема, за рахунок стимулювання конкурентних засад та створення передумов прозорості її функціонування, шляхом впровадження договірних відносин при наданні та споживанні послуг.

При цьому з метою підвищення потенціалу використання можливостей публічного адміністрування в сфері ЖКП міст України та залучення громадськості до прийняття відповідних рішень доцільним представляється проведення комунікаційної кампанії із споживачами з використанням як прямих каналів (включаючи інформаційну агітацію безпосередньо на зустрічах, семінарах, конференціях тощо), так і непрямих (спеціалізовані тематичні соціальні ролики на телебаченні та в мережі Інтернет), із роз'ясненням вимог та пунктів Закону «Про ЖКП», зокрема, в частині укладення договорів про надання ЖКП, специфіки кожної із запропонованих Законом «Про ЖКП» моделей (індивідуальний договір, колективний договір, колективний споживач, індивідуальний договір за замовчуванням), а також особливостей оплати ЖКП залежно від вибраної моделі. Це сприятиме формуванню у населення активної громадської позиції щодо вибору суб'єктів господарювання (управителя багатоквартирного будинку/підприємства/організації), якими буде забезпечено належне утримання та ремонт спільного майна багатоквартирного будинку і прибудинкової території та належні умови проживання і надано якісні комунальні послуги відповідно до умов договору, а також усвідомленню споживачами власного потенціалу впливу щодо здійснення контролю співвідношення «кількість – якість – надійність – доступність (споживча вартість)/ціна (тариф)» певної послуги.

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

В умовах розвитку сучасного українського суспільства сьогодні значної ваги набуває питання дослідження системи місцевого самоврядування, його місце у публічному управлінні, співвідношення системи місцевого самоврядування та інших системних утворень у публічній владі, визначення організаційно-правових форм їх співпраці. Дослідженню системи місцевого самоврядування у її діалектичному співвідношенні із публічним управлінням приділяли увагу багато дослідників практично на всіх етапах розвитку місцевої влади, що було об'єктивно обумовлено необхідністю узгодження побудови системи місцевого самоврядування і системних утворень у публічній владі, прагненням їх збалансованості та встановлення оптимального їх правового регулювання.

Основні положення організації і функціонування місцевого самоврядування в Україні закріплені в Конституції України (ст.140), Європейській Хартії місцевого самоврядування 1985р. (ратифікованій в 1997р.), у Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 1997р., а також у Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 2001р.

У Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» визначено: 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 [1].

Сутність місцевого самоврядування полягає у гарантованому державою праві територіальної громади, громадян і їх органів в інтересах населення вирішувати в межах чинного законодавства і під власну відповідальність значну частину місцевих питань. Основними функціями місцевого самоврядування являються: участь населення у вирішенні місцевих проблем; забезпечення соціально-економічного розвитку регіону; управління комунальною власністю та інші місцеві питання створення і реалізації процесів життєдіяльності.

Виходячи із змісту функцій місцевого самоврядування його доцільно розглядати як складову публічного управління при реалізації функцій публічного адміністрування. Місце та роль органів місцевого самоврядування при вирішенні завдань публічного адміністрування визначається їх повноваженнями, які пов'язані з вирішенням питань місцевого значення, наданням громадських адміністративних послуг населенню та їх здійснення, що покладається на виконавчу владу на місцях.

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].

До системи органів місцевого самоврядування належать:

1. Представницькі органи місцевого самоврядування: а) сільські, селищні, міські ради - органи місцевого самоврядування, що представляють відповідні територіальні громади і здійснюють від їх імені та в їх інтересах функції і повноваження місцевого самоврядування; очолюють їх відповідно сільські, селищні, міські голови, що обираються територіальними громадами; б) районні й обласні ради - органи місцевого самоврядування, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; очолюють їх голови цих рад, які обираються самими радами з числа депутатів; в) районні в містах ради - представницькі органи місцевого самоврядування, які можуть створюватися за рішенням територіальної громади міста або міської ради.

2. Виконавчі органи місцевого самоврядування - виконавчі комітети, відділи, управління сільських, селищних, міських, районних у містах рад та інші створювані радами виконавчі органи.

3. Органи самоорганізації населення – будинкові, вуличні, квартальні ради і комітети, а також ради мікрорайонів – можуть створюватися за ініціативою жителів і з дозволу сільських, селищних, міських рад [3].

Серед основних завдань, які стоять перед Україною, є необхідність підвищення рівня залучення громадян до процесу прийняття рішень. Часто громадяни не розуміють своїх прав та обов'язків і, як наслідок, вони не в змозі висловлювати свої думки з приводу діяльності органів публічної влади. Залучення ж громадськості до вироблення та впровадження політики сприяє посиленню ролі громадян в демократичних перетвореннях держав. Участь громадськості збільшує прозорість процесу прийняття рішень, а також підвищує відповідальність посадових осіб перед своїми виборцями.

Участь громадськості є процесом, що відбувається в межах громади і полягає в організації громадян та їх цілей через діяльність недержавних організацій з метою здійснення впливу на процес прийняття рішень. Громадяни найбільше долучаються до справи, якщо проблема, яку необхідно вирішити, стосується їх безпосередньо. Більше того, участь громадськості має місце, коли всі зацікавлені сторони співпрацюють за- для здійснення змін [4].

Отже, висока громадянська свідомість і активність населення є необхідним елементом процесу формування та реалізації ефективної соціально-економічної політики місцевими органами публічної влади.

1. Місцеве самоврядування в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://uk.wikipedia.org/wiki>; 2. Чернов С.І. Текст лекцій з дисципліни «Публічне адміністрування» (для студентів всіх форм навчання / С.І. Чернов, С.О. Гайдученко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім.О.М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 97 с.; 3. Місцеве самоврядування як системне утворення у публічній владі. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://bo0k.net/index.php?p=article&id=13196>; 4. Сергєєва. О. .Р Місцеве самоврядування у процесі демократизації України [Електронний ресурс]/О.Р.Сергєєва – Режим доступу <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo14/ekonomichnij-nobelivskij-visnik-114/7638.pdf>.

ТКАЧ О.О.

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

МОНІТОРИНГ ТА ЛОБІВАННЯ ЯК СПОСОБИ ВПЛИВУ МІЖНАРОДНИХ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ

У світлі всесвітніх глобалізаційних процесів та євроінтеграційних намірів України вплив міжнародних організацій на публічне адміністрування держави дедалі підвищується. Значення міжнародних міждержавних організацій таких як ООН та її спеціалізованих установ, Ради Європи, ОБСЄ, МБРР, НАТО, СОТ та інших є чітко зрозумілим і достатньо дослідженим, виражається головним чином у обов'язковості нормативно-правових актів даних організацій для держав-членів та спільного вирішення конфліктів. Що ж до діяльності міжнародних неурядових організацій та їх впливу на державне управління, то дане питання потребує вивчення.

Міжнародні неурядові організації активно діють у напрямку привернення уваги до проблем, які залишились поза достатньою увагою міжнародних урядових організацій або взагалі ігноруються конкретними державами. Такі організації формують рекомендації щодо способів вирішення наявних проблем та здійснюють свій внесок у їх реалізацію. Так, основою функціонування міжнародних неурядових організацій можна виділити обстоювання прав

громадян шляхом лобіювання діяльності органів публічної влади, що виражається у здійсненні тиску з метою прийняття ними рішень по реалізації міжнародних зобов'язань.

На сьогодні нараховується більше 45 тисяч міжнародних неурядових організацій, кожна з яких тим чи іншим чином зачіпає питання державного управління у галузях екології, медицини, спорту, прав людини, релігії, науки тощо. Але, крізь призму дослідження корумпованості органів державної влади та рівня дотримання прав людини слід відмітити правові міжнародні неурядові організації. До таких організацій відносяться: Amnesty International, International Federation for Human Rights, Human Rights Watch, International Commission of Jurists, Freedom House, Transparency International.

Важливою складовою діяльності більшості міжнародних неурядових організацій є проведення моніторингу, результати якого висвітлюються у періодичних доповідях. Зміст таких доповідей може мати як виключно оціночний, так і рекомендаційний характер, тобто включати розроблені організацією рекомендації органам державної влади щодо вирішення проблемних питань. Так, організація Amnesty International у своїх доповідях фіксує ситуацію щодо дотримання прав людини у світі, окремо описуючи кожна країну по певним критеріям, наприклад, катування та жорстоке поводження, насильство, утримання під вартою, свобода об'єднань та свобода слова тощо. Натомість, такі організації як Human Rights Watch та Transparency International крім акцентування уваги на нагальних проблемах надають пропозиції та рекомендації щодо їх вирішення органам державної влади, зокрема уряду. Наприклад, у доповіді Human Rights Watch «Неконтрольований біль. Зобов'язання України по забезпеченню паліативної допомоги відповідно до стандартів доказової медицини» від 12 травня 2011 року, зазначаються рекомендації уряду України щодо зміни порядку ліцензування сільських медичних закладів, забезпечення наявності у всіх медичних закладах рекомендацій ВООЗ з лікування болю, забезпечення післядипломної підготовки в сфері методик лікування болю тощо [1].

Стратегія лобіювання, про яку згадувалось раніше, виражається у кампаніях з відправки міжнародними неурядовими організаціями листів до урядових осіб зі своїми вимогами; проведення вуличних акцій; висвітлення у засобах масової інформації даних, до яких бажають привернути увагу громадськості з метою зміни ситуації в певній сфері, а також проведення неофіційних зустрічей чи брифінгів з представниками офіційної влади. Науковці відмічають, що іноді таких заходів достатньо, щоб досягти певних змін у політиці або практиці урядів, міжнародних об'єднань [2, с.164]. Так, здійснюючи постійний нагляд за діяльністю НАЗК, організація Transparency International виявила некомпетентність та необхідність перезапуску даного органу, піддаючи критиці тендер на закупівлю послуг з аудиту реєстру електронних декларацій. В даному випадку стратегія лобіювання проявляється в тому, що керуючись міжнародними нормами та національним законодавством, шляхом всезагального оприлюднення даної інформації, організація здійснює тиск на даний орган, обстоюючи загальнодержавний інтерес подолання корупції [3].

Таким чином, вплив міжнародних неурядових організацій на публічне адміністрування полягає в об'єктивному та неупередженому контролі за управлінською та нормотворчою діяльністю органів державної влади. Аналізуючи діяльність міжнародних неурядових організацій, її не варто розглядати як виключно критичну. Привертаючи увагу до нагальних проблем, такі організації висвітлюють дійсні суспільні інтереси або загрозу їх порушення, а також сприяють реалізації положень міжнародних договорів та створення у відповідності до них національних нормативно-правових актів.

1. Неконтрольований біль. Зобов'язання України по забезпеченню паліативної допомоги відповідно до стандартів доказової медицини: доповідь Human Rights Watch від 12.05.2011. URL: <https://www.hrw.org/ru/report/2011/05/12/256203>; 2. Грачевська Т. О. Міжнародні неурядові організації та їх внесок у проблему подолання бідності// Грані. 2014. № 5. С. 162-166. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2014_5_31; 3. НАЗК некомпетентне й потребує перезапуску: Агентство втретє з порушеннями оголошує закупівлю аудиту Е-реєстру/ Transparency

ТРЕВОГО О.І., ЯРИЧЕВСЬКА Я.І.
Національний університет «Львівська політехніка»

КОНКУРЕНТНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ РЕГІОНАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ - КЛАСТЕРИЗАЦІЯ

Сучасні стратегії господарювання націлені на економічне зростання національної економіки шляхом розвитку інвестиційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності регіонів зокрема. Конкурентоспроможність регіону формується як під впливом низки економічних, політичних, структурних та інших чинників, так і з розвитком конкурентних переваг. Проте, конкурентоспроможності регіону неможливе без збалансованого зростання пріоритетних сфер, секторів економіки чи видів економічної діяльності. Конкурентоспроможність регіонів, сьогодні, формується в умовах кластеризації - створення в межах національної економіки країни або навіть об'єднань прикордонних територій кластерів (особливих видів об'єднань взаємозалежних підприємств, наукових установ, громадських організацій тощо) та їх систем.

Оскільки, кластер формується на базі територіальної концентрації мереж спеціалізованих постачальників, виробничих підприємств і споживачів, які пов'язані між собою технологічним ланцюгом створення вартості, пропонуємо для підвищення конкурентоспроможності Львівської області розглянути систему з трьох кластерів: туристичного - на базі Немирівського санаторію, сільськогосподарського - поблизу Шкла та на базі Чернилявської свиноферми та кластеру альтернативної енергетики, основні потужності якого будуть розташовані поблизу села Завадів. Усі кластери зможуть взаємодіяти між собою та бути при цьому абсолютно незалежними та самодостатніми.

Туристичний кластер цікавий для польських туристів з метою оздоровлення, що є фінансово та логістично привабливим, а також надає можливість водночас відвідати неподалік розташований Львів, замки Львівщини та інші цікаві з туристичні місця. Матеріальна база кластеру розташовується на українській території, оскільки тут уже існує санаторій Немирів, розташований неподалік пункту пропуску Грушів-Будомеж. Звісно, необхідне вдосконалення матеріально-технічної бази оздоровчого закладу, що передбачає фінансування польською стороною. Працевлаштування кластеру забезпечить українська сторона – дешева робоча сила принесе неабияку вигоду. Також зацікавленими були б працівники двох інших кластерів, адже можливе укладення угоди, згідно якої їм надаватиметься знижка на відпочинок та оздоровлення. У структурі виробництва кластера слід окремо виділити діяльність, пов'язану із веденням туристичної діяльності та комплексу послуг із оздоровчої медицини, а у структурі управління передбачити створення загальної для усієї системи транскордонних кластерів координаційної ради, яка призначатиме дирекцію та скликатиме збори учасників.

Оскільки більшість енергетичних ресурсів, які використовує людство вичерпні, роль альтернативної енергетики невпинно та стрімко зростає. Існує багато можливостей, які можна використати, наприклад, сонячні електростанції, вітрові електростанції, переробка відходів на біопаливо, тощо. Розміщення кластеру на території поблизу с. Завадова з урахуванням місцевого рельєфу та ресурсної бази концентрує увагу на вітрових електростанціях (ВЕС) та біопаливних установках, оскільки в останньому випадку можлива співпраця із сільськогосподарським кластером, яке постачало б сировину. Вбачаємо кластер як вигідний та перспективний, який надаватиме енергію не лише для потреб двох інших, але й для забезпечення екологічно чистою енергією прикордонних територій з обох сторін. В регіоні існує надзвичайно широкий спектр можливостей щодо виробництва біопалива: етилове пальне,

тобто біоетанол та біодизель, які виробляють із відходів сільськогосподарської діяльності як рослинного так і тваринного походження. Тут також існує можливість продуктивної співпраці між двома кластерами. Для прикладу, у Великій Британії вже декілька років займаються переробкою прілого листя на біопаливо, тому вбачаємо у цьому перспективу. Окрім того, українські вчені і також навіть винахідники-любители винайшли власні установки для переробки листя на біопаливо, тому використання їх методів обробки значно сприятиме розвитку української науки. Для забезпечення нормативно-правової бази з української сторони необхідна співпраця з НКРЕ. У структурі виробництва кластера слід окремо виділити діяльність, пов'язану із виробленням біопалива та використанням енергії вітру, а у структурі управління передбачити створення загальної для усієї системи транскордонних кластерів координаційної ради, яка призначатиме дирекцію та скликатиме збори учасників.

Сільськогосподарський кластер пропонуємо розділити на тваринне та рослинне виробництво. Поблизу с. Шкло є велика кількість вільних земельних ділянок сільськогосподарського призначення. Як відомо, землі у цих краях не надто родючі, тому вбачаємо за необхідне використовувати новітні технології задля покращення показників. Наприклад, можна використати метод створення термо-теплиць для вирощення екзотичних фруктів, що практикує Анатолій Патій з села Рожни Київської області та досвід безпосередньо львівських агрономів, які використовують різноманітні методи для збільшення врожаю, наприклад, вирощення картоплі у сні, тощо. Потужне виробництво рідкісних рослин є надзвичайно економічно вигідним, адже не потрібно витратити великі кошти на перевезення продуктів, тому при кооперації з польським виробником можливий вихід на ринок не лише Польщі, але й ЄС в цілому із дешевими екзотичними фруктами.

Що стосується тваринного виробництва, то пропонуємо звернути увагу на Чернильську свиноферму, невдоволення якою висловлюють жителі навколишніх територій. За доцільне вбачаємо модернізацію виробництва за допомогою досвіду польських фермерів та використання їх технологій. Цікавою була б кооперація з ІТ-компаніями задля кращого контролю виробництва, наприклад, використання дронів для моніторингу територій та виробничого процесу. Також важливими вважаємо використання даних польської державної метрологічної служби, чії дані є більш точними, ніж прогнози українського гідрометеоцентру.

Алгоритм щодо побудови системи транскордонних кластерів (якому передували вибір цілей, маркетингові дослідження та оцінка потенціалу кластерних утворень) нами бачиться таким: піар-компанія; визначення організаційно-правових підстав та стратегії функціонування кластерів; створення загальної для усієї системи кластерів координаційної ради, необхідної для забезпечення результативності діяльності кластерів; підготовка до виробничої діяльності;

Фінансування усіх кластерів можна забезпечити за допомогою грантів від ЄС та кредитів в українських та польських банках та інвестиційних компаніях. Кваліфіковані кадри можуть надати як українські навчальні заклади, так і польські. Водночас варто згадати про фактори, що перешкоджають створенню системи транскордонних кластерів підприємств, до яких слід віднести: розріз інтересів підприємств-учасників кластера; утрудненість комунікацій через те, що дана система кластерів транскордонна; різницю у законодавствах обох країн, конкуренцію інших країн та регіонів, тощо.

Кластеризація як комплексом організаційно-економічних заходів, що здійснюються державними, приватними або громадськими інститутами з метою об'єднання підприємств та установ у кластери, встановлення між ними неформальних взаємовідносин і мережевої співпраці, надасть можливість подолати низку проблем економічного, інноваційного, законодавчого характеру. Для цього слід активізувати діяльність щодо розробки єдиної державної кластерної політики. При цьому вона повинна охоплювати: формування програм підтримки малого бізнесу, технопарків, особливих економічних зон, розвиток інвестиційних та венчурних фондів; інвестиційних програмах; сприяння реалізації проектів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності учасників кластера, формування законотворчих ініціатив щодо кластеризації національної економіки, створення інституційного середовища, стимулювання кластерних утворень тощо.

РОЗВИТОК ПРОЦЕСІВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Основна складова сучасних концепцій управління - децентралізація, передбачає передачу повноважень та відповідальності від центральної державної влади на нижні рівні управління й недержавному сектору. В європейських країнах активно продовжуються процеси децентралізації й делегування більших прав для прийняття рішень місцевим адміністраціям. За даними [1], співвідношення кількості публічних і державних службовців в деяких країнах ЄС дорівнює (у відсотках): Австрія 54,5:45,5, Франція – 51:49; Іспанія – 50:50; Ірландія – 10:90; Нідерланди – 80:20; Португалія 10,3:89,7; Великобританія 62,3:37,7. Ефективність дій місцевих органів влади знаходиться в прямій залежності від необхідного рівня управлінської та фінансової незалежності, самостійності за умов дійового контролю й відповідальності. Головний критерій раціональної децентралізації - досягнення найвищої якості обслуговування громадян, а головний принцип – субсидіарність (лат. *subsidium* - допомога), що визначає найнижчу оптимальну межу втручання уряду у діяльність органів місцевої влади.

Процеси децентралізації в Україні розпочалась з ухвалення Кабінетом Міністрів у квітні 2014 року «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні». Ця концепція спрямована на створення та підтримку: сприятливого для життя громадян середовища; забезпечення сталого соціально-економічного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць; задоволення інтересів громадян у всіх сферах життєдіяльності; надання населенню органами місцевого самоврядування високоякісних й доступних адміністративних, соціальних та інших послуг на відповідних територіях; узгодження інтересів держави та територіальних громад.

Концепція нового публічного менеджменту в Україні передбачає децентралізацію управління за рахунок розширення повноважень й відповідальності органів місцевого самоврядування. Основне завдання децентралізації – надати місцевим громадам можливість самостійно вирішувати свої проблеми і контролювати якість надаваних публічних послуг. Мета політики у сфері децентралізації – відхід від централізованої моделі управління в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні, реалізація у повній мірі положень та принципів Європейської хартії місцевого самоврядування. Такий підхід співвідноситься з основними цінностями місцевого самоврядування: автономією, тобто децентралізованим управлінням; демократією; цивільною участю і ефективністю; близькістю влади до населення.

Для практичної реалізації процесів децентралізації в Україні було прийнято ряд таких законів: «Про співробітництво територіальних громад» (17.06.2014 р.), «Про засади державної регіональної політики» (05.02.2015 р.) та «Про добровільне об'єднання громад» (05.02.2015 р.) та зміни щодо фінансової децентралізації до Бюджетного і Податкового кодексів. Ці законодавчі акти визначили організаційно-правові засади співробітництва територіальних громад; принципи, форми, механізми співпраці, її стимулювання, фінансування та контролю, тобто започатковано засади для функціонування фінансово незалежних громад.

Все це разом дозволило сформувати, відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування, значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ). І станом на вересень 2017 року в Україні було створено 648 об'єднаних територіальних громад (13,6% від загальної кількості населення України), що самостійно формують та наповнюють свої бюджети з податків, які залишаються у розпорядженні громад та отримують від держави фінансову підтримку. Однак, аналіз показників спроможності кожної ОТГ, утворених у 2015 р. (159) показав, що лише 20% є фінансово спроможними. За оцінкою фінансової спроможності 366 ОТГ за I півріччя 2017 року – 25% є фінансово спроможними та мають відповідну територіальну структуру [2]. Поява

значної кількості низькоспроможних ОТГ свідчить про роль суб'єктивного чинника, впливу великих бізнес-структур на реалізацію реформ в Україні, недостатній рівень кваліфікації експертного середовища, низький рівень готовності суспільства до реформи, низький рівень освіченості чиновників, на яких була покладена відповідальність за проведення реформи децентралізації влади в Україні.

Важливим етапом у розвитку реформи місцевого самоврядування в Україні було створення в 2016 році відокремлених підрозділів установи «Центр розвитку місцевого самоврядування (ЦРМС)» - недержавних, неприбуткових організацій, основна мета яких - сприяння зміцненню спроможності органів влади та місцевого самоврядування на центральному, регіональному та місцевому рівнях. Основне завдання ЦРМС - підтримка реалізації регіональної політики та реформи децентралізації, покращення надання місцевих адміністративних послуг на користь громадян. Для реалізації мети та основного завдання були створені регіональні центри у всіх областях України, їх діяльність фінансується Європейським Союзом в рамках Програми «U-LEAD з Європою». Регіональні центри на постійній основі надають підтримку органам місцевого самоврядування, передусім об'єднаним територіальним громадам. Це надзвичайно важливо зважаючи на те, що процес утворення ОТГ досить активно розвивається по усій Україні. Ефективна робота всіх регіональних центрів за підтримки Програми «U-LEAD з Європою» сприяла створенню, заявленої вище кількості ОТГ в Україні та центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП).

Діяльність цих і інших аналогічних організацій в Україні є прикладом того як держава передає функції з надання публічних послуг недержавним (комерційним і суспільним) організаціям, залишаючи за собою функції контролю і вироблення загальної стратегії. До прикладу, у Великій Британії налічується 31 тис. постачальників соціальних послуг для дорослих, з яких близько 70 % – недержавні або приватні постачальники соціальних послуг.

Підтримку децентралізації та реформи місцевого самоврядування визнано одним з ключових пріоритетів стратегії співробітництва Швейцарії з Україною. Розпочатий у 2007 р. у партнерстві з Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України Швейцарсько-Український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO» було сконцентровано на започаткуванні ефективної моделі управління та участі громадян у процесах ухвалення рішень як обов'язкової складової сталого розвитку держави та демократизації суспільства. Окрім цього розуміючи, що важливим є також виховання відповідальних і активних громадян в Україні, починаючи з 2014 року розпочато реалізацію іншого Швейцарсько-Українського проекту «Розвиток демократичних компетентностей в Україні» (DOCCU). Проект має загальнонаціональний масштаб та значення, здійснюється спільно Національною академією державного управління при Президентові України та Інститутом міжнародних проектів в освіті Цюріхського педагогічного університету.

Таким чином, проведені дослідження переконують, що за сучасних умов проходить зміна моделі державного управління та її трансформація у модель публічного управління. Ці процеси є безповоротними і відносини держави та громадянського суспільства у світі будуються на засадах публічності, демократії. Це підтверджує світова практика та результати впровадження публічного управління в Україні.

1. Зарубіжний досвід публічного адміністрування: метод. рек. / авт. кол. : Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Ю. В. Дідок та ін. ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. – К. : НАДУ, 2010. – 28 с.; 2. Оцінка фінансової спроможності 366 ОТГ за I півріччя 2017 року. Група фінансового моніторингу Центрального офісу реформ при Мінрегіоні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/07/Otsinka-fin-spromozhn-366-OTG-vlasni.pdf>

SUSTAINABLE PUBLIC PROCUREMENT: НОВІ МОЖЛИВОСТІ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ

Система публічних закупівель у країнах ЄС, з урахуванням екологічних, ресурсозберігаючих та інноваційних аспектів, так звана - sustainable public procurement, спрямована на зменшення обсягів викидів забруднюючих речовин і відходів, зростання енергоефективності, приріст екологічно чистих продуктів, створення нових робочих місць, інноваційність і високу технологічність виробництва. Дослівно така система закупівель перекладається українською мовою як «сталі публічні закупівлі». В українській науці та сучасному політикумі набули поширення два терміни – «сталі публічні закупівлі» та «зелені публічні закупівлі», які використовуються як синоніми.

Поняття «зелених» публічних закупівель визначено в Повідомленні Європейської Комісії (COM (2008) 400) як «державні закупівлі для поліпшення стану довкілля» та «процес, в якому розпорядники бюджетних коштів прагнуть здійснити закупівлю товарів, виробів і послуг з більш кращими екологічними характеристиками протягом усього їх життєвого циклу у порівнянні з продукцією аналогічного функціонального призначення» [1].

Як зазначають словацькі дослідники, в рамках програми GoLOCAL «Зелені публічні закупівлі: передача досвіду зі Словаччини в Україну», зелені публічні закупівлі – це процес, у ході якого державні органи прагнуть закуповувати товари чи послуги зі зниженим впливом на навколишнє середовище протягом усього їх життєвого циклу в порівнянні з товарами та послугами з тією ж основною функцією, які було б закуплено в іншому випадку [2].

Отже, сталі закупівлі – це процес, в якому задовольняється потреба в товарах та послугах таким чином, що протягом всього життєвого циклу досягається співвідношення ціни і якості щодо створення користі не тільки для організації, але також для суспільства та економіки з одночасною мінімізацією шкоди навколишньому середовищу

Сталі публічні закупівлі спрямовані на досягнення балансу між трьома сферами розвитку людини. Так, економічні чинники включають в себе витрати на товари та послуги протягом усього їх життєвого циклу, такі як придбання, підтримка, експлуатація та витрати на кінець терміну експлуатації (включаючи утилізацію відходів). З боку соціальної сфери актуалізується соціальна справедливість і рівність, безпека і захист, права людини та умови найму. Саме соціальною складовою сталі закупівлі деякі дослідники відрізняються від подібних їм – «зелених закупівель». Звичайно ж, екологічні чинники включають в себе викиди в повітря, ґрунт і воду, зміна клімату, біорізноманіття, використання природних ресурсів та скорочення водних ресурсів протягом повного життєвого циклу продукції.

Такі сталі публічні закупівлі, порівняно з звичайними, мають ряд переваг. Окрім прагнення до ефективності управління, а саме: досягнення чесної конкуренції, прозорості, заборони дискримінації, задоволення вимог державної політики, що відповідає цілям світового суспільства, дотримання вимог чинного законодавства в сфері соціального захисту та охорони навколишнього середовища, вдосконалення внутрішнього управління, заохочення до сталого споживання, такі закупівлі спрямовані на покращення стану навколишнього природного середовища. Зважається на покращення стану навколишнього природного середовища, на раціональне використання природних ресурсів, на зменшення відходів та викидів, на захист довкілля, на зниження токсичного навантаження на довкілля, на зменшення або усунення викидів токсичних хімікатів.

Досвід застосування таких сталих закупівель у країнах ЄС засвідчує покращення і в соціальній сфері, йдеться про спроби вирішення соціальних проблем: покращення умов праці, скорочення рівня бідності та безробіття, розширення прав і можливостей людей з груп ризику, національних меншин, покращення системи охорони здоров'я, покращення рівня життя,

покращення соціальних умов, створення нових робочих місць, розвиток регіонального економічного сектору і сприяння розвитку підприємств малого та середнього бізнесу.

Крім того, підвищена увага приділяється оздоровленню економіки в цілому та ринку – закупівлі забезпечують економічну ефективність, оздоровлення національного та регіонального ринку, включаючи обмін технологіями і перехід на нові технології та є фактором стимулювання інновацій.

Станом на сьогодні, у стані реформування системи публічних закупівель наявні певні перешкоди, а саме: відсутні чіткі рамкові умови в національному законодавстві та електронній системі публічних закупівель ProZorro, відсутні механізми функціонування та запровадження моделі сталих публічних закупівель на галузевому, міжгалузевому та регіональному рівнях, не застосовується поняття «життєвого циклу продукта» в процесі закупівель, відсутній цілеспрямований підхід щодо імплементації законодавства України до законодавства ЄС в контексті виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Разом з тим, актуальність сталих публічних закупівель у суспільстві не викликає сумнівів, проводяться круглі столи («Сталі та зелені публічні закупівлі: принципи, методи, інструменти та досвід впровадження в Україні та у світі», 25 січня 2018 р.), тривають проекти обміну досвідом між країнами (ГО «GoLOCAL» при координації Словацького центру комунікацій та розвитку (SCCD) і за спільного фінансування зі Словацьким агентством розвитку – SlovakAid продовжують втілення проекту «Передача досвіду зелених публічних закупівель зі Словаччини в Україну» для впровадження сталого підходу в області публічних закупівель).

Серед можливих шляхів розв'язання проблем впровадження сталих публічних закупівель слід зазначити наступні:

1. необхідність аналізу нормативно-правової бази з питань публічних закупівель та визначення можливостей для запровадження сталих публічних закупівель в Україні;
2. необхідність дослідження механізмів функціонування та запровадження моделі сталих публічних закупівель в інших країнах та за результатами аналізу надання теоретико-методичного обґрунтування застосування сталих публічних закупівель в Україні на галузевому, міжгалузевому та регіональному рівнях;
3. визначення інструментів та важелів для застосування механізмів державного управління на політику сталих публічних закупівель, в тому числі застосування поняття «життєвого циклу продукту» в процесі закупівель;
4. визначення механізмів державного управління змінами в політиці закупівель в Україні, в частині розширення можливостей для застосування сталих публічних закупівель;
5. розроблення плану інформаційно-просвітницької діяльності щодо розширення можливостей та розвитку потенціалу щодо запровадження сталих публічних закупівель.

1. Потапенко В.Г. Стратегічні пріоритети безпечного розвитку України на засадах «зеленої економіки»: монографія / В.Г. Потапенко; за наук. ред. д.е.н., проф. Є.В. Хлобистова. – К.: НІСД, 2012. – 360 с.; 2. Зелені публічні закупівлі: передача досвіду зі Словаччини в Україну. Режим доступу: <http://golocal-ukraine.com/projects/zeleni-publichni-zakupivli-peredacha-dosvidu-zi-slovachchini-v-ukrayinu>.

TSYHYLYK Y. M.
Lviv Polytechnic National University

SOFTWARE AS AN INSTRUMENT FOR MODERNIZATION OF HUMAN CAPITAL STRATEGIC MANAGEMENT (on the example of “ELEKS” IT company)

In conditions of the modernization of the world economy, rapid changes in the institutional provision of the labor market environment, virtually all enterprises and organizations sooner or later

introduce the tools of human capital strategic management into the management practice. It allows planning the increase of the competitiveness of workers in the long-term perspective and promotes the accumulation of desirable volumes of human capital. By satisfying the traditional needs of employers, the tools of human capital strategic management undergo changes themselves and are being modernized. They have to “re-tune” to use new technologies, to serve the prospects for the emergence of new professions, and then to radically change the entire labor market with the general use of large data, cloud technologies, mobile Internet and the Internet of things (a smart network of devices capable of interacting with each other or with the external environment). The research published by the World Economic Forum in Davos (WEF) on the main trends in the world labor market, as well as the risks of future development of the world community is worth paying attention to. In the near future only two factors, the socio-economic situation and the development of new technologies, will lead not only to the rapid emergence of new occupations in the labor market (65% of the current first-class schoolchildren will receive professions that just do not exist now), but also to the scarce shortage of specialists, who companies will be able to pay only by launching new ideas in the field of motivational management. Employment will grow where there is a need for data analysis and management of complex technological processes, and it will fall where there is a large proportion of routine, unskilled labor. The calculations show that in 2020, the number of jobs in the field of mathematics and computational technology will increase by 4.6%, in the managerial sector – by 1.4%, in the financial sector – by 1.3%, in sales –by 1.25%. Internet things will lead to the need for specialists in the field of computer technologies (growth by 4.5%), specialists in design and engineering development (by 3.5%) [1]

In Ukraine, which for years was inertly concerned with the unemployment problems of the population and was a powerful donor of skilled labor force for the economies of other countries, these issues were not of particular concern. Only in recent years, with the emergence of fundamentally new sectors of the economy, in particular, IT manufacturing, the situation has changed. Ukraine, like other countries of the world, has started a new count of initiatives in the field of motivational management. The results of the survey of the Internet community of JavaScript of TOP-50 IT companies of Ukraine on the growth rate of the domestic IT sector, the specificity of mobility among IT specialists under the influence of the latest development factors are indicative [2]. Another study of the IT market in Lviv shows that in one city there are offices of 200 IT companies employing about 20 thousand IT specialists. There is an IT cluster; there are several technical universities with an innovative training area. The turnover of the IT industry of Lviv is 14.4% of the city’s GRP, and the projected annual growth –20% [3]. The high territorial concentration of IT specialists within the largest regional center of Western Ukraine (SoftServe is represented in Lviv by 60% of all working companies, ERAM – 22%, ELEKS – 79.6%, Global Logic– 23%, N-iX– 86%, Intellias– 72%, etc.) – has both advantages and disadvantages. Despite the fact that more than 4,500 young IT specialists annually graduate in the region, there are 60 IT employees for each of 1,000 residents in Lviv, operating companies are increasingly claiming a partial lack of qualified personnel. The way out of the current situation is being sought in different ways – on the one hand, it is effective to attract fourth-fifth year students. On the other hand, there is a widespread formation of truly attractive proposals for potential candidates from staff managers. Recent studies indicate that the professional self-awareness of IT specialists has increased – if earlier various actions aimed at enhancing the staff’s motivation were perceived by them without enthusiasm, modern IT specialists are interested in both material and intangible motivation of their work and are well-informed about their own significance for the enterprise [4].

There are similar problems in human capital management in the IT company ELEKS, which is one of the largest companies in the region (the number of employees reaches about 1,000 people), and constantly cares about the formation of its own corporate culture organization, conducts a variety of studies to expand the employment motivation [5]. The problem is reduced to the need for accelerated implementation of the strategy of forming an internal personnel reserve and “cultivating” its loyal staff. Of course, the improvement of the human capital management system should be carried out within the framework of a general system approach to management. In this case, an integral part of the work should be the definition of the motivational profile of the staff . The main motivational factors in

the work with IT staff are as follows: wages, professional qualities of the leader, a social package, convenient location of the office, a work schedule, comfort in the workplace, a team, creative opportunities, etc. More detailed knowledge of the practice of the IT staffing manager at ELEKS shows that despite the existing technical and technological capabilities, until recently, many tasks in the formation and use of the personnel motivational profile are carried out manually. In order to solve the problem, the authors offer the development of software, which will allow a more efficient use of the test “Motivational Profile» by Sh. Rich and P. Martin (12 factors of motivation). The model allows applying motivational monitoring and creating a system of continuous monitoring and control of the state of work activity motivation for the purpose of its operational diagnosis and evaluation in dynamics. The indicator which is subject to control is a motivational potential. On the basis of the qualimetric model for assessing the degree of motivational needs satisfaction one can measure motivational potential by the enterprise functional structure. In order to meet staff’s motivational needs, it is expedient for staff managers to create “incentive bulletins” (in the form of recommendations in order to make managerial decisions).

1. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report (January 2016). The World Economic Forum. Geneva Switzerland// http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf; 2. ТОП-50 IT-компаний Украины, январь-2017: EPAM и SoftServe в лидерах (project for senior developers) Редакция DOU. (27.02. 2017).//Electronic resource. Access mode: <https://dou.ua/lenta/articles/top-50-jan-2017>; 3. Overview of the IT labor market: Lviv. Valentina Donchenko, author of DOU.ua (1. 03. 2017). DOU //Electronic resource. Access mode: <https://dou.ua/lenta/articles/it-market-lviv>; 4. Andrii Butusevych Personnel Management. Personnel consultant. First personnel newspaper№20 (128) 2016 // Electronic resource. Access mode: <http://kadrhelp.com.ua/poshuk-i-motyvaciya-it-personalu>; 5.ELEKS. Work. Company assessment: 93/100 // Electronic resource. Access mode: <https://jobs.dou.ua/companies/eleks/poll>.

TSIUPKA I.I., HOSHOVSKA O.V.
Lviv Polytechnic National University

REASONS WHY “UKRAVTODOR” FAILED BEING A NATURAL MONOPOLIST

Market structure is the set of conditions in which companies are working. There are 4 types of market structure and they are: monopoly, pure competition, monopolistic competition and oligopoly. [1] A natural monopoly is a monopoly purposely created by the government in order to protect a particular market from destructive competition between suppliers [2].

The State Agency of Ukraine’s roads (Ukravtodor) is a legislatively established natural monopolist in the area of providing road development services and increasing safety and comfort of people and goods transporting. Its main objective and functions are displayed on the organization official site. [3] Because of having no competitors and being funded from country budget Ukravtodor meant to be a high-quality provider of road service, but there are several reasons why it failed to be the one.

The first reason is usage of bad and outdated technology in road works. Due to exploitation of this technology the roads are being renewed by patching potholes, and the road covering get ruined after a few months of work.

The second reason is absence of proper legislation that would limit the maximum weight of loaded trucks running on our roads. Such laws exist in most European countries, allowing them to protect roads from being destroyed by overweighed transport.

The third reason and the biggest problem that exists in our country is corruption. Because of a huge quantity of money that is needed from budget for financing the roads maintenance, and absence of real competitors for such works, a space for money machination appeared, which officials have been using for a long time. As the result, Ukrainian roads have been repaired at very low quality level, and the country budget has lost a big amount of financial resources.

If first two problems can be exterminated by government work, the third one is more complicated and requires more control and changes in legislation. That's why the government started the decentralization of the State Agency of Ukraine's roads [4]. It is expected that this process will allow the country to solve the whole problem of road maintenance service by dividing the budget between all the administrative regions and allowing the regional management to make tenders between private companies – providers of such services and determine those contractors, from which each region would benefit most. It also means that there will be more control of the budget is spending efficiency.

In conclusion, it is necessary to do decentralization in road service sector that means to give more rights of road care to regions and deprive the State Agency of Ukraine roads status of monopolist. I believe that this will allow us to eliminate the problem of bad roads in Ukraine.

1. Poplavska J., Krysa O. // Microeconomics - Lviv, 2013; 2. Wikipedia, the free encyclopedia; 3. <http://ukravtodor.gov.ua/> - the official cite of the State Agency of Ukraine roads; 4. <http://www.pravda.com.ua/news/2015/03/31/7063274> - publication on news portal "Pravda" about government`s intention of decentralization of the State Agency of Ukraine roads.

ЧИСТЯКОВА В.В.

Донецький національний технічний університет

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»)

Запорукою успіху будь-якої організації є ефективне управління людськими ресурсами. Персонал є основним носієм знань на підприємстві, а також головним ресурсом, який здатний підвищити рівень ефективності діяльності установи, а також рівень її конкурентоспроможності.

Успіх функціонування будь-якої установи, її надійність і стабільність залежать насамперед від компетенції працівників. Саме тому кожна установа, яка має чіткі стратегічні цілі на подальший розвиток та процвітання, перш за все, повинна дбати про належну мотивацію своїх співробітників аби підвищувати їх зацікавленість у досягненні таких цілей шляхом підвищення їх продуктивності праці.

Питанням розробки ефективного механізму стимулювання персоналу в банківській сфері приділяли увагу такі вітчизняні науковці і практики, як Н. М. Богацька, І. О. Демчук, Н. П. Желтова, Н. С. Данилевич, Н. М. Циганова, М. І. Паладій, М. О. Кебас.

Для наочності ефективності використання різноманітних методів мотивації ми розглянемо систему мотивації персоналу на прикладі ПАТ КБ «ПриватБанк».

Публічне акціонерне товариство комерційний банк «ПриватБанк» було засноване 19 березня 1992 року. На сьогоднішній день банк входить до числа найбільших системних банків країни і є одним із визнаних лідерів банківської системи України. Щодня послугами «ПриватБанку» користується понад 2 мільйони осіб [1].

Як визнаний новатор і лідер банківського ринку України, ПАТ КБ «ПриватБанк» основною метою діяльності ставить перш за все підвищення ефективності і продуктивності

свого персоналу. У зв'язку з цим, в організації побудована система мотивації, ведеться точний і прозорий облік продуктивності кожного співробітника.

Мотивація у ПАТ КБ «ПриватБанк» проявляється у вигляді матеріального і нематеріального стимулювання. Згідно якого, матеріальне стимулювання – це компенсаційний пакет, який складається з постійної та змінної частини і соціального пакету. Нематеріальне стимулювання – це забезпечення мотиваційного клімату в колективі, організація робочого оточення і нематеріального стимулювання [1].

Головним механізмом матеріального стимулювання у будь-якій установі є виплата заробітної плати співробітникам за їх труд та досягнення в роботі. Заробітна плата співробітників ПАТ КБ «ПриватБанк» складається зі ставки та бонусів. Заробітна плата, яка складається зі ставки і бонусів, є досить ефективною (як для працівника так і для банку). Банк справедливо оцінює внесок кожного співробітника в розвиток і досягнення цілей організації, а співробітники, само собою, прагнуть до досягнення високих результатів, щоб у результаті отримати якомога більше бонусів.

У «ПриватБанку» також досить широкою є схема отримання надбавок та доплат. Надбавки встановлюються окремим співробітникам банку за: високі трудові успіхи; виконання унікальних обов'язків; ключові компетенції; вислугу років; матеріальну відповідальність. Доплати встановлюються співробітникам банку за: виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; понаднормові роботи; поєднання посад; наставництво; виконання обов'язків, які потребують великої відповідальності. Це дає стимул кожному співробітнику робити свій внесок у досягнення головної мети «ПриватБанку» - бути найбільшим та найкращим Банком країни.

Як матеріальне стимулювання, в банку з метою утримання нових співробітників і зниження плинності кадрів в перший місяць роботи виплачується адаптаційна надбавка в розмірі 50% від окладу. Її мета – забезпечити дохід «новачків» на рівні середнього по професії.

Важливою частиною матеріального стимулювання є соціальний пакет, який надає банк своїм працівникам. Сьогодні «ПриватБанк» забезпечує для всіх співробітників наступний стандартний соціальний пакет: пільги на надання банком послуг (пільгове кредитування); надання послуг корпоративного мобільного зв'язку; консультаційні послуги (юридичні, психологічні, фінансові тощо); проведення корпоративних заходів; забезпечення безпеки співробітників та членів їх сімей; організація літнього відпочинку дітей співробітників; надання новорічних подарунків дітям співробітників; надання матеріальної допомоги; обов'язкове страхування (життя, здоров'я) співробітників тощо.

Для найбільш результативних та перспективних співробітників передбачені додаткові пільги. Окрім того, банком завжди планується розширювати існуючий перелік пільг і привілеїв, враховуючи особливості кожного рангу посади співробітника, а також його результати та перспективи.

Разом з бонусною системою в «ПриватБанку» введена розгалужена система штрафів: за неякісне обслуговування; за невиконання мінімальної норми транзакцій; за підтвержену скаргу клієнта; за порушення інформаційної безпеки; за порушення стандарту дрес-коду; за недобровільне оформлення послуги; тощо. Окрім того, для мотивування персоналу банку використовується й метод «батога», а саме: накази, покарання, зауваження, догани, позбавлення різних пільг.

Що ж стосується нематеріальної мотивації у «ПриватБанку», то вона включає в себе створення мотиваційного клімату в колективі та нематеріальне стимулювання. Ефективність нематеріальної мотивації в колективі залежить, насамперед, від керівника. Так, робочий клімат в колективі створюється керівниками банку шляхом: надання можливості професійного і кар'єрного зростання; інформування співробітників про цілі, завдання банку, про оцінку роботи співробітників (як позитивної, так і негативної); надання можливості працівникові самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень; забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі; забезпечення відкритого заохочення співробітника за досягнуті результати; надання можливості підтримки ініціативних співробітників; організація наставництва; делегування відповідальності та повноважень.

З метою формування лояльності співробітників і зміцнення корпоративного духу в колективі банку використовується наступні складові нематеріального стимулювання: присвоєння звання «Кращий ...»; публічна подяка, пам'ятний подарунок співробітнику або підрозділу від імені керівництва; занесення запису про досягнення співробітника в його особисту справу; почесні грамоти та дипломи; конкурси, турніри, спартакіади; привітання з Днем народження [2].

Підсумовуючи значний досвід ПАТ КБ «ПриватБанк» у створенні дієвого механізму стимулювання працівників до ефективної праці, слід наголосити, що такий механізм полягає в тому, щоб створювати в банку комфортні умови для ефективної роботи, упроваджувати передові форми і методи управління, надавати співробітникам адекватну і несуперечливу інформацію про все, що відбувається в банку, з метою збільшення їх внеску в результати діяльності установи.

1. Офіційний сайт ПАТ КБ «Приватбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.privatbank.ua>; 2. Кар'єра в ПриватБанке [Электронный ресурс] / Официальный сайт ПриватБанка. – Режим доступа: <http://privatbank.ua/work/>.

ШЕВЧИК Х.М.

Національний університет «Львівська Політехніка»

ВПЛИВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НА СТАЛИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ

Термін “публічне управління” (англ. public management) вперше використовує англійський державний службовець Десмонд Кілінг у 1972 р., вважаючи, що публічне управління – це пошук у найкращий спосіб використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей державної політики [1]. Поява нової форми управління у публічній сфері у той час була спричинена потребою модернізувати організаційні структури і процедури, які вони використовують, для того, щоб усі інституції публічної сфери працювали краще. Метою даного управління є розвиток держави на засадах демократії з використанням ефективних новітніх методів і технологій управління та направлених на забезпечення громадян на рівні світових стандартів. Складовою публічного управління постає публічне адміністрування (англ. public administration).

Публічне адміністрування протягом ХХ ст. розвивалось як невід'ємна частина політичної науки (political science) у відриві від предметного поля і підходів, розроблених у менеджменті (generic management). На початку ХХІ ст. стало очевидно, що сфери та інтереси бізнесу і політики, політики і суспільства, ринку і суспільства стали все більше відокремлюватись один від одного. Аналогічна тенденція до розділу і методологічної відокремленості проявлялась в економічних, політичних і соціально-гуманітарних науках. Це знайшло відображення і в підходах до публічного адміністрування. Класична теорія менеджменту у державному секторі реалізувалася на практиці через модель публічного адміністрування (англ. public administration), неокласична теорія менеджменту - через модель публічного управління (англ. public management), сучасна теорія менеджменту - через модель нового публічного управління (англ. new public management).

В розвинутих країнах світу вагоме місце публічне управління починає відігравати при реалізації основних функцій держави, перш за все в регулюванні економіки. Це проявляється в активному впливі громадськості на прийняття рішень держави з метою забезпечення ефективного функціонування ринкової економіки. Безперечно, вплив публічного управління

слід визнати однією з найважливіших «сил», яка концентрує в собі логічну, формалізовану раціональність (на відміну від нелінійної раціональності гри чи ірраціональності масових процесів) етапів, через які проходить самоорганізація. Саме раціональний характер публічного управління, його цільова спрямованість на загальне благо - безвідносно до його історичних чи культурних образів - зумовлює завдання зваженого організаційного впливу на самоорганізаційні утворення й процеси, актуалізує проблему поєднання їх між собою, узгодження з організаційним впливом. Вплив публічного управління, від якого значною мірою залежить не тільки результат суспільних трансформацій, а й подальша доля соціальної системи, є достатньо різноманітним залежно від стадій суспільного розвитку.

Отже, вплив публічного управління та адміністрування на сталий розвиток економіки в сучасних умовах господарювання забезпечує ефективну взаємодію механізмів державного і ринкового регулювання, сприяє формуванню конкретних заходів державного управління процесом економічного розвитку, надає більшій соціальній спрямованості макроекономічному плануванню, прогнозуванню та програмуванню, а також активно допомагає розбудовувати українську економіку та підвищити її конкурентоспроможність як на загальнонаціональному рівні, так і на рівні окремого підприємства.

1. Keeling D. Management in Government / D. Keeling. – London : Allen&Unwin, 1972.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Андрусишин Наталія Іванівна – канд. екон. наук, ст.н.сп., старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього НАН України» (м.Львів)

Антків Володимир Васильович – експерт з питань фінансів, промислової політики та публічних закупівель, Інститут законодавчих ідей (м.Київ)

Багнюк Софія Михайлівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Байко Леся Тарасівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Балуєва Ольга Володимирівна – доктор екон. наук, доцент, проректор з наукової роботи, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Бараняк Ігор Євгенович – аспірант, провідний інженер відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І.Долішнього НАН України» (м.Львів)

Барінов Василь Валентинович – старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Бачинська Марія Володимирівна – канд. екон. наук, м.н.с., молодший науковий співробітник, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього НАН України» (м.Львів)

Беззубко Лариса Володимирівна – доктор наук державного управління, професор, професор кафедри економіки, Донбаська національна академія будівництва і архітектури (м.Краматорськ)

Бідак Володимир Ярославович – канд. екон. наук, ст.н.сп., старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього НАН України» (м.Львів)

Білинська Анастасія Романівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Білоусова Олена Станіславівна – канд. екон. наук, провідний науковий співробітник відділу державних фінансів, Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України» (м. Київ)

Біль Мар'яна Михайлівна – канд. наук з держ. упр., старший науковий співробітник, докторант, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього НАН України» (м.Львів)

Бондаренко Роза Олександрівна – студент, Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України (м. Кривий Ріг)

Василенко Олександр Петрович – канд. сільськогосподарських наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Уманський національний університет садівництва (м.Умань)

Вольф Марина Василівна – студент, Чернігівський національний технологічний університет (м.Чернігів)

Воронка Ольга Зіновіївна – викладач кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ (м.Львів)

Галанець Володимир Васильович – канд. держ. упр., доцент, доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту, Національний університет "Львівська політехніка" (м.Львів)

Ганущак Вікторія Вікторівна – студент, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (м.Тернопіль)

Горбаль Наталія Ігорівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Горбачук Назарій Вікторович – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Гошовська Оксана Вікторівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Градобоєва Єлизавета Сергіївна – канд. екон. наук, доцент, старший науковий співробітник відділу економіко-правових проблем містознавства, Інститут економіко-правових досліджень Національної академії наук України (м.Київ)

Григорович Катерина Вікторівна – студент, Брестський державний університет імені О.С.Пушкіна (м.Брест, Білорусь)

Гуменюк Віталій Віталійович – канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Данилович-Кропивницька Марта Львівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Дацюк Вікторія Вікторівна – аспірант кафедри соціальної і гуманітарної і політики, Національна академія державного управління при Президентові України, (м.Київ)

Дерев'янка Вікторія Андріївна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Дзєндзель Соломія Юріївна – студент, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (м.Тернопіль)

Дзюрах Юрій Михайлович – асистент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту, Національний університет "Львівська політехніка" (м.Львів)

Дмитрічук Олександр Володимирович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Доллінер Петро Якович – аспірант кафедри гуманітарних дисциплін, Донецький державний університет управління (м.Маріуполь)

Дяченко Микола Іванович – канд. сільськогосп. наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Уманський національний університет садівництва (м.Умань)

Єгорова Юлія Сергіївна – студент, Національний авіаційний університет (м.Київ)

Живко Зінаїда Богданівна – доктор екон. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ (м.Львів)

Завербний Андрій Степанович – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Зяблицев Данило Олександрович – студент, Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України (м. Кривий Ріг)

Іванов Геннадій Сергійович – здобувач кафедри управління персоналом та економіки підприємства, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Іличок Богдан Іванович – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Канцір Володимир Степанович – професор, доктор юрид. наук, професор кафедри кримінального права і процесу, Навчально-науковий Інститут права та психології Національного університету «Львівська політехніка» (м.Львів)

Канцір Ірина Анатоліївна – канд. екон. наук, асистент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Капленко Галина Вікторівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Карвацка Наталія Станіславівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Хмельницький національний університет (м.Хмельницьк)

Карковська Вероніка Ярославівна – канд. екон. наук, старший викладач кафедри адміністративного та фінансового менеджменту, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Касперевич Марія Володимирівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Кліпкова Оксана Ігорівна – канд. екон. наук, доц., доцент кафедри економіки, Львівський торговельно-економічний університет (м.Львів)

Кобець Катерина Олександрівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Комаринець Софія Орестівна – канд.екон. наук, асистент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Короленко Ілона Віталіївна – студент, Університет державної фіскальної служби України (м.Ірпінь)

Корчинська Олександра Остапівна – канд., екон, наук, старший викладач, кафедри адміністративного та фінансового менеджменту, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Кравченко Олена Вікторівна – аспірант, завідувач довузівської підготовки, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Крамар Діана Іванівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Красногор Олександр Володимирович – доктор філософії права, приватний нотаріус Чернігівського міського округу (м.Чернігів)

Кужда Тетяна Іванівна – канд. екон. наук, доц., доцент кафедри менеджменту у виробничій сфері, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (м.Тернопіль)

Кумачова Аліна Сергіївна – викладач кафедри управління персоналом та економіки підприємства, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Кухарська Лілія Василівна – аспірант кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ (м.Львів)

Куцик Валентина Ісідорівна – канд. екон. наук, доц., доцент кафедри економіки, Львівський торговельно-економічний університет (м.Львів)

Лаба Ірина Зіновіївна – студент, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (м.Тернопіль)

Ладуб Ірина Андріївна – студент, Вінницький коледж національного університету харчових технологій (м.Вінниця)

Лазарева Олена Володимирівна – доктор екон. наук, доцент кафедри управління земельними ресурсами, Чорноморський національний університет імені Петра Могили (м.Миколаїв)

Левицька Ольга Олександрівна – канд. екон. наук, науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України» (м.Львів)

Линник Олександра Олександрівна – канд. екон. наук, асистент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Лисак Катерина Анатоліївна – студент, Університет митної справи та фінансів (м.Дніпро)

Ломпей Софія Олександрівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Майданенко Світлана Вікторівна – канд. пед.наук, доцент, доцент КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти» (м.Дніпро)

Максуров Олексій Анатолієвич – викладач кафедри теорії та історії держави і права, "Ярославський державний університет П.Г. Демідова», Росія, асоційований професор, школа права в Сорбонському університеті (Париж, Франція)

Мандрик Андрій Ігорович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Марова Світлана Феліксівна – доктор наук з державного управління, проф., ректор, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Мартинюк Надія Романівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Махонюк Олександр Володимирович – провідний інженер, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України» (м.Львів)

Машлій Галина Богданівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту у виробничій сфері, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (м.Тернопіль)

Мельникова Марина Віталіївна – доктор економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу економіко-правових проблем містознавства, Інститут економіко-правових досліджень НАН України (м.Київ)

Миславець Анастасія Вікторівна – студент, Університет митної справи та фінансів (м.Дніпро)

Михайлова Вілена Василівна – студент, Індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» (м. Покровськ)

Михаліцька Наталія Ярославівна – канд. наук з держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ (м.Львів)

Михальчишин Наталія Лук'янівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Мізік Анна Олегівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Мормуль Микола Федорович – доцент кафедри прикладної інформатики та математики, Університет митної справи та фінансів (м.Дніпро)

Мороз Світлана Анатоліївна – канд. наук з державного управління, старший науковий співробітник навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України (м.Харків)

Музиченко-Козловська Оксана Володимирівна – доцент, канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Назарчук Тетяна Валеріївна – канд., екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Хмельницький національний університет (м.Хмельницьк)

Нанівський Степан Любомирович – аспірант кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Ордуханов Святослав Альбертович – студент, Донецький національний технічний університет (м.Покровськ)

Падус Юлія Богданівна – студент, Індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» (м. Покровськ)

Пак Наталя Тадеушівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Панова Анна Тимофіївна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Перун Іванна Василівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Перхач Оксана Любомирівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Петраш Евеліна Іванівна – студентка, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Петровський Петро Михайлович – доктор наук з державного управління, проф., завідувач кафедри державного управління, Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України (м.Львів)

Плуталова Олена Геннадіївна – аспірант кафедри гуманітарних дисциплін, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Погодін Семен Андрійович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Подлісняк Іван Сергійович – студент, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова (м.Одеса)

Поплавська Жанна Василівна – доктор екон. наук, проф., завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Прокопенко Ірина Адольфівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри податкової політики, Університет державної фіскальної служби України (м. Ірпінь)

Простапчук Анастасія Юріївна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Псуй Мар'яна Степанівна – канд. екон. наук, асистент кафедра економіки підприємства та інвестицій, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Пушак Галина Іванівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Пушкаревський Сергій Володимирович – аспірант, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (м.Одеса)

Пфістер Дмитро Генріхович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Руда Мар'яна Володимирівна – канд. екон. наук, старший викладач кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет "Львівська політехніка" (м.Львів)

Садова Уляна Ярославівна – доктор екон. наук, проф., професор кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Семко Сніжана Вікторівна – студент, Національний авіаційний університет (м.Київ)

Сенів Лідія Анатоліївна – канд.екон. наук, старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Сергієнко Олександр Васильович – аспірант кафедри державознавства і права, Національна академія державного управління при Президентові України (м.Київ)

Скорик Галина Іванівна – канд.екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Станасюк Олександр Андрійович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Старов Роман Миколайович – студент, Криворізький технічний коледж Національної металургійної академії України (м. Кривий Ріг)

Старченко Григорій Володимирович – канд. технічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та менеджменту організацій, Чернігівський національний технологічний університет (м.Чернігів)

Сташишин Орест Михайлович – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Степура Тетяна Михайлівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Стецюк Петро Іванович – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м.Львів)

Струс Людмила Анатоліївна – викладач економічних дисциплін, Вінницький коледж Національного університету харчових технологій (м.Вінниця)

Суздаєва Олена Сергіївна – старший викладач кафедри фінансів, обліку та оподаткування, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Тарасевич Олена Вікторівна – канд. екон. наук, доц., завідувач відділу економіко-правових проблем містознавства, Інститут економіко-правових досліджень Національної академії наук України (м.Київ)

Телегій Ірина Василівна – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м.Львів)

Ткач Олександр Олександрович – студент, Чорноморський національний університет імені Петра Могили (м.Миколаїв)

Токарева Валентина Іванівна – доктор наук з державного управління, проф., проректор з навчальної роботи, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Тревого Олена Ігорівна – канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)

Тюріна Ніла Марківна – канд., екон. наук, професор, завідувач кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Хмельницький національний університет (м. Хмельницьк)

Федоровський Леонід Ігорович – аспірант Донецького державного університету управління, старший слідчий СУ прокуратури Донецької області (м. Маріуполь)

Цигилик Юлія Михайлівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)

Цюпка Ігор Ігорович – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)

Чистякова Вікторія Валентинівна – студентка, Донецький національний технічний університет (м. Покровськ)

Чмига Оксана Василівна – канд. юрид. наук, доцент, Брестський державний університет імені О.С.Пушкіна (м. Брест, Білорусь)

Чуприна Олена Оскарівна – канд. держ. упр., доцент, доцент кафедри маркетингу, Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

Шевчик Христина Миколаївна – студент, Національний університет "Львівська політехніка" (м. Львів)

Шиманський Максим Вікторвич – студент, Львівський національний університет імені Івана Франка (м. Львів)

Ющенко Надія Костянтинівна – канд. екон. наук, доц., доцент кафедри економічної теорії, державного управління і адміністрування, Донецький національний технічний університет Україна (м. Покровськ)

Яновська Антонія Ярославівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)

Яричевська Ярина Ігорівна – студент, Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
„ Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності”**

Укладач: Н.Л. Михальчишин

Відповідальний за випуск: Ж.В. Поплавська

Технічний редактор Юрій Тройнін

Один електронний оптичний диск CD-ROM
Об'єм даних у мегабайтах 2,14 Мб
Наклад 50 прим.

Видавець і виготівник: СПДФО «Марусич М.М.»
пл. Я.Осмомисла, 5/11
Тел./факс +38 (032) 261 51 31
e-mail: interprint-m@ukr.net