

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили



**«МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ – 2019:
Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні:
глобальний, національний та регіональний аспекти»**

XXII Всеукраїнська науково-методична конференція

ТЕЗИ

**Публічне управління в Україні
в умовах децентралізації влади та наближення
її до європейських стандартів**

Миколаїв, 11–16 листопада 2019 року

Миколаїв – 2019

Могилянські читання – 2019 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти : XXII Всеукр. наук.-метод. конф. : тези доповідей. Публічне управління в Україні в умовах децентралізації влади та наближення її до європейських стандартів, Миколаїв, 11–16 листоп. 2019 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – 176 с.

**СЕКЦІЯ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ ТА НАБЛИЖЕННЯ
ЇЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

УДК 351.142

Беглиця В. П.,
д-р наук з держ. упр., професор,
проректор з наукової роботи,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

**ОСНОВИ ЛОГІСТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПІЛЬНИХ ДІЙ
СИЛ БЕЗПЕКИ ПРИ РЕАГУВАННІ НА КРИЗОВІ СИТУАЦІЇ**

Для оперативного реагування на виникнення кризових ситуацій та керування спільними діями сил безпеки повинні створюватись ситуаційні центри за координації в залежності від складності, необхідних ресурсів та рівня потенційних загроз центральними чи місцевими органами влади, які мають наділятися повноваженнями для всебічного забезпечення, у тому числі й логістичного. Немає сумніву, що наявна взаємозалежність між рівнем забезпечення сил безпеки під час їх безпосередньої роботи з подолання кризових ситуацій усім необхідним й швидкістю подолання кризи, мінімізації негативних наслідків від неї. Логістичному забезпеченню в цьому процесі приділяється велике значення, оскільки від цього залежить загальний рівень забезпеченості сил безпеки, а отже й можливість оперативно реагувати на ситуацію.

Проведення аналізу державного управління логістичним забезпеченням спільних дій сил безпеки при реагуванні на кризові ситуації дозволяє говорити про наступні види забезпечення:

– матеріальне забезпечення, котре передбачає повне (згідно встановленої номенклатури) та завчасне (оперативне, якнайшвидше) постачання силам безпеки усіх матеріальних ресурсів, що їм необхідні (серед них енергетичні та супутні ресурси, а за необхідності й військово-обладнання, зброя, боєприпаси тощо); сюди ж можна віднести забезпечення якісного та своєчасного харчування задіяного особового складу, створення належних побутових умов;

– технічне забезпечення, котре передбачає розгортання та створення умов для функціонування транспортних комунікацій, підготовки, технічне обслуговування й проведення ремонту військової та спеціальної техніки й озброєння, транспортування людей, техніки та матеріальних засобів із залученням усього можливого транспорту;

- медичне забезпечення, котре передбачає створення умов для медичного обслуговування задіяного особового складу та можливих жертв під час проведення низки заходів щодо реагування на кризові ситуації;

- фінансове забезпечення, котре можна з впевненістю назвати одним з основних, оскільки завдяки забезпеченню фінансами можуть реалізовуватись усі інші види забезпечення процесу реагування сил безпеки на виникнення кризових ситуацій;

- інформаційне забезпечення, котре виступає необхідною умовою для успішної реалізації будь-якого іншого виду забезпечення, а також сприяє комунікаціям сил безпеки між собою, з органами влади, громадськістю тощо.

Наразі сили безпеки складаються з різнопланових структур, для кожної з яких характерні власні особливості та різнопланові можливості для управління та організації усього спектру забезпечення своєї діяльності (в тому числі логістичного забезпечення). Таке розмаїття й розмежованість структур великою мірою зменшують рівень оперативності в процесі виконання поставлених перед силами безпеки завдань. Якщо проаналізувати досвід управління логістичним забезпеченням спільних дій сил безпеки, то можна говорити про недостатню ефективність існуючої системи. Механізми управління, що використовуються для вирішення широкого спектру поставлених задач, достатньо затратні та не завжди враховують усі аспекти. При цьому логістичне забезпечення будь-якої з уповноважених інституцій має складну багаторівневу структуру управління й не завжди рівномірну та оптимізовану інфраструктуру. Це диктує умови для необхідності впровадження об'єднаної системи управління логістичним забезпеченням усіх сил безпеки, що задіяні у вирішенні кризових ситуацій.

Для державного управління логістичним забезпеченням характерною є:

- наявність достатньо великої кількості учасників;
- багатоплановість форм співпраці та умов взаємин з постачальниками;
- різноманітність потоків за ступенем інтенсивності та напрямками;
- наявність складних ланцюгів постачання;
- чимала номенклатура необхідних ресурсів тощо.

Це в свою чергу вимагає вживання таких інструментів до управління логістичним забезпеченням, що можуть забезпечити найбільшу ефективність. Особливо важливою така постановка питання є під час реагування сил безпеки на кризові ситуації. Контролінг можна визначити одним з саме таких інструментів забезпечення ефективності.

За мету контролінгу логістичного забезпечення можна прийняти стратегічне, оперативне та тактичне управління логістикою сил безпеки для забезпечення узгодженості складних та багатопланових потоків щодо досягнення загально визначених цілей з подолання кризових ситуацій силами безпеки. Загалом до функцій контролінгу логістичного забезпечення віднесено наступне:

- сервісно-інформаційна функція;
- оцінка стану логістичного забезпечення;
- визначення прогнозів перебігу подій та співвіднесення з ними ресурсного забезпечення сил безпеки;
- проведення аналізу поведінки усіх сил безпеки, котрі можуть бути задіяними у вирішенні кризових ситуацій;
- моніторинг стратегічного та оперативного планування;
- максимальне визначення можливих потреб у ресурсному забезпеченні;
- проведення контролю, збору інформації та подальшого її аналізу з метою визначення показників ефективності управління логістичним забезпеченням;
- внесення коректив до існуючих планів з можливістю зміни завдань та визначення нових показників.

Загалом можна стверджувати, що контролінг відіграє достатньо вагому роль в державному управлінні логістичним забезпеченням спільних дій сил безпеки, а його першочерговим призначенням можна вважати створення інтегрованої системи управління на засадах ефективності та раціональності використання матеріальних та нематеріальних ресурсів, організації багатопотокової роботи та систематичного контролю за цими процесами.

На сучасному етапі державотворення виникають нові вимоги до логістичного забезпечення діяльності сил безпеки, що в свою чергу створюють необхідність вдосконалення системи державного управління логістичним забезпеченням спільних дій сил безпеки згідно з критерієм мінімізації фінансових, ресурсних та часових витрат на постачання усієї необхідної номенклатури ресурсів. Вирішення зазначеної проблеми набуває можливості на основі логістичного підходу, відповідно до якого б передбачалась інтеграція усіх ланок, котрі задіяні у логістичному забезпеченні через наявні ресурсопотоки, до єдиної системи управління на базі підведення збалансованості між потребами та можливостями забезпечення ресурсами.

Значення вжитку логістичного підходу під час формування системи ресурсного забезпечення сил безпеки підкріплюється оцінками експертів, відповідно до яких у більш розвинених країнах значна частка часу

витрачаються на забезпечення вчасного переміщення ресурсів та їх зберігання на довгостроковій основі. Вживання такого логістичного підходу у практичній діяльності сил безпеки має забезпечити скорочення інтервалів часу між процедурами придбання необхідних за номенклатурою ресурсів та їх постачанням до кінцевого суб'єкта (групи суб'єктів) подолання кризових ситуацій.

УДК 351.865(477)(043.2)

Ємельянов В. М.,

д-р наук з держ. упр., професор,
Інститут державного управління,

Бондар Г. Л.,

канд. політ. наук, доцент,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КІБЕРБЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Протягом першого кварталу 2019 року в державному та приватному секторі України зафіксовано понад 1,5 млн кіберінцидентів. Центр реагування на кіберзагрози Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України – CERT-UA, який забезпечує раннє виявлення аномальних активностей та потенційно небезпечних подій у системах і мережах, підключених до інтернету, та є механізмом координації зусиль учасників кіберзахисту державного і приватного секторів, у 1 кварталі 2019 року зафіксував 1 582 054 кіберінцидентів. Водночас, звернень щодо кіберінцидентів від власників енергетичних систем України та фінансових установ не надходило. А після завершення виборів до парламенту спостерігається тенденція до зниження кількості кіберінцидентів.

У межах виконання завдань із контррозвідального забезпечення інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, співробітники СБУ попередили спроби спецслужб РФ організувати хакерські атаки на державні установи, які були задіяні в підготовці до виборчого процесу та його проведенні. Масове поширення шкідливого програмного забезпечення здійснювалось через направлення цільових електронних повідомлень на адреси держустанов, а також уразливі ділянки Інтернет-сайтів державних органів. За висновками фахівців такі комп'ютерні віруси застосовуються для блокування діяльності інформаційних ресурсів через підключення до держреєстрів України, що могло створити загрозу для

роботи серверів і персональних комп'ютерів виборчих комісій. Співробітники СБУ спільно з кіберполіцією було проведено обшуки та виявлено комп'ютерну техніку з інстальованим програмним забезпеченням для створення та модифікації комп'ютерних вірусів. Також отримано майже десять зразків шкідливого програмного забезпечення, які були підготовлені для розповсюдження серед учасників закритого хакерського форуму.

За офіційними повідомленнями Служби безпеки України, співробітники ситуаційного центру забезпечення кібербезпеки ДКІБ СБУ (Департамент контррозвідального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки СБУ) попередили хакерську атаку на популярні ЗМІ та телекомунікаційні об'єкти України з боку російських спецслужб. Зазначається, що виконавці упродовж кількох попередніх місяців створювали розгалужену Інтернет-інфраструктуру, що нараховує кілька десятків доменів, які за своєю назвою співпадають або походять на офіційні домени популярних українських електронних засобів масової інформації, операторів зв'язку та великих телекомунікаційних компаній. Новостворені доменні імена вперше зафіксовані на потужностях дата-центрів декількох російських Інтернет-провайдерів, а облікові записи, використані для їх реєстрації, раніше застосовувались для кібератак на державний сектор упродовж минулого року. Кібератака повинна була забезпечити суспільний резонанс та здійснити негативний інформаційний вплив на перебіг виборчої кампанії в Україні.

16 липня 2019 року на сайті СБУ оприлюднено інформацію про те, що співробітниками СБУ спільно з партнерами зі США було припинено діяльність потужного хакерського угруповання. Учасники угруповання на території України організували і тривалий час (з 2007 року) надавали віртуальні послуги хакерам та іншим злочинцям, створюючи їм умови для безперешкодного здійснення протиправної діяльності в мережі Інтернет. Зловмисники використовували Dark Net – приховану від звичайних користувачів частину інтернет-мережі, де можливо анонімно придбати зброю, наркотики тощо. Співробітниками СБУ було вилучено майже півтори сотні серверів з тисячами хакерських ресурсів, серед яких були і зашифровані. Попереднє дослідження мережевого обладнання та оцінка діапазонів IP-адрес, що використовувались угрупованням, вказує на три автономні системи, зарезервовані за підприємствами Російської Федерації.

За даними прес-центру СБУ станом на 26 липня 2019 року, співробітники СБ у співпраці зі співробітниками Центральної виборчої комісії, Кіберполіції та Держспецзв'язку, забезпечили належний рівень кібербезпеки та мінімізували загрози надійному і безпечному функціонуванню Єдиної інформаційної автоматизованої системи «Вибори» та

автоматизованій інформаційно-телекомунікаційній системі «Державний реєстр виборців».

Україна доклала значних зусиль у посиленні національної безпеки, також у сфері кібербезпеки, має значний досвід у боротьбі з кіберзагрозами, який активно переймають країни-партнери, також треба опанувати закордонний досвід боротьби, використовуючи комплексні, збалансовані стратегії управління кіберризиками, інвестуючи кошти в передові технології кіберзахисту, активно використовуючи фінансову та технічну допомогу спеціальних фондів (наприклад, Трастовий Фонд НАТО).

Ураховуючи вищезазначене, Україні доцільно, для забезпечення кіберзахисту виборчих процесів, розглянути також можливість впровадження нового безпекового сервісу AccountGuard корпорації Microsoft, який є частиною програми «Захист демократії». Це сучасний сервіс кібербезпеки, який доступний без додаткових витрат для всіх політичних кандидатів, партій та агітаційних бюро, що працюють на місцевому чи національному рівні.

Таким чином, забезпечення кібербезпеки у XXI ст. є нагально важливим напрямком національної безпеки України та потребує надзвичайного зосередження зусиль по її забезпеченню усіх органів державної влади, які складають основу національної системи кібербезпеки.

УДК 352.071.6(477)(043.2)

Євтушенко О. Н.,

доктор політ. наук, професор,
Інститут державного управління,

Незнаюк С. Ю.,

магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ – РЕАЛІЗАЦІЯ НОРМ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Будуючи українську незалежну державу в праці «Є така держава Україна» перший президент країни Л. Кравчук писав, що з моменту створення держави передбачалося, що громадяни України будуть мати право брати участь в управлінні справами громади, на території якої вони проживають, як безпосередньо, так і через своїх представників в органах місцевого самоврядування. Також передбачалося, що органи місцевого самоврядування будуть активно взаємодіяти з органами державної влади з метою ефективного вирішення проблем.

Однак треба підкреслити, що з моменту отримання незалежності і до прийняття Конституції в 1996 році інститут місцевого самоврядування був предметом майже щорічної трансформації, що передбачала різні ступені децентралізації влади: від централізованої системи до децентралізованої.

Однак обрав європейський досвід, європейські правові стандарти для розбудови місцевого самоврядування Українська незалежна держава на відміну від Української РСР визнала Загальну Декларацію прав людини (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.) використав її положення (ст. 21) про право кожної людини брати участь в управлінні країною безпосередньо або через вільно обраних представників в Конституції України.

Вступ України до Ради Європи 9 листопада 1995 року, підписання Європейської хартії місцевого самоврядування (далі ЄХМС), та її ратифікація Україною 15.07.1997 р., стало свідченням важливого значення для України такого інституту, як місцеве самоврядування який є необхідним атрибутом демократичного суспільства. Його існування в країні зводить роль держави до необхідного мінімуму, обмежуючи бюрократичний тиск з боку чиновництва, та сприяє залученню людей до цінностей народовладдя.

Ратифікація хартії закріпила європейський вибір України в галузі державотворення та функціонування самоврядних інституцій та визнала ключовим принципом державного управління в Україні – принцип децентралізації влади, за яким владні повноваження та компетенція передається з рівня центральних органів влади на нижчий рівень.

Українська сторона дотримуючись положень ЄХМС, визнала у вітчизняному законодавстві місцеве самоврядування (ст. 140 Конституції України, ст.ст. 1, 2 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні»), як право територіальної громади вирішувати питання місцевого значення – управляти значною частиною громадських справ під своєю відповідальністю та в інтересах місцевого населення.

Ураховуючі ЄХМС й найкращі європейські практики Україна не тільки закріпила самостійність місцевого самоврядування, але й відособила його від державних органів, визначив засади його організації, діяльності, правового статусу. Місцеве самоврядування від другої ланки публічної влади відрізняється тим, що її вплив обмежений територією громади і місцевими проблемами, що виникають у місцевих жителів, представників цієї громади.

ЄХМС крім організаційної та правової автономії, проголошує фінансову автономію, що передбачає право місцевого самоврядування мати відповідні фінансові ресурси, право створювати власні бюджети для реалізації власних повноважень, що визначені Конституцією і

законами України. Ці повноваження повні та виключні і не можуть скасовуватися чи обмежуватися іншим центральним або регіональним державним органом.

Отже Україна на поєднанні принципів централізації й децентралізації влади (ст. 132.Конституції) почала будувати взаємовідносини між державними органами та органами місцевого самоврядування, як форм публічної влади, що спрямовані на досягнення визначених цілей. Органи місцевого самоврядування отримали право і правоздатність: самостійно й під свою відповідальність та в інтересах населення регулювати та управляти значною частиною громадських справ; вільно здійснювати свої функціональні обов'язки; вільно розпоряджатися власними коштами в межах повноважень та право на судовий захист тощо.

Ідея субсидіарності споріднена децентралізації, а тому є частиною права ЄС, та одним з основних механізмів стримування надмірної централізації. Принцип субсидіарності (англ. *subsidiary* – допоміжний), закріплений у частині 2 і 3 статті 4 ЄХМС. Принцип гарантує органам місцевого самоврядування в межах закону право вирішувати будь-яке питання, що входить в сферу їхньої компетенції і вирішення якого не покладено на інший орган.

Отже влада стає ближче до громадян, а держава проявляє ініціативу тільки в тих питаннях, де можливостей незалежних приватних осіб і організацій виявляється недостатньо. У випадку, якщо завдання може бути вирішене на місцевому рівні так само ефективно, як і на національному рівні, слід віддати перевагу місцевому рівню. Законодавчо не закріплення принципу, лишило громади, які мали найтісніший зв'язок з громадянами, права, в межах закону, вирішувати питання, що належали до їхньої компетенції, призвело до обмеження спроможності громад у межах своєї компетенції управляти часткою місцевих справ. Влада в центрі теж виявила власну не ефективність, щоб забезпечити виконання завдань і функцій державного управління на всій території держави.

Реформа децентралізації – це реалізація норм ЄХМС і розширення сфери діяльності місцевого самоврядування на користь громадян та якості адміністративних послуг, й налагодження взаємодії між органами державними і місцевого самоврядування на місцях, а в кінці кінців розбудова української демократичної держави.

Таким чином підводячи підсумки, зазначимо, що запровадження ЄХМС в повному обсязі в ході децентралізації державного управління, через застосування механізмів демократії, розподіл повноважень і ресурсів (фінансових, бюджетних) між органами державної влади і місцевого самоврядування, сприяє подальшому розвитку самодостатніх територіальних громад.

Штиршов О. М.,
канд. наук з держ. упр., доцент,
зав. кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
Інститут державного управління,
Бреженюк Н. С.,
Ленінський районий суд м. Миколаєва,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУЧАСНЕ ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО В УКРАЇНІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ

Одним із пріоритетних завдань держави є створення умов для повноцінного розвитку громадянського суспільства. Як система, що розвивається, громадянське суспільство завжди відчуває вплив державної влади. У свою чергу, держава не може розвиватися без вільного розвитку громадянського суспільства, що контролює дії політичної влади.

Ідея громадянського суспільства заснована на необхідності ефективного регулювання взаємовідносин людини з політичною владою, суспільства з державою. Будь-яка політична влада, особливо державна, якими б не були її соціальна природа і мотивація дій, має тенденцію до розширення своїх повноважень і встановлення тотального контролю над суспільством. Сенс ідеї правової держави полягає в тому, щоб зв'язати політичну владу, державу правом, підпорядкувати її дії закону. Сенс ідеї громадянського суспільства – підпорядкувати державу суспільству, обмежити повноту державної влади. Обидві ці ідеї тісно пов'язані між собою – правова держава і громадянське суспільство взаємно передбачають одне одного. Розвинуте громадянське суспільство це умова демократичного врядування, оскільки його наявність полегшує захист індивідуальних і громадських інтересів громадян, стримує узурпацію влади, забезпечує підзвітність влади суспільству.

Громадянське суспільство – система інститутів поза межами державних та комерційних, яка забезпечує самоорганізацію та розвиток населення.

Відповідно до чинного законодавства України до інститутів громадянського суспільства віднесено: громадські організації, професійні та творчі спілки, організації роботодавців, благодійні і релігійні організації, органи самоорганізації населення, недержавні засоби масової ін-

формації та інші невідприємницькі товариства і установи, легалізовані відповідно до законодавства.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2007 року № 1035-р схвалено Концепцію сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства. На реалізацію її положень органами виконавчої влади видано низку відповідних нормативно-правових актів. Реалізуючи державну політику у сфері розвитку демократії участі, Кабінет Міністрів України 3 листопада 2010 року видав постанову № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики», якою затвердив Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики.

Регулювання окремих складових політики сприяння розвитку громадянського суспільства забезпечено, зокрема, Законами України «Про об'єднання громадян», «Про соціальний діалог в Україні», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про інформацію», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про організації роботодавців», «Про органи самоорганізації населення», «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», «Про благодійництво та благодійні організації», «Про волонтерську діяльність», «Про свободу совісті та релігійні організації», «Про соціальні послуги», «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності».

Проте аналіз розвитку громадянського суспільства в Україні свідчить про наявність комплексу проблем, що є актуальними як для суспільства, так і для держави:

- зберігаються тенденції до непрозорості, закритості та забюрократизованості в діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування замість налагодження ефективного діалогу з суспільством;
- недосконалість чинного законодавства створює штучні бар'єри для утворення та діяльності інститутів громадянського суспільства;
- механізми участі громадськості у формуванні та здійсненні державної політики належним чином не реалізуються;
- податкове навантаження не стимулює діяльність і розвиток інститутів громадянського суспільства та їх підтримку вітчизняними благодійними організаціями;
- більшість інститутів громадянського суспільства не має доступу до державної фінансової підтримки та вітчизняної благодійної підтримки;
- потенціал інститутів громадянського суспільства щодо надання соціальних послуг населенню не використовується.

Штиршов О. М.,

канд. наук з держ. упр., доцент,
зав. кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
Інститут державного управління,

Ханіна М. Р.,

провідний спеціаліст відділу молоді та туризму,
управління молоді та спорту Миколаївської ОДА,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

Феномен професійного вигорання широко розповсюджений серед представників різних професій, насамперед тих, що передбачають роботу з людьми. Синдром вигорання досі належить до маловивчених феноменів особистісної деформації.

На сучасному етапі розвитку зарубіжної думки феномен вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях). Проблема професійного вигорання вивчається закордонними психологами вже більше тридцяти п'яти років. Професійне вигорання (від англ. «burnout» – «вигорання», використовуються також й поняття «синдром вигорання», «синдром емоційного вигорання») – це реакція організму та психіки людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що зумовлені її професійною діяльністю і є результатом дії некерованого довготривалого стресу. Водночас, як різновид та передумова професійної деформації особистості, це також психічний стан, який характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликаних роботою, і поєднує емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію чи й повне знівелювання професійних досягнень. У західному суспільстві термін «burnout» (вигорання) використовується як самостійне суспільне, життєве поняття, що означає «стан, який характеризується надвисокою втомою або хворобливістю, зокрема фізичною чи ментальною, внаслідок важкої праці». Вітчизняне законодавство надає визначення професійному вигоранню у наказі Адміністрації Державної прикордонної служби України

«Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення психопрофілактичної роботи з персоналом Державної прикордонної служби України», згідно з яким, воно являє собою реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає унаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості. Поняття «вигорання» уперше запропонував американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері, надаючи професійну допомогу.

Спочатку під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям власної марності, потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокomпонентним, що, і викликало значні утруднення в його вивченні. У 1976 р. Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, одна з провідних спеціалістів по дослідженню професійного вигорання, дає наступне визначення. Професійне вигорання – це «синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини»; це «не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням». Згодом у 1982 р. вона разом із колегами розробила науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, у результаті чого було створено першу тестову методіку для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях.

Наразі не існує єдиної точки зору на сутність вигорання і його структуру. Синдром «вигорання» деякі автори (Е. Махер, К. Кондо) розглядають як різновид стресу, де клієнти соціальних служб виступають у якості стресогенних факторів. Однак інші дослідники не ототожнюють ефекти вигорання і професійні стреси, розглядаючи «професійне вигорання» не як різновид стресу, а як результат впливу комплексу стресогенних факторів (К. Маслач, А. Г. Абрамова, В. В. Бойко). Так, В. В. Бойко розглядає вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки. За В. Бойком, вигорання – це частково функціональний стереотип, оскільки дає

змогу людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. Водночас, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на професійній діяльності.

Н. Водоп'янова та О. Старченкова визначили феномен психічного вигорання як «...багатомірний конструкт, що включає в себе сукупність негативних психологічних переживань і дезадапційної поведінки як наслідок тривалих й інтенсивних стресів спілкування», а феномен професійного вигорання – як «...сукупність стійких симптомів, що проявляються в негативних емоційних переживаннях й настановах щодо своєї роботи (професії) і суб'єктів ділового спілкування».

Л. Вайнштейн застосовує термін «феномен психічного вигорання» і розуміє його як особливий прояв негативного впливу професії на особистість. Л. Дьоміна та І. Ральнікова визначають його як «функціональний стереотип, що дає змогу дозувати й ошадливо витратити енергетичні й психологічні ресурси». Західний дослідник К. Чернісс розглядав професійне вигорання як процес відчуження у відповідь на вплив робочих стресорів.

Незважаючи на різноманіття підходів до визначення феномену «професійного вигорання», його слід відрізнити від *синдрому хронічної втоми*, який був описаний С. Хобфоллом і А. Широмам, що характеризується тривалим фізичним виснаженням через нездатність індивідуума відповідати вимогам оточуючого середовища. На відміну від синдрому хронічної втоми, професійне вигорання включає значний емоційний компонент, а саме емоційне виснаження, що виникає переважно через необхідність взаємодії з іншими людьми та вирішення їхніх проблем у процесі професійної діяльності.

Згідно з точкою зору більшості дослідників, такі поняття як «втома», «стрес», «нервове виснаження», «професійна деформація», «професійне вигорання» є хоч і спорідненими, але відносно самостійними феноменами. Звідси випливає, що потрібно чітко відрізнити поняття «професійне вигорання» від вище перерахованих суміжних понять.

Основна відмінність між вигоранням і втомою полягає у тому, що в останньому випадку людина здатна швидко відновитись, а в першому – ні. Розмежовуючи поняття «професійної деформації» та «професійного вигорання», слід зазначити на тому, що професійну деформацію науковці трактують як сформовані у професії аспекти особистості, які мають негативний відтінок і виявляються, здебільшого, у непрофесійному житті. Вигорання – це виключно професійний феномен. Крім того, можна припустити, що вигорання не може не відобразитися на діяльності й самопочутті людей у непрофесійних сферах життя. Деформація особистісних особливостей виявляється на більш пізніх ета-

пах професійної кар'єри, а вигорання може статися й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії та намаганнями особистості.

На основі аналізу наукової літератури можна зробити висновок, що **професійне вигорання** являє собою психічне, емоційне та фізичне виснаження, що розвивається внаслідок довготривалого професійного стресу. Професійне вигорання – полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, серед яких базовою системою, у якій зароджується й розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми професійних деструкцій, тобто формується і виявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її протікання й результати.

УДК 352.071.6+005.591.4](477)(043.2)

Андріян В. І.,

д-р наук з держ. упр., професор
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,

Єгоров С. А.,

головний спеціаліст відділу обліку,
організаційно-контрольної та мобілізаційної роботи
департаменту економічного розвитку та регіональної політики
Миколаївської обласної державної адміністрації,

магістрант,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Необхідність в децентралізації державного менеджменту була у планах України з першого дня своєї незалежності. У 1997 році Верховна Рада України ратифікувала Європейську хартію місцевого самоврядування, заявивши про свою прихильність до європейських стандартів управління. З тих пір різні українські уряди докладають зусиль для виконання необхідної реформи, але це не вдається з деяких причин. Систематичні зміни були введені відразу після Майдану. 1 квітня 2014 р. Кабінет Міністрів України затвердив Концепцію реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні.

Децентралізація означає передачу значних повноважень та бюджетів від державних органів місцевому самоврядуванню. За словами одного з ідеологів децентралізації, Анатолія Ткачука, директора з науки і розвитку Інституту громадянського суспільства, реформа децентралізації в Україні є унікальною. Вона складається з наступних трьох компонентів:

1. Реформування місцевої організації влади.
2. Реформування МС.
3. Реформа регіональної політики.

Головною метою реформи є створення належних умов для економічного розвитку громад і наближення послуг до громадськості шляхом формування заможних громад, делегації більшості повноважень на базовий рівень, чітко розділяючи обов'язки між різними гілками влади, забезпечення належного ресурсного забезпечення місцевого самоврядування.

Перший етап реформи (до кінця 2014 року) Концепції, передбачає наступне: внесення необхідних змін до Конституції України, розробка правової бази для об'єднання громад; впровадження нової адміністративно-територіальної структури; надання фінансової підтримки новоствореним територіальним одиницям, чітко визначивши власні та делеговані повноваження; створення належних матеріальних, фінансових та організаційних умов для здійснення цих повноважень.

Другий етап (2015–2017 рр.) був спрямований на узгодження стандартів надання послуг, реорганізацію місцевих органів влади на новій територіальній основі та проведення виборів.

З самого початку реформа не була реалізована відповідно до планів. Перша спроба змінити Конституцію України до кінця 2014 року була невдалою. Верховна Рада не змогла розглянути президентський законопроект до осені, і це було вилучено з розгляду. Ухвалено законопроект про добровільне об'єднання громад улітку 2014 року, але набрав чинності закон лише у лютому 2015 року. Закон «Про засади державної регіональної політики» заклавши нові основи для регіональної політики держави, також був прийнятий у лютому 2015 року.

У січні 2019 року, Уряд в рамках розвитку місцевого самоврядування почав перехід до наступного етапу реформи децентралізації, в якому передбачено закріплення вже здобутих успіхів і створення спроможних громад, заміну територіального устрою, чітке відділення повноважень та функцій контролю різних рівнів управління, в тому числі, наполегливий розвиток форм місцевої демократії. Намір цього етапу є запровадження змін до 2020 року з метою проведення місцевих виборів на базі нової законодавчої та територіальної основи. На цей час в Україні засновано 876 громад.

Наступний етап передбачає створення 100 районів і біля 1600–1800 об'єднаних територіальних громад, закріплення фінансової незалежності

ті місцевого самоврядування, створення результативного менеджменту, упорядкування системи державного контролю без повторювання функцій.

Отже, реформа децентралізації передбачає конкретні заходи для підвищення якості життя в громадах. Вона має чіткі рамки та концептуальний зміст. Вона складається з реформи територіальної організації влади, реформи МС та реформи районної політики. Серед її досягнень поліпшення структури управління, зниження рівня політичної корупції через безпосередні бюджетні відносини між центральними органами влади та територіальними громадами, і тим активніше залучення членів громади до розвитку бізнесу та місцевих ініціатив. Однак слід мати на увазі, що успіх і ефективність децентралізації також залежить від загального прогресу адміністративних і правоохоронних реформ, розвитку інфраструктури, боротьби з корупцією. Крім фіскальної децентралізації та розвитку самоврядування, децентралізація залежить від соціально-правових реформ, що проводяться в Україні.

Низька участь членів громад у децентралізації та їх небажання нести відповідальність за прийняття рішень є ключовим фактором, що запобігає реформуванню децентралізації. Саме низька участь членів громади створює можливості для ОБВ контролювати реформування децентралізації зверху. Ця модель поведінки формувалася під час Радянського Союзу і багато чого потрібно зробити, щоб знищити її. Необхідно проводити інформаційні кампанії в громадах, щоб пояснити переваги нової територіальної організації влади їх членів і посадових осіб.

УДК 349.3-057.75:005.591.4](477)(043.2)

Андріян В. І.,

д-р наук з держ. упр., професор,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,

Лобода Н. І.,

Головне управління
Пенсійного фонду України в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Сьогодні сучасний стан економіки України свідчить про дефіцит державних коштів на пенсійне забезпечення, на соціальне виплати. Дефіцит Пенсійного фонду України в 2019 році складає близько

30 мільярдів гривень. Спостерігається затримка в оплаті коштів Фонду соціального страхування України застрахованим особам у разі виникнення страхового випадку: загальне захворювання, виплата у зв'язку з вагітністю та пологами, виплата на поховання застрахованої особи. Усі ці проблеми свідчать про неефективність системи обов'язкового соціального та пенсійного страхування на Україні. Тому головною метою дослідження є визначення основних складових реформування пенсійного забезпечення в Україні.

Після 1995 року були розпочаті перші кроки реформування пенсійної системи за рахунок введення трирівневої моделі, яка мала не лише забезпечити людей похилого віку, а й розширити можливості для підвищення добробуту людей та економічного зростання в Україні.

Перший рівень представлений солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, котра ґрунтується на засадах солідарності, субсидування й здійснення виплат пенсій та надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду.

Другий рівень – накопичувальною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, котра ґрунтується на засадах накопичення коштів у Накопичувальному фонді, котрі обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках застрахованих осіб.

Третій рівень – системою недержавного пенсійного забезпечення, котра ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань під час формування пенсійних накопичень громадян з метою отримати пенсійні виплати, що становитиме доповнення до пенсійних виплат з I та II рівнів.

Планувалося, що реформовану пенсійну систему доповнять системою пільг, компенсацій, гарантій, програмою житлових субсидій тощо.

Спочатку очікувалося, що реформування пенсійної системи в основному закінчиться до 2009 року, у 2011 році було прийнято Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», норми якого передбачали запровадження другого рівня пенсійної системи вже у 2014 році, однак по сьогодні спостерігаються скоріше процеси руйнації останніх надбань державних інституцій пенсійної системи, котрі до початку реформування стабільно функціонували.

На сьогоднішні проведені реформи не вирішили коло основних питань, котрі вважалися пріоритетними для удосконалення пенсійного забезпечення. Так, країна не змогла подолати бідність значної частини населення, особливо пенсіонерів, й побороти тінізацію прибутків населення України.

Нова команда президента України в 2019 році пропонує зміни в пенсійному та соціальному забезпеченні за чотирма блоками, а саме: пен-

сійна реформа; зміна системи соціального страхування; повернення коштів домогосподарствам; справедлива компенсація за шкоду життю та здоров'ю людини.

Як бачимо ці блоки мають стати основою соціальної політики нового керівництва країни. Але поки минуло мало часу, щоб оцінити результати змін в цій сфері.

На думку автора, для оптимального проведення реформування пенсійного забезпечення в Україні необхідно:

- введення єдиних правил призначення пенсій, вирішення проблем пільгового пенсійного забезпечення. Більші пенсії мають сплачуватися тим, хто заробляв більше й сплачував вищі внески впродовж усього свого робочого стажу. Вказані дії повинні привести до збільшення мотивації щодо сплати внесків та ліквідувати уникнення їхньої сплати;

- приведення програми добровільного пенсійного забезпечення, діяльність котрої регулюватиметься окремим законодавчим актом, у відповідності до чинних вимог Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»;

- розширити напрямки інвестування пенсійних активів, що надасть можливість сформувати ефективну й надійну систему недержавного пенсійного забезпечення за наявності сприятливих умов на фондовому ринку й макроекономічної стабільності;

- посилити кримінальну відповідальність з метою знизити ризики розкрадання пенсійних внесків недержавних пенсійних фондів;

- уніфікувати порядок оцінювання пенсійних активів й визначення розміру пенсійних накопичень у системі недержавного пенсійного забезпечення та обов'язковій накопичувальній пенсійній системі, впровадження щоденного розрахунку чистої вартості пенсійних активів і щоденного розрахунку вартості одиниці пенсійних внесків (активів) за єдиною методикою;

- скасувати прив'язку мінімального й максимального розміру солідарної пенсії до прожиткового мінімуму, зміни котрого значно впливають на пенсійні виплати;

- покращити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед населення, роботодавців, профспілок, об'єднань громадян і юридичних осіб, зокрема щодо переваг і ризиків функціонування накопичувальної системи пенсійного забезпечення, а також забезпечити стабільне фінансування таких заходів.

Отже, на сьогодні соціально-економічний розвиток вітчизняного суспільства потребує повернення до пріоритетності соціального забезпечення людини. Вказані факти є підтвердженням нагальної необхід-

ності запровадити на загальнодержавному та регіональному рівнях комплексу заходів щодо організаційного, економічного та правового забезпечення, сформувати та ефективно стимулювати пенсійне забезпечення. Порівнюючи напрями реформування вітчизняної пенсійної реформи можемо стверджувати, що існуючі проблеми у вказаній сфері пов'язані, в першу чергу, з відсутністю науково обгрунтованої, зваженої стратегії соціального розвитку як основного орієнтиру щодо розробки та прийняття законодавчих актів, наказів та постанов.

УДК 349.3-057.75(1-87+477)(043.2)

Андріян В. І.,

доктор наук з державного управління, доцент,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,

Кобач О. В.,

Головне управління
Пенсійного фонду України в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

На сьогодні особливості розвитку ринкових взаємовідносин та євроінтеграційних процесів в нашій країні виступають передумовою реформування пенсійної системи, котра передбачає наявність надійного соціального захисту населення й належного пенсійного забезпечення. Крім того, стан вітчизняної пенсійної системи можемо вважати кризовим: сама система є соціально несправедливою; Пенсійний фонд продовжує отримувати значні обсяги дотацій з бюджету. Для ефективної перебудови вітчизняної пенсійної системи необхідно здійснити реформування солідарної системи та сформувати накопичувальну, стимулювати розвиток добровільного пенсійного забезпечення.

В Україні діє пенсійне забезпечення трьох рівнів:

перший рівень – представлений солідарною пенсією, котра ґрунтується на засадах солідарності й субсидування, також передбачає ви-

плату пенсій й надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду;

другий рівень – накопичувальною системою пенсійного страхування, за якої особа власними силами здійснює облікування на індивідуальних пенсійних рахунках коштів, котрі інвестують у різні фінансові інструменти й після виходу на пенсію учасник отримує право одержувати пенсію, котра обраховується із накопиченої суми внесків та інвестиційного доходу;

третій рівень – системою недержавного пенсійного забезпечення, котра ґрунтується на добровільних внесках громадян за рахунок всієї майбутньої пенсії.

З практики бачимо, що працює лише перший та третій рівень, другий рівень відсутній внаслідок економічної, фінансової, політичної нестабільності України.

Спробуємо визначити складові пенсійного забезпечення в інших країнах та зазначити перспективні напрями впровадження для України.

У Швеції обов'язковий внесок на кожного працівника в розмірі 18,5 % від заробітної плати в рівних частинах сплачують роботодавець і найманий працівник, частина 16 % від цієї суми перераховується до солідарної системи пенсійного забезпечення, а інша частина 2,5 % на індивідуальний накопичувальний рахунок працівника який може бути розміщений в одному з 800 пенсійних фондів з мінімальною прибутковістю в 3 % річних. При цьому держава жорстко регулює діяльність пенсійних фондів, зокрема обмежуючи прямі інвестиції в нерухомість або надання прямих позик. З сум, які відраховуються до солідарної системи складаються умовні накопичення шведів, що постійно індексуються з урахуванням зростання розміру заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Досягнувши 61 річного віку громадяни Швеції можуть претендувати на отримання виплат з умовнонакопичувальної пенсії. Крім того, 90 % найманих працівників беруть участь в умовнообов'язкових професійних пенсійних програмах (для білих комерційців, блакитних комерційців, співробітників центрального і місцевого урядів). Обов'язкова участь в таких фондах передбачається в колективних договорах з роботодавцем. Як правило, на цьому рівні пенсійної системи внесок становить 2 % до 5 % заробітної плати. Деякі професійні програми дозволяють ранній вік виходу на пенсію – в 55 років, але частіше, передбачають загальний вік виходу на пенсію в 65 років.

Пенсійне забезпечення Австралії поєднує два компоненти – державна та приватна пенсія. Державна пенсія по старості (age pension) – це цілком традиційна перерозподільна пенсія, що фінансується з державного бюджету. Вона виплачується будь-якому громадянину або

постійному резиденту Австралії, який досяг 65 річного віку. Приватна пенсія в Австралії набирає все більшого значення, крім того державою, протягом останніх десятиліть, запроваджується обов'язок усіх працюючих, без винятку, робити внески до приватних фондів у розмірі 9 % від заробітної плати.

У Голандії також трирівнева система пенсійного забезпечення, яка передбачає добровільне страхування, державну і професійну пенсію. На частку першого рівня доводиться приблизно 50 % від усього обсягу одержуваних пенсійних виплат, на частку другого рівня – 45 % і на частку третього – близько 5 %. Перший пенсійний рівень є базовим, він регулюється державою, і в його основі лежить державна розподільна пенсійна система (відома під назвою «система PAVG»), тобто за рахунок внесків працівників проводяться виплати пенсіонерам. Другий пенсійний рівень залежить від вибору конкретного працівника. Такий вид пенсійного забезпечення формується протягом всього трудового життя. Пенсійні внески сплачуються спільно працівниками і роботодавцями. Під час звільнення з роботи працівник отримує додаткову винагороду (відкладена виплата), до якої відноситься і додатковий пенсійний дохід (на додаток до державної пенсії), як правило, при цьому беруться до уваги податкові пільги. Оскільки внески в пенсійні фонди не підлягають оподаткуванню, розмір таких внесків є обмеженим. Третій рівень – добровільне пенсійне страхування до якого включені заощадження, як застраховані, так і не застраховані, з податковими пільгами і обмеженнями. Пенсії третього рівня покликані заповнити існуючі прогалини в пенсійному забезпеченні. Причиною таких прогалин можуть бути зміна місця роботи, проживання за кордоном або робота в якості позаштатного співробітника. Пенсії приватних підприємців і власників підприємств повністю підпадають під цю категорію. У схемі пенсійного забезпечення третього рівня використовуються встановлені розміри внесків. Переказ коштів з боку пенсійних фондів за кордон практично неможливий.

Як бачимо успішна пенсійне забезпечення зарубіжних країн передбачає багатоскладову систему з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система), але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням у залежності від складу вікових груп; професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Два останні рівні пенсійних систем менш чутливі до демографічних впливів. Солідарна система пенсійного забезпечення України завдяки негативному демографічному показнику є надзвичайно дотаційною та ледве вирішує перше завдання – мінімальний пенсійний захист громадян. Інші

рівні пенсійного забезпечення практично не діють, тому необхідне реформування пенсійної системи шляхом введення в дію накопичувальної та індивідуальної систем пенсійного забезпечення. Крім того, потрібно провести дієві заходи, покликані подолати монополізацію пенсійної системи:

- упровадження професійних пенсійних програм на все зайняте населення (обов'язковий характер – введення програми альтернативної участі в системі державного чи недержавного пенсійного страхування);

- застосування накопичувального компонента в системі обов'язкового пенсійного страхування та допуск приватних фінансових інститутів до процесів акумуляції, інвестування пенсійних накопичень та виплати накопичувальних;

- в Україні доцільно розвивати систему корпоративних пенсій, так як фінансова складова діючої системи пенсійного забезпечення є недостатньою (в даний час підприємства згодні допомогти своїм працівникам накопичити на гідну пенсію, але натомість отримати пільги в оподаткуванні);

- посилити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед населення про накопичення особистої недержавної пенсії. Для цього необхідна система гарантій збереження заощаджень у формі забезпечення реальними, а не тільки фінансовими активами. Крім того, гарантована норма прибутковості на вкладений капітал повинна бути не менше процентної ставки по депозитах.

УДК 351.77:614.2](438)(043.2)

Лізаковські П.,
канд. наук, ад'юнкт
Воєнно-морської академії ім. Героїв Вестерплатте,
м. Гдиня, Польща

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ МЕДИЦИНСКИМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ ПОЛЬША

В современном обществе здоровье является наиболее важной ценностью. Прогресс в области медицины стал очень важным фактором в сфере здравоохранения. Здравоохранение осуществляется в основном благодаря государственным учреждениям. Такое обязательство было предоставлено медицинским учреждениям районного уровня – поветам (район). Административные единицы – поветы, обязаны организовывать и поддерживать службу здравоохранения, включая больницы, станции скорой помощи или клиники. Это учреждения, которые лежат

в основе охраны жизни человека, потому что они обеспечивают немедленное и быстрое медицинское обслуживание.

Важную роль играет забота о здоровье на таком уровне, чтобы поддерживать его в наилучшем состоянии на протяжении долгого времени. Этого можно достичь путем пропаганды здорового стиля/образа жизни и обучения этому людей с раннего возраста. Кроме того, частью данной схемы является состояние здравоохранения в государстве, привлечение органов власти на всех уровнях, реализация профилактических программ различными учреждениями, обеспечивающими надлежащее функционирование системы здравоохранения, главным образом процесс ее управления и администрирования. Как и в любом устройстве, элементы должны работать вместе, и в системе безопасности здравоохранения должны взаимодействовать все уровни управления, то есть воеводство (область), повят (район), гмина (территориальная община) и Министерство здравоохранения.

Общая концепция администрирования/управления родилась в древнем Риме. В Европе этот подход был известен со времен Средневековья. В течение многих лет этот термин означал помощь, обслуживание, лидерство, управление, менеджмент и руководство. Этот термин может относиться к действиям лиц, которые их реализуют или одновременно к субъектам и их действиям. С юридической точки зрения этот термин используется для обозначения лиц, отвечающих за управление, советы и органы, выполняющие эти функции – как государственные, так и другие. В более широком смысле, термина административия имеет три значения.

Прежде всего, это некая организация, которая состоит из различных органов и объединяет вокруг себя организационные единицы, созданные для выполнения общественных задач в порядке, установленном законом. В структуре этой организации наиболее важным вопросом является определение системного положения органов, сферы деятельности и задач, а также компетенции, внутренняя структура, материальная база деятельности и ответственность. Тогда это полная система регулирования, которая позволяет работать и выполнять определенные функции.

Во-вторых, администрация – это определенная деятельность, которая реализуется на государственной уровне и имеет самый широкий спектр действий. Прежде всего, это структуры на всех уровнях территориального государства и во всех сферах общественной жизни. Необходимо есть охватить различные области, так как это является основой для удовлетворения потребностей граждан и предоставления государственных услуг.

В-третьих, администрация – это команда людей, которые работают в организационных структурах государства или в органах местного самоуправления. Занятость происходит через определенные формы, в том числе: отбор, назначение и трудовой договор. Человеческий капитал образует административный аппарат, который выполняет различные функции и предназначен для удовлетворения общественных потребностей. Это люди, которые профессионально посвящают себя только административным структурам. Чтобы стать таким работником, они должны отвечать определенным формальным, материальным и моральным требованиям.

Медицинские учреждения, которые являются публичными учреждениями – это одна из форм оказания медицинской помощи в рамках так называемых медицинских субъектов, которые также включают частные учреждения, государственные – бюджетные единицы, научно-исследовательскими институтами, фонды и ассоциации, уставной целью которых является охрана здоровья, и которые покрывают свои расходы за счет ресурсов и полученных доходов. Материальная база таких медицинских учреждений используется бесплатно и поступает из ресурсов казначейства или местных органов власти. Медицинская деятельность заключается в предоставлении медицинских услуг, т. е.:

- профилактика в сфере укрепления здоровья;
- реализация дидактических и исследовательских задач, связанных с предоставлением медицинских услуг;
- внедрение новых медицинских технологий и методов лечения.

Существует несколько исключений из общего принципа запрета взимания платы за предоставление медицинских услуг вышеупомянутыми учреждениями здравоохранения:

- амбулаторные услуги специалиста, предоставляемые получателю без направления (с некоторыми исключениями);
- пребывание в центре по уходу и лечению, в реабилитационном центре и санатории (частичная оплата за проживание и питание);
- когда услуга не покрывается так называемой корзиной гарантированных льгот;
- услуги, гарантированные лицам, которые не имеют права на получение пособий, финансируемых из государственных средств.

Роль учредительных органов медицинских учреждений отводится органам самоуправления, в том числе – повятам (районам). Выполняя эти функции, повяты обязаны управлять больницами общего профиля, и эти органы могут также выступать в качестве основателей вновь созданных субъектов медицинской помощи.

Лізаковська С. В.,
канд. наук з держ. упр., доцент,
викладач Воєнно-морської академії ім. Героїв Вестерплатте,
м. Гдиня, Польща

ДОЦІЛЬНІСТЬ НАЛАГОДЖЕННЯ ЗВОРОТНЬОГО ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ГРОМАДЯНАМИ ТА ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Необхідність підвищення результативності та ефективності діяльності органів державної влади, пошуку і розв'язання складних соціально-економічних проблем у країні виводить на порядок денний питання співпраці органів державної влади з інститутами громадянського суспільства. В наш час – період трансформаційних змін у політичній, соціальній та економічній сферах життєдіяльності в Україні гостро постає питання забезпечення прозорості та відкритості органів державної влади з метою підтримки ефективного зворотного зв'язку між державою та громадянами. Для реалізації цієї мети нагальним є питання активізації таких інститутів громадянського суспільства як громадські організації, які повинні виступати повноправними суб'єктами в системі суспільних відносин. Вони стають основою рушійної сили розвитку громадянського суспільства.

Яка сутність зворотного зв'язку між суб'єктами взаємодії? Зворотний зв'язок дає інформацію про рівень складності, повноту та адекватність сприйняття об'єктом управління впливу на його діяльність суб'єкта управління; кожен керуючий орган намагається достовірно і своєчасно знати, як втілюється його вплив на функціонування керованих об'єктів.

О. Гриценко наголошує: «Відмітною рисою змін, що в останні двадцять років відбуваються в багатьох країнах у галузі державного управління, є зміна ролі владних структур у суспільстві і їхнього взаємозв'язку з громадянами».

Л. Ітельсон зворотний зв'язок розглядає як необхідну умову будь-якої доцільної діяльності, незалежно від того, ким або чим вона здійснюється.

В. Новак тлумачить зворотний зв'язок як інформаційне забезпечення управлінського процесу, що в соціальному варіанті є необхідною умовою ефективності управлінських рішень.

Г. Почепцов пропонує таке визначення цього поняття: «Зворотний зв'язок» – це реакція на повідомлення з боку адресата, що повертається до автора.

Країни Європейського Союзу впровадили електронне врядування у сфері взаємодії з громадянами, і з одного боку це сприяє активному вирішенню нагальних питань – від отримання паспорту до реалізації громадського бюджету, і для українських органів влади даний досвід є прикладом ефективної співпраці влади з громадянами.

Міжнародна асоціація з питань участі громадськості описала основні цінності, на просування яких спрямована участь громадськості. До них належать:

- участь у процесі прийняття рішень осіб, яких стосується відповідне рішення або які зацікавлені в ньому;
- залучення учасників до викладення свого бачення формату їхньої участі;
- надання учасникам інформації, необхідної для ефективної участі;
- визнання й обговорення потреб та інтересів всіх учасників, у тому числі осіб, які приймають рішення;
- надання громадськості можливості впливати на рішення;
- доведення до відома учасників, яким чином їх внесок вплинув на рішення.

Аналіз вищезазначеного дає зробити висновок, що інформація, яку можна отримати під час зворотного зв'язку і володіння нею громадянами дає можливість впливати на прийняття рішення органами влади, і тут бачимо приклад соціального лобіювання інтересів окремого громадянина чи соціальної групи.

Кодекс належної практики участі громадськості в процесі прийняття рішень містить такі важливі принципи участі громадськості:

- участь шляхом збору та передачі думок різних членів громадських організацій та зацікавлених громадян через громадські організації з метою впливу на процес прийняття політичних рішень;
- овіра як чесна взаємодія між політичними силами та суспільством;
- відповідальність та прозорість як з боку громадських організацій, так і з боку державних органів на всіх етапах діяльності;
- незалежність громадських організацій, оскільки важливо визнавати громадські організації як вільні й незалежні структури із власними цілями, рішеннями та заходами.

Такі засади слугують базою для ефективної взаємодії вищезазначених інституцій, оскільки передбачають відкритість у співпраці і партнерські взаємовідносини громадян з представниками влади, а отже і конструктивний зворотний зв'язок між суб'єктами кооперації.

Тимофєєв С. П.,

канд. наук з держ. упр., доцент,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,

Буділовська Т. Л.,

головний спеціаліст відділу організаційної роботи
і діловодства апарату Новобузької районної державної адміністрації,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЗАСАДИ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ З ОРГАНАМИ ВЛАДИ

Сьогодні питання взаємовідносин органів державної влади та політичних партій є досить складним, будучи зумовлене тим, що політичні партії виконують достатньо функцій і відіграють провідну роль у побудові демократичної політичної системи. Їхні взаємовідносини окреслено вищезазначеними функціями і в своєму підґрунті побудовано на нормативно-правовій основі.

Як зазначають дослідники, взаємовідносини здійснюються на підставі таких форм: інституційних – створення спільних органів (координаційних, консультаційних, дорадчих); правових – прийняття спільних актів, участь у розробленні певних правових актів; організаційних – проведення спільних заходів; інформаційних – обмін інформацією.

Механізми взаємодії між політичними партіями та органами державної влади виступають важливим складником управлінських механізмів, оскільки саме ці базові інститути перебувають у постійному нерозривному взаємозв'язку між собою. Для науки взаємодія політичних партій з органами публічної влади є особливо цікавою, оскільки ці ключові елементи системи публічного управління беруть безпосередню участь у творенні публічної політики та в публічному управлінні, і саме від того, наскільки якісною і конструктивною буде їхня взаємодія, залежить якою бути країні. При цьому держава має рахуватися з позицією партій, а громадськість, відповідно, має бути залучено до розроблення стратегій розвитку суспільства, відповідно, така взаємодія потребує встановлення «правил гри» – унормування, організаційно-правового регулювання.

Організаційно-правове регулювання виступає тим інструментом, який дозволяє розбудувати цілісну систему взаємовідносин органів

державної влади, політичних партій та громадянського суспільства. Саме сутність політичних партій впливає із сучасних тенденцій суспільного розвитку та конституційного закріплення їхніх місця та ролі в політичній системі України.

Завдяки державному регулюванню політичні партії в змозі виконувати свої функції та бути тим механізмом у розробленні політики та прийнятті управлінських рішень щодо її реалізації. Нині в Україні вже сформувалась нормативно-правова основа, що регламентує різні сторони організації та функціонування політичних партій. Між тим, чинне законодавство має суттєві недоліки, що призводить до знецінення ролі партій, зростання недовіри до них та, зрештою, до загрози руйнування всієї політичної системи країни.

Суб'єктами взаємодії з політичними партіями з боку держави є ціла низка суб'єктів, між тим найбільшу кількість контактів мають Мін'юст України, територіальні управління юстиції та органи державної реєстрації, ЦВК України, НАЗК, Рахункова палата, що надають належне правове та організаційне забезпечення процесу створення, функціонування та припинення діяльності політичних партій. Зокрема, контроль у сфері додержання політичною партією вимог законодавства і статуту, крім випадків, коли здійснення такого контролю законом віднесено до повноважень інших органів державної влади, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, а саме Мін'юст України.

Наприклад, відповідно до Положення про Мін'юст України, до завдань органу віднесено:

- здійснення відповідно до законодавства реєстрацію політичних партій;
- прийняття рішення щодо невідповідності діяльності, найменування та/або символіки юридичної особи, політичної партії, її обласної, міської, районної організації або іншого структурного утворення, передбаченого статутом політичної партії, іншого об'єднання громадян до вимог Закону України «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їх символіки»;
- здійснення контролю додержання політичною партією вимог Конституції та законів України, а також статуту політичної партії;
- реалізація визначених законом заходів у разі порушення політичними партіями Конституції та законів України.

Наступним уповноваженим органом є ЦВК, окружні виборчі комісії, територіальні виборчі комісії на відповідних місцевих виборах, які

проводять контроль і моніторинг додержання політичними партіями встановленого порядку участі у виборчому процесі, а також, у межах визначених законом повноважень, своєчасності подання до відповідних виборчих комісій проміжних та остаточних фінансових звітів про надходження й використання коштів виборчих фондів на виборах, відповідності оформлення їх до встановлених вимог, достовірності включених до них відомостей.

ЦВК здійснює і видавничу роботу в сфері аналітики і моніторингу діяльності політичних партій (у межах інформаційної взаємодії): за результатами кожних виборів видається інформаційно-аналітичний збірник, або інформаційно-довідкове видання, у якому детально аналізуються результати виборів, рівень підготовки (інформаційного, технічного, законодавчого, фінансового забезпечення), передвиборча агітація, результати роботи комісій, результати оскарження дій чи бездіяльності членів комісій будь-якого рівня та ін.

Співпраця в напрямі фінансового контролю й моніторингу діяльності політичних партій здійснюється Рахунковою палатою та НАЗК. Рахункова палата здійснює нагляд і контролює цільове використання політичними партіями коштів, виділених із державного бюджету на фінансування їхньої статутної діяльності.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про місцеві вибори», до повноважень Рахункової палати належить здійснення аудиту щодо проведення витрат державного бюджету і, відповідно, щодо витрат державного бюджету, пов'язаних із державним фінансуванням партій. Також Рахункову палату уповноважено на здійснення фінансового аудиту проведення витрат державного бюджету, інформування правоохоронних органів у разі виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушень, здійснення інших повноважень, передбачених законом.

Значно ускладнює процес такого контролю відсутність закріпленого в законодавстві поняття «статутна діяльність» в аспекті витрачання політичними партіями наданих із державного бюджету коштів. Витрачання ж державних фінансів на нестатутну діяльність політичної партії тягне за собою негативні правові наслідки для неї, зокрема у вигляді припинення державного фінансування.

На окрему увагу заслуговує взаємодія органів статистики з політичними партіями в Україні. Державна служба статистики України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики, діяльність якого спрямовується й координується Кабінетом Міністрів України через Міністра економічного розвитку і торгівлі, який реалізує державну політику у сфері статистики.

У системі публічного управління активізувалися напрями взаємодії політичних партій із громадськими організаціями, які аналізують діяльність партій, публікують власні дослідження, аналітику. Серед таких організацій:

- 1) громадські ради;
- 2) інститути місцевих уповноважених з прав людини;
- 3) асоціації споріднених структур, які здійснюють громадський контроль.

Структурними елементами громадського контролю також є мас-медіа та незалежні аналітичні центри. Саме останні відіграють ключову роль у формуванні методології та проведенні громадського моніторингу. Усвідомлення змісту діяльності громадських організацій, їхніх місця та ролі в державному управлінні має не лише науково-пізнавальне, а й практичне значення. Без цього неможливо зробити об'єктивний аналіз у теперішніх реаліях, виявити суперечності, що виникають у суспільстві.

УДК 35.072.2+070](043.2)

Тимофєєв С. П.,

канд. наук з держ. упр., доцент,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,

Ловчієва В. В.,

головний спеціаліст з питань управління персоналом апарату
Новобузької районної державної адміністрації,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУЧАСНА МОДЕЛЬ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І ЗМІ

Складність та протиріччя процесів, які відбуваються у сучасному українському суспільстві, зумовлюють зменшення діалогової взаємодії владних структур і ЗМІ, скорочення каналів зворотного зв'язку, що, у свою чергу, призводить до зниження рівня довіри громадськості до влади. Такий стан обумовлюється тим, що у переважній більшості органи влади сприймають принципи відкритості та прозорості лише як просте інформування, доведення до відома громадян прийнятих рі-

шень, але не як необхідну умову спільних зусиль щодо вирішення проблемних питань.

Ефективна взаємодія органів публічного управління та ЗМІ на основі принципів відкритості та прозорості потребує зміни характеру інформаційних зв'язків між ними. Підтвердженням цьому є об'єктивна необхідність постійних змін та розвитку суспільства, які спонукають до виникнення протиріч з усталеними бюрократичними традиціями владних структур та їх висвітленням у ЗМІ. На сучасному етапі вітчизняного державотворення в умовах здійснення реформ це органічно пов'язується з необхідністю відпрацювання нової стратегії взаємодії між державою та суспільством, побудованих на основі принципів демократичного врядування, які передбачають діалогові партнерські відносини.

Реалізація сучасних управлінських рішень вимагає розробки нової моделі інформаційної взаємодії органів публічного управління та ЗМІ, яка повинна бути заснована на якісно нових відносинах. Тенденції розвитку сучасного українського суспільства свідчать, що інформація сьогодні є потужним та ефективним ресурсом публічного управління. У межах сучасних демократичних перетворень, які відбуваються в Україні, більш коректно та доцільно говорити не стільки про процес управління, скільки про процес взаємодії, ефективність якої є запорукою стабільного та успішного суспільного розвитку.

Ознаками нової інформаційної реальності є те, що принциповий формат інформаційної демократії визначається такими чинниками, як: прозорість, відкритість, публічність, наявність діалогових стосунків між громадськістю й органами публічного управління.

Розробка нової моделі інформаційної взаємодії органів публічного управління та ЗМІ вимагає швидкої адаптації системи публічного управління до сучасних реалій. Разом з тим, особливі вимоги щодо якості інформації та комунікації, велика кількість формальних і неформальних вимог – суттєво ускладнюють процес.

Об'єктивна потреба суспільного розвитку на сучасному етапі органічно пов'язана з необхідністю формування нового типу публічного управління, взаємодії між органами публічної влади та ЗМІ на основі діалогових і партнерських відносин. Якісні зміни публічного управління в Україні вимагають розробки нової інформаційної моделі з використанням соціокомунікативних технологій в управлінській діяльності.

Реалізації сучасних управлінських рішень сприятиме формування ефективного моделювання інформаційного простору, нового якісного рівня відносин, пошуку ефективних комунікативних технологій.

Сучасний етап розвитку публічного управління характеризується різноплановим розумінням поняття та класифікацій моделей взаємодії органів публічного управління та ЗМІ. Під час дослідження інформаційного середовища, інформаційних процесів публічного управління сьогодні важливо враховувати нові парадигми: віддзеркалююча, мотиваційна, соціального психоаналізу та ін. Практика засвідчує, що із запровадженням нових інформаційних технологій відбувається формування нової структури суспільства – мережевої структури.

Сучасне українське суспільство перебуває на новому етапі свого розвитку, вкрай суперечливому та неоднозначному: постіндустріальне суспільство змінюється інформаційним, однією з основних характеристик якого є його глобальний характер. Сьогодні акцент робиться не на процес управління, а саме на процес взаємодію органів публічного управління і ЗМІ, ефективність якої є запорукою стабільного та успішного розвитку провідних світових держав. При цьому, сьогодні важливою є саме інформаційна взаємодія, як один з найбільш перспективних напрямів подальшого розвитку сучасних демократій.

Формування нового інформаційного простору спричинило початок процесу принципової зміни моделі інформаційної взаємодії влади та ЗМІ, яка сьогодні втілилась у модель саме взаємодії, а не – інформаційного управління з боку держави.

З'явилися елементи двосторонньої комунікації між владою та ЗМІ, які отримали можливість артикулювати свої запити щодо влади. До того ж, ЗМІ отримали можливість надавати результати публічних оцінок діяльності представників влади. В українській державі сформувалися механізми впливу на прийняття державних управлінських рішень за допомогою висловлення громадської думки через ЗМІ.

Наразі існує певна конкуренція в українському інформаційному просторі між чинною владою й альтернативними їй політичними, громадськими силами, що сприяє можливості повноцінної участі опозиції в політичній боротьбі і, як наслідок, – збільшення рівня відкритості та прозорості політичних процесів в Україні.

Наукові експерти сучасності відзначають тенденцію підвищення привабливості для значної частини активного населення неконтрольованих державою ЗМІ (наприклад, інтернет-ресурсів), що надають можливість отримання альтернативної та незалежної від держави інформації, з одночасним зниженням рівня інтересу до контрольованих владою ЗМІ. Але все ж таки, стверджувати, що в Україні існує ефективна та повноцінна взаємодія органів публічного управління та ЗМІ в інфор-

маційному аспекті передчасно. Більш того, можна констатувати про наявність тенденції формування протягом минулих років в нашій країні моделі асиметричної комунікації.

Наявний зворотній зв'язок між органами публічної влади та ЗМІ використовується переважно з позицій аналізу ефективності. Слід констатувати, що нова модель інформаційної взаємодії органів публічного управління та ЗМІ передбачає зміну ролей учасників комунікації. Адже за таких умов подача інформації здійснюється в двосторонньому напрямку, адресант може також впливати на відправника повідомлення, утворюючи тим самим зворотній зв'язок. Джерело інформації та реципієнт зрівнюються в своїх соціальних статусах та уможливленостях їх взаємовплив, а отже – стають рівноцінними.

У подальшій перспективі нова модель взаємодії влади та ЗМІ повинна бути орієнтована на громадські інтереси, сприяти активному стилю дій у вирішенні конкретних проблем, ведені партнерського діалогу, відкритості та доступності.

Зазначена модель є оптимальною моделлю управління. У результаті взаємодії відбуваються зміни стану не тільки об'єкта взаємодії – стану громадської думки, але й суб'єкта, який вступає у взаємовідносини. Ця модель є ефективною моделлю управління складними інформаційно-комунікативними процесами, які складаються в умовах взаємодії правової демократичної держави та розвинутого громадянського суспільства.

Упровадження нової моделі взаємодії органів публічного управління та ЗМІ може істотним чином впливати на характер процесів публічного управління. Створення ефективного балансу між суб'єктами інформаційної взаємодії є запорукою стабільного та демократичного розвитку України на довгострокову перспективу.

Демократичний процес в Україні безпосередньо пов'язаний із наявністю в країні інституту незалежних ЗМІ, а також – можливістю публічного та конкурентного змагання різних політичних ідей і платформ, що неможливо в умовах реалізації моделі інформаційного управління суспільством з боку держави.

Отже, розробка нової моделі взаємодії влади та ЗМІ обов'язково сприятиме змінам якості інформаційно-комунікаційного забезпечення публічного управління у процесі розбудови України як сервісної держави.

Шульга А. А.,
канд. наук з держ. упр., ст. викладач,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,
Гончаренко А. О.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

МІСЦЕВІ ВИБОРИ В УКРАЇНІ: ІСНУЮЧІ ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогодні, як і багато століть тому, однією із основоположних заasad демократії та її невід'ємною властивістю є право вибору. Вибори до органів місцевого самоврядування є тим політико-правовим актом, що ґрунтується на міжнародно визнаних та законодавчо закріплених принципах, від результатів якого у значній мірі залежить подальший соціально-економічний розвиток територіальної громади.

Правовою основою виборчого процесу до органів місцевого самоврядування є Конституція України, Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві вибори», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Відповідно до чинного законодавства місцеві вибори в Україні поділяються на чергові, позачергові, повторні, проміжні, додаткові або перші, залежно від підстав, на основі яких вони проводяться. При цьому для кожного окремого виду місцевих виборів на законодавчому рівні чітко визначено початок виборчого процесу та строк їх призначення.

Місцеві вибори, які відрізняються від інших виборів своєю територіально-правовою специфікою, є однією із форм безпосередньої демократії, сутність якої розкривається через процес обрання до місцевих самоврядних представницьких органів. У такий спосіб громадяни країни не беручи безпосередньої участі в управлінні громадою та вирішенні місцевих питань, доручають це особам, яких вони обрали та уповноважують їх репрезентувати свої інтереси. У наслідок проведення місцевих виборів наново, у межах вітчизняного законодавства, формується активна взаємодія між виборними органами, особами та територіальними громадами у процесі здійснення управління на місцях. Такі вибори поділяються на чергові, позачергові, повторні, проміжні, додаткові або перші, залежно від підстав, на основі яких вони проводяться.

Закон України «Про місцеві вибори», прийнятий у 2015 р., який є правовою основою для проведення перших місцевих виборів в об'єднаних територіальних громадах показав свою правову недієздатність у вирішенні певних питань в організації і проведенні місцевих виборів, особливо перших виборів в таких громадах. Як наслідок, на сьогоднішній день ми маємо значні прогалини і колізії у виборчому законодавстві та негативне ставлення мешканців територіальних громад до самих виборів, що спричинене також і соціально-політичною та законодавчою нестабільністю в державі. Все це у сукупності спотворює реалізацію принципів організації та проведення місцевих виборів у новостворених об'єднаних територіальних громадах, невілює можливі позитивні результати від проведення таких виборів, а також гальмує вирішення питань місцевого значення, що перебуває в межах повноважень представницьких місцевих органів влади.

Ураховуючи зазначене необхідно, перш за все, змінити саме відношення до місцевих виборів як до одного із найважливіших форм демократії та реальної можливості громадян здійснювати публічне управління на місцях. Окрім цього, з метою удосконалення вітчизняної законодавчої бази щодо проведення виборів в об'єднаних громадах, а також для забезпечення вільного вибору та легітимності результатів місцевих виборів загалом, потрібно внести відповідні зміни до Закону України «Про місцеві вибори» та інші супутні нормативно-правові акти, які будуть науково-обґрунтовані, носити оперативний і водночас стабільний характер, враховувати національні особливості й іноземний досвід, а також часові межі щодо можливості змінювати виборче законодавство. Зокрема, це:

- запровадження голосування за відкритими списками;
- допуск до голосування осіб, які не прописані на території відповідного населеного пункту, але котрі в силу певних обставин на законних умовах фактично проживають на території певної територіальної громади;
- обрання голови районної чи обласної ради із числа партії, що отримала більшість на виборах;
- створення регіональних сервісно-консультативних центрів від Центральної виборчої комісії, основними завданнями яких є надання консультацій, проведення роз'яснювальної роботи серед членів територіальних і дільничних виборчих комісій та здійснення їх підготовки (навчання);
- визначення максимального гранично допустимого відхилення кількості виборців в одномандатних виборчих округах з виборів депутатів сільських та селищних рад;

- встановлення конкретних строків, протягом яких уряд та згодом парламент України зобов'язанні будуть розглянути та ухвалити рішення про зміну меж району (міста) у випадку об'єднання громад;
- окреслення граничного розміру витрат власних коштів політичних партій та кандидатів на виборчі кампанії;
- обмеження монополізму «заможних» політичних партій на засоби масової інформації, що сприятиме більш об'єктивному волевиявленню виборців;
- визначення понять «підкуп виборців» і «передчасна агітація» та їх форми;
- врегулювання процедури проведення мітингів, демонстрацій, пікетів як законних форм передвиборної агітації;
- окреслення форм відповідальності за порушення обмежень і заборон ведення передвиборної агітації;
- перевірка на добросовісність діяльність політичних партій та їх членів, які беруть участь у виборах.

Вважаємо, що все це у сукупності значно зміцнить демократичну спрямованість держави на утвердження прав і свобод людини та громадянина, посилить довіру населення до органів місцевої влади, зміцнить євроінтеграційний курс нашої країни.

УДК 35.072.2+323.2](043.2)

Верба С. М.,
старший викладач,
кафедра місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ І МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ СУСПІЛЬСТВА ТА ВЛАДИ

У процесі трансформацій України як відкритої держави громадський контроль стає не тільки обов'язковою складовою державного управління, але й основним показником для розвитку громадянського суспільства. Його вектор спрямований на подальшу розбудову національної системи участі громадськості в управлінні державними та суспільними справами. Тому існує об'єктивна потреба належного наукового забезпечення, теоретичного обґрунтування реформ та модернізаційних заходів у цій сфері.

Для надання обґрунтованих висновків щодо досліджуваних проблем необхідним є системний аналіз наукових визначень терміну «громадський контроль».

Поняття «громадський контроль» у процесі розвитку суспільства і науки неодноразово переглядалося. Із здобуттям Україною незалежності було здійснено переосмислення правового явища у напрямі демократизації. Проте, перші спроби виокремити поняття громадського контролю здійснено ще у дослідженнях радянських вчених і, насамперед, представників української радянської наукової школи.

Сьогодні існує велика кількість визначень поняття «громадський контроль», що ґрунтуються на різних методологічних підходах. Причиною цього є вплив об'єктивних історичних обставин на досліджуване поняття, його складна внутрішня конструкція, а також схильність багатьох авторів розкривати зміст громадського контролю, відштовхуючись лише від одного з елементів його структури.

З метою подолання термінологічної нечіткості та понятійно-логічної невизначеності поняття «громадський контроль» доцільно проаналізувати основні наукові підходи вітчизняних та зарубіжних вчених щодо співвідношення терміну «громадський контроль» з іншими суміжними категоріями: громадський контроль є організаційно-правовою формою участі громадян в управлінні державними справами; громадський контроль – різновид соціального контролю; цивільний та громадський контроль – тотожні явища; громадський контроль узагальнює поняття щодо цивільного контролю; громадський контроль є складовою публічного контролю тощо. Ці підходи визначають вектор наукового опрацювання цієї проблематики.

Однією із потреб людини є можливість впливати та контролювати діяльність влади. Завдяки цьому формується система відносин між суспільством та державою, яка і слугує регламентативною системою об'єднання людей, що задовольняє їх потреби у суспільстві. Переслідуючи свої соціально-економічні, політичні та інші законні інтереси, громадяни та їх об'єднання мають ефективно контролювати діяльність публічної влади та бути незалежними від них.

Громадський контроль виникає у ході ретроспективного розвитку демократичного суспільства та історичних перетворень основних видів державного регулювання суспільних відносин. Сфера громадського контролю є сферою публічного простору, оскільки суб'єкти, які здійснюють контроль за діяльністю органів влади, діють не як приватні особи з власними інтересами, вимогами, а як представники громадянського суспільства.

Громадський контроль виступає у вигляді діалектичної реалізації певного проникнення сфер публічної політики і приватних відносин, індивідуальних дій в суспільні та державні сфери.

Пріоритетними напрямками удосконалення організації контролю у сфері публічного управління є розробка методик оцінки ефективності форм і методів контролю, оновлення правового регулювання механізмів його здійснення, правових та організаційних основ спеціалізації контролю та запозичення кращого зарубіжного досвіду організації контролю громад за діяльністю органів державного управління та посадових осіб.

УДК 005.13(043.2)

Малікіна О. А.,
старший викладач,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,
Лотоцька С. В.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСАХ УПРАВЛІННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Сучасні теорії мотивації, основою яких виступають психологічні дослідження, свідчать, що справжні спонукання, котрі лежать в основі трудової діяльності й змушують людину працювати максимально ефективно, досить складні. Головними з них є: потреби, інтереси, мотиви і стимули. З огляду на те, які саме потреби, інтереси і стимули підштовхують людину до дій, до чого спрямовані її устремління, можна сформулювати механізм управління трудовою діяльністю муніципального службовця.

Основні напрями дослідження поняття та сутності мотивації дозволяють виділити ряд теорій, які по визначальним ознаками можуть бути об'єднані в дві основні групи:

– змістовні теорії мотивації, до числа яких відносяться теорія FRG К. Альдерфера, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія двох факторів Ф. Герцберга, теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда та ін..

– процесуальні теорії мотивації (переваги і очікування В. Врума, теорії очікування К. Левіна, теорія справедливості Портера-Лоулера, теорія підкріплення Б. Скіннера, теорія «Ікс» і «Грек» Д. Макгрегора, модель вибору ризику Д. Аткинсона й ін.).

Особисті досягнення орієнтовані на дослідження факторів, які лежать в основі формування мотивації. Ще один з перших дослідників системи мотивації, Ч. Барнард розглянув кілька способів задоволення потреб працівника в організації, з урахуванням чого виділив різні види спонукань: матеріальні та особисті нематеріальні, що виступають основою для проведення межі між престижем і владою, а також духовні спонукання. З урахуванням цього в 1950–1960 рр. його послідовниками були виявлені основні потреби, що впливають на формування мотивації. Відповідно до виділених потреб для їх класифікації А. Маслоу і К. Альдерфера висунули підстави для формування теорії ієрархії потреб.

Відповідно до теорії А. Маслоу, потреби, які знаходяться на нижньому рівні, потребують першочергового задоволення, тоді як рух потреб йде знизу вгору. На відміну від теорії А. Маслоу, К. Альдерфер, вважав, що рух потреб йде у напрямку знизу вгору і зверху вниз. Якщо мова йде про рух вгору по рівнях, то йдеться про процес задоволення потреб, а при русі вниз – про фрустрацію, або процес поразки в прагненні задовольнити потребу.

Наприклад, Д. Мак-Клелланд не має потреби в певній ієрархії. Він розглядає їх як придбані під впливом певних обставин, навчання, життєвого досвіду, тоді як вплив цих потреб на поведінку людини багато в чому ставить в залежність від їх взаємовпливу.

Дослідник Ф. Герцберг виділяє дві групи потреб відповідно до того, з якими процесами вони корелюють. На думку дослідника, задоволеність і незадоволеність виступає не як два полюси одного процесу, а в якості двох різних процесів. Якщо той чи інший фактор виступає в якості причини незадоволеності співробітника, при його усуненні, це не обов'язково веде до зростання задоволеності й навпаки: якщо певний фактор виступає як засіб зростання задоволеності, це ніяк не означає, що його ослаблення обов'язково стане причиною підвищення незадоволеності.

Основний вплив на формування зв'язку «задоволеність – відсутність задоволеності» надають внутрішні чинники, а на процесуальний зв'язок «відсутність незадоволеності – незадоволеність» – перш за все, сукупність зовнішніх чинників здоров'я. При цьому Ф. Герцберг, за результатами проведеного дослідження, зробив висновок про те, що заробітна плата не є значущим мотивуючим фактором.

Дослідження, проведені пізніше, довели помилки і неправомірність багатьох тверджень авторів змістовних теорій.

Таким чином, потреби знаходять різний прояв відповідно до того, які ситуаційні фактори надають на них вплив в процесі професійної діяльності кожного конкретного співробітника (стать, вік, психологічні особливості, зміст роботи, професійне становище в організації і т. д.). Крім того, зовсім не обов'язково, щоб одна група потреб у суворій послідовності слідувала за іншою, повне або часткове задоволення потреб, що знаходяться вгорі піраміди, зовсім не веде до ослаблення їх впливу на мотивацію і т.д. Однак головна заслуга цих авторів полягає в тому, що вони охарактеризували потреби в якості факторів, що впливають на формування мотивації особистості, зробивши спробу класифікації потреб і виявлення взаємозв'язку між ними.

УДК 35.08:17.022.1](043.2)

Малікіна О. А.,
старший викладач,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,
Котляревський Б. Д.,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ІМІДЖ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, ОСОБЛИВОСТІ

Поняття «імідж» в останні роки стало досить поширеним і в побуті, і в лексиконі представників ряду наук і фахівців-практиків. У числі перших, хто звернувся до цього поняття, були фахівці в області public relations, реклами і політики. Трохи пізніше цей термін став все активніше культивуватися в психології, соціології, культурології, менеджменті. Все частіше в спеціальній літературі та в ЗМК зустрічаємося з описами іміджу лідера, політика, бізнесмена, іміджу організації, товару, послуги, іміджу міста, країни, професії і т.д.

Однак імідж як такий не є сьогоdnішнім винаходом. Його вживали ще за часів античності. Стародавні люди, ще, власне, не оперуючи поняттям «імідж», тим не менш поставали перед масами зовсім не такими, якими вони були насправді, а такими, якими їх хотіли б бачи-

ти інших. Єзуїтський місіонер Санчес Лабрадор описував, з яким самозреченням стародавні кадудео (Південна Америка) присвячували цілі дні розфарбовуванню обличчя та тіла, бо, за їхніми словами, хто не розфарбований, той просто «дурний». Татування і візерунки, за твердженням етнологів, доповнювали натуральну людську подобу, перетворюючи її в образотворчий символ племінної мудрості. Фарбою індіанці загострювали власну симетрію рис в умовно геометричну форму, яка означала соціальну ієрархію або космічну гармонію, доводячи таким чином структуру осіб до структури міфів, перетворюючись тим самим в живих міфологічних героїв, за допомогою ефективно сконструйованого візуального іміджу.

У першій половині ХХ століття поняття «імідж» широко використовувалося в мистецтві та літературі у Франції і Великобританії. В активний лексикон поняття «імідж» увійшло з журналістської практики 60-х років минулого століття, де воно використовувалося перш за все для акцентування уваги на сценічному образі поп-музикантів, процесі зрощування поп-музики і шоу. У той же час з розробкою нових методів організації виборчих компаній іміджі стали широко застосовуватися і для диференціації громадських і політичних лідерів.

А до кінця 70-х років заговорили про імідж телеведучих, журналістів, акторів – всіх тих, хто за родом занять часто був на публіці, й до того ж в амплуа, близькому до амплуа витівника.

Імідж представлявся як штучно сформований образ політика, підприємця, актора, товару, фірми, соціального або політичного явища, масових процесів. Створення іміджу пов'язувалося з проявом стилю у зовнішньому вигляді, в поведінці, у взаєминах з людьми.

Слово «імідж» походить від латинського «*imago*», що означає «картинка». Якщо дослівно перекладати з англійської слово *image*, то в буквальному сенсі воно означає «образ». Отже, коли говоримо про імідж людини («у нього імідж процвітаючого бізнесмена»), то маємо на увазі той його образ, який виник у інших людей. Причому мається на увазі не лише візуальний, зоровий образ (вид, вигляд), але і образ його мислення, дій, вчинків тощо. Іншим словами, в даному випадку слово «образ» має живитися в широкому сенсі – як уявлення про людину.

У довідкових виданнях поняття «імідж» трактується:

- «цілеспрямовано сформованим образом»;
- «сформованим у масовій свідомості характер стереотипу, емоційно забарвлений образ кого-небудь чи чого-небудь»;
- «набором певних якостей, які люди асоціюють з певною індивідуальністю»;

- «уявним представлення чогось раніше відомого... конкретного чи абстрактного, що досить сильно нагадує... про щось інше»;
- цілеспрямовано сформованим образом (особа, явище, предмет), покликаний надавати емоційно-психологічного впливу на кого-небудь з метою популяризації, реклами тощо.

Часто імідж визначається як цілеспрямовано створена або стихійно виникла форма відображення об'єкта у свідомості людей.

Імідж – є стійким образом, який будучи створеним, здатний існувати і під час відсутності суб'єкта, що є його прообразом. Це «візитна картка», створювана особистістю для інших, це образ, орієнтований та передбачаючи можливу реакцію, враження, які розраховує викликати в оточуючих.

Дослідниця В. Горчакова в своїх роботах розглядає імідж особистості, під яким розуміється, що людина з себе представляє з урахуванням громадської думки. І то, наскільки він буде цінним, настільки успішним і заможним буде його творець.

Імідж – це зовнішній образ, створюваний суб'єктом з метою викликати потрібне йому враження, думку, ставлення у інших. За словами В. Комаровського імідж – це те, що сформувалося в масовій свідомості та має характер стереотипу емоційно забарвленого образу чого-небудь або кого-небудь.

Інший дослідник Н. Бекетов наголошував, що людина діє відповідно до мети створити певне враження, яке викличе конкретні бажані реакції, або подає себе так, як прийнято в певній соціальній групі, обстановці. На думку дослідників Л. Бурганової та С. Батайкіної, імідж – є динамічним, активно-пасивним символічним конструктом, котрий відображає образ інституту публічної служби.

На думку С. Серьогіна неможливим та недоречним є відокремлення іміджу державного службовця від іміджу органу державної влади, тому імідж державної служби – це корпоративне уявлення громадян, котре формується в громадській думці за допомогою творів мистецтва, ЗМІ та піар-технологіями й інтегрується як із окремих образів державних осіб, так і з оцінок діяльності державних органів влади, гілок влади, стану та ефективності державної політики (внутрішньої та зовнішньої) й рівня її спрямованості.

На думку І. Криничної імідж державного службовця – це різновид професійного іміджу та водночас імідж політичний, оскільки він за своєю сутністю здійснює інтеграцію властивостей особистості як представника публічного управління, котрий володіє низкою характеристик публічного суб'єкта.

Отже, імідж, розрахований, орієнтований на очікування, на тимчасовий контекст, на відповідні ситуації. Починається імідж з зовнішнього вигляду, а закінчується на рівні поведінки.

Таким чином, на сьогодні імідж відіграє важливу роль у професійній діяльності державних службовців, тому їм слід приділяти своїм образам належну увагу. Як показує практика, завжди є люди, що не підкоряються належним правилам. На публічній службі, досить часто, знаходяться співробітники влади, які не докладають жодних зусиль для створення і формування ділового іміджу. Навіть якщо людина не формує свій образ, який би він не був позитивний або негативний, у оточуючих в будь-якому випадку складається певне враження про нього.

УДК 35.07:[659.4+070](043.2)

Торхова Н. О.,
аспірант,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСНОВНІ ШЛЯХИ УПРАВЛІННЯ ЗВ'ЯЗКАМИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ ТА ЗМІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ (НА ПРИКЛАДІ ОРГАНІВ ПРАВОСУДДЯ)

Узагальнення результатів дослідження основних шляхів управління зв'язками з громадськістю в органах публічного управління (на прикладі органів правосуддя) стало підставою для формулювання таких висновків.

1. У діяльності окремого структурного підрозділу (прес-служби) та прес-секретаря, який є єдиною особою, що відповідає за комунікаційну діяльність у суді, є чимало спільних ознак. Основна відмінність полягає в тому, що прес-служба має штат працівників та більші організаційні й технічні можливості.

Створюючи спеціальні підрозділи для взаємодії з громадськістю і ЗМІ, запроваджуючи посади фахівців із забезпечення зв'язків з громадськістю, прес-секретарів, органи публічного управління забезпечують здійснення комунікативної діяльності, яка є відображенням усіх управлінських процесів в організації. Водночас діяльність органів публічного управління є ґрунтом для виявлення майже всіх аспектів публік рілейшнз.

Найбільш популярний шлях здійснення зв'язків з громадськістю в органах державної влади на сучасному етапі – через PR-фахівця у штабі органу влади або через утворений у структурі органу владу відділ (підрозділ, управління або) зв'язків з громадськістю, який має подвійне підпорядкування в умовах закріпленого в законодавстві розподілу управлінської діяльності – наприклад, в органах судової влади, де прес-секретар часто підзвітний і керівнику апарату суду, і голові суду.

2. Вивчення громадської думки щодо роботи судів стало можливим під час запровадження в Україні методології карток громадянського звітування (КГЗ), поширеної у багатьох країнах світу. Оскільки відновлення довіри суспільства до судової влади є однією з найважливіших цілей сучасних реформ в Україні, з 2019 року заплановано проводити опитування КГЗ регулярно.

Модель взаємодії органів публічного управління з громадськістю на основі опитування за картками громадянського звітування ще не набула поширення на державному рівні. Важливо, що наразі в Україні існує чимало передумов для запровадження методології КГЗ у діяльність органів публічного управління – передусім це необхідність у збільшенні рівня відкритості і прозорості діяльності державних інституцій, удосконаленні їхньої роботи з урахуванням потреб громадськості.

3. Як нова інтерактивна модель комунікації, прямі зв'язки з громадськістю мають актуалізувати комунікативний аспект та максимально наблизити органи влади до суспільства.

Аналіз положень Концепції прямих зв'язків з громадськістю, запровадженої в судовій системі України 2017 року, показує, що сучасні підходи до управління зв'язками з громадськістю ґрунтуються на активному провадженні програм охоплення, структурованих відповідно до певних категорій громадян та їхніх потреб. При цьому орієнтація на конкретну аудиторію (конкретну людину) потребує вибору відповідних програм (інструментів) та комунікативних каналів. Зокрема, слід ураховувати постійний розвиток і зміну медіапростору та зважати на те, що традиційні методи комунікації мають слабкий вплив на молоде покоління.

4. Питання щодо виду освіти спеціалістів, які забезпечують зв'язки з громадськістю в органах публічного управління, зокрема в судах, лишається дискусійним. Також досі є поширеною неефективна практика покладення на працівників додаткових обов'язків із здійснення зв'язків з громадськістю в органах державної влади на периферійних територіях, наприклад, у районних та міськрайонних судах. Ураховуючи низку цих та інших негативних чинників, організація діяльності із

підвищення кваліфікації фахівців із зв'язків з громадськістю в органах публічного управління набуває потребу особливої уваги управлінців.

Зміст теоретичної підготовки спеціалістів із забезпечення зв'язків з громадськістю і ЗМІ має відображати специфіку органу публічного управління, урахувати потреби цільової аудиторії в одержанні необхідних видів інформації й передбачати набуття спеціалістом навичок у галузі планування, управління, аналітичної роботи, комунікацій.

УДК 351.854:447.77/.78](477)(043.2)

Слободянюк Д. С.,
керівник Миколаївської обласної організації
Союзу юристів України,
аспірант,
кафедра публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

Розвиток сфери інтелектуальної власності в державі є важливим питанням з огляду на технічний прогрес та світову глобалізацію. Впровадження інновацій, інвестування в інтелектуально місткі галузі є економічно недоцільними без належного рівня правової охорони, а також наявності ефективних механізмів захисту об'єктів інтелектуальної власності. Питання стимулювання створення об'єктів інтелектуальної власності також має вирішальне значення як для кожної окремої людини, так і для держави в цілому, оскільки це безпосередньо впливає на інноваційний розвиток.

Сучасні світові тенденції вказують на важливість налагодження та вдосконалення механізмів державного управління в сфері інтелектуальної власності задля інтеграції України до міжнародних структур і підтримання її позитивного іміджу на міжнародній арені. Створення сприятливих умов для забезпечення розвитку сфери інтелектуальної власності в державі впливає на її місце в глобальній торговельній системі, а конкурентоспроможність її інтелектуальних ресурсів на інвестиційну привабливість.

Система державного управління в сфері інтелектуальної власності в Україні в цілому спрямована на забезпечення охорони прав на об'єкти інтелектуальної власності.

Однак, в Україні належним чином не сформована система стимулювання інтелектуальної (інноваційної) діяльності, а також відсутні реальні інструменти ефективного захисту та відновлення порушених прав.

За даними ДП «Український інститут інтелектуальної власності», за останні п'ять років, в середньому, на розгляд надходить приблизно 50 тис. заявок в рік щодо надання правової охорони об'єктам промислової власності, однак лише приблизно 10 % таких об'єктів промислової власності набувають правової охорони. Наведені дані свідчать про те, що в Україні склалася ситуація, яку можливо охарактеризувати, з одного боку збільшенням кількісних показників подання заявок на видачу охоронних документів на об'єкти промислової власності, а, з іншого боку, – в країні відбувається процес гальмування інноваційної діяльності та розвитку цивілізованого й легального ринку об'єктів інтелектуальної власності.

Наслідком такої ситуації, що складається в сфері інтелектуальної власності, є зменшення чисельності творців (власників) об'єктів права промислової власності (винахідників і раціоналізаторів) у яких в свідомості формуються поняття, що процес створення, оформлення та подальшого захисту об'єктів промислової власності дуже затяжний, а результатом є отримання охоронних документів, які фактично не дають фінансових та інших можливостей для їх власників.

Така ситуація в країні довгий час склалася за рахунок розпорощення і дублювання управлінських функцій, зокрема організаційних, між кількома центральними органами виконавчої влади. Також значним чином на ситуацію вплинув низький рівень роботи консультативно-дорадчих органів щодо формування єдиної державної інноваційної політики в тому числі і в сфері інтелектуальної власності, а відсутність системи економічних стимулів (податкових, кредитних, страхових) щодо створення та комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності зводить нанівець всі зусилля спрямовані на формування ринку цих об'єктів.

Проблеми та перспективи розвитку сфери інтелектуальної власності в Україні безпосередньо пов'язані зі формуванням та впровадженням Національної стратегії розвитку сфери інтелектуальної власності на наступні десять років, яка б передбачала реформування не лише системи правової охорони та захисту інтелектуальної власності, а також забезпечувала впровадження програм стимулювання інтелектуальної (інноваційної) діяльності.

Впровадження Національної стратегії розвитку сфери інтелектуальної власності на наступні десять років перш за все повинно вирішити ряд основних проблем, які в Україні ще поки лишаються невирішеними, а саме:

- створення повноцінної інноваційної інфраструктури;
- забезпечення розвитку системи фінансового та податкового стимулювання інтелектуальної (інноваційної) діяльності;
- створення умов для функціонування цивілізованого та легального ринку об'єктів інтелектуальної власності.

Одним з головних чинників позитивних змін в Україні може стати запровадження комплексного підходу в системі державного управління в сфері інтелектуальної власності.

УДК 352.071.55.071.6:347.97/99](043.2)

Бондаренко С. В.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ НА ЗДІЙСНЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Однією з наймасштабніших реформ за часів здобуття Україною незалежності – є реформа децентралізації, яка триває в Україні з 2014 року. Внаслідок її реалізації, станом на вересень 2019 року, створено 951 об'єднану територіальну громаду (ОТГ). Новостворені громади отримали більше фінансових ресурсів, прямі відносини з Державним бюджетом, та, одночасно, ширші повноваження та обов'язки. У свою чергу, це сприяло модернізації механізму судового захисту прав та законних інтересів територіальних громад.

Метою роботи є аналіз процесу утворення територіальних громад під впливом децентралізації, а також виявлення змін у судовому механізмі захисту інтересів територіальних громад.

До ключових завдань децентралізації належить формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для надання якісних та доступних публічних послуг, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території.

Об'єднання територіальних громад має на меті створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню органами місцевого самоврядування й утвореними ними установами та організаціями якісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг на відповідних територіях.

Територіальна громада є первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень. Права і законні інтереси територіальних громад закріплені, насамперед, в частині першій статті 140 Конституції України, це – можливість самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Перелік законних інтересів територіальних громад, відображений у статті 143 Конституції України. Права і законні інтереси територіальних громад об'єднує в собі права громад як суб'єктів публічних правовідносин, так і права окремих громадян – членів територіальних громад на здійснення місцевого самоврядування.

Внаслідок дій чи бездіяльності органів державної влади або органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, або внаслідок незаконних дій фізичних, юридичних осіб можуть бути порушені права і законні інтереси територіальних громад.

Відтак, рішення вказаних органів і посадових осіб, які на думку територіальної громади є неконституційними або незаконними, можуть бути оскаржені ними в судовому порядку.

Судовий захист прав територіальних громад реалізується наступними способами:

- оскарження рішень і дій органів місцевої державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, що порушують як колективне, так і суб'єктивне право особи на місцеве самоврядування;
- оскарження нормативно-правових актів, рішень і дій органів законодавчої, виконавчої влади тощо;
- вирішення спорів про компетенцію між органами місцевого самоврядування різних рівнів, а також між органами місцевого самоврядування і органами місцевої виконавчої влади;
- вирішення спорів щодо участі громадян в місцевому референдумі, права громадян обирати і бути обраними на місцевих виборах громадян.

Проблема судового захисту прав та інтересів місцевого самоврядування – багатоаспектна, вона охоплює різні напрями правоохоронної та правозахисної діяльності, що обумовлено потребами захисту прав різних суб'єктів місцевого самоврядування у різноманітних правових відносинах, зокрема у конституційних, адміністративних, цивільних, господарських.

У зв'язку із проведенням реформи децентралізації в Україні та збільшенням чисельності об'єднаних територіальних громад, у жителів громади має бути більше механізмів реалізації та захисту своїх прав і свобод, а відповідно для цього має бути реальне закріплення матеріально-правового та процесуального механізму захисту прав територіальної громади як специфічного суб'єкта правовідносин.

Тобто, можна стверджувати, що процес децентралізації сприяв появі у ієрархії органів місцевого самоврядування нового суб'єкта – об'єднаної територіальної громади, яка представляє інтереси громадян, які входять до неї. Як наслідок, громади отримали право взаємодіяти із державою на пряму і тому виникають нові аспекти реалізації інтересів громади. У свою чергу, існуючі механізми судового захисту прав та інтересів територіальних громад потребують модернізації як на нормативно-правовому, так й інституційному рівнях.

УДК 35.072.2:001.102](043.2)

Крикличенко І. С.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЗАПИТ ТА ЗВЕРНЕННЯ ГРОМАДЯН ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСТУПУ ДО ІНФОРМАЦІЇ У ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Право на інформацію є одним із фундаментальних конституційних прав, яке забезпечує розвиток особистості, функціонування правової держави, розвиток та становлення громадянського суспільства, і є передумовою існування демократичного устрою держави. Можливість особи вільно отримувати інформацію є одним з критеріїв визначення рівня демократичності суспільства, дотримання загально визнаних у світі прав і свобод людини та громадянина. Особливо актуальним забезпечення надання та оприлюднення інформації набуває в умовах глобалізації, коли інформація є фактично одним з основних чинників, що впливають на розвиток сучасних суспільних відносин.

Основними засобами доступу громадян до публічної інформації є запит та звернення. Передусім, слід зазначити, що не до будь-якої інформації можна отримати доступ. Відповідно до практики Європейського суду з прав людини інформація, дані або документи, щодо яких вимагається доступ, повинні відповідати вимогам трискладового тесту (відповідно до ч. ст. 6 Закону України «Про доступ до публічної інформації», надалі – Закон), тобто збиратися в цілях задоволення суспільного інтересу, а не просто з цікавості. Для визначення мети запитувача для чого йому потрібна інформація слід оцінити, чи дійсно отримання інформації є необхідним для реалізації особою її функції сприяння публічній дискусії із суспільно важливих питань, і чи справді надання

інформації створить суттєву перешкоду свободі вираження поглядів. При цьому особливий захист мають ті, хто сприяє публічній дискусії, зокрема журналісти, громадські організації, дослідники, автори книг тощо. І в той же час, надання інформації не повинно накладати на державні органи надмірного тягаря збирання та обробки даних.

Разом з тим, запит і звернення різні за своєю правовою природою, тому мають різні властивості, а отже запитувач може отримувати різну за своєю формою відповідь (інформацію). Також різними є терміни отримання цієї відповіді: загальний строк розгляду запиту – п'ять робочих днів, звернення – не більше місяця.

Запит на інформацію – це прохання особи до розпорядника інформації надати публічну інформацію, що знаходиться у його володінні. Звернення слід розуміти як викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) і скарги. Таким чином, головною відмінністю є те, що запит по суті – це прохання надати інформацію, яка знаходиться в розпорядженні, тобто готова та доступна, а інформацію для відповіді на звернення необхідно створити.

Важливо, що громадян не обмежують в праві вибору форми доступу до інформації, зокрема, навіть звернення можна подати в усній формі, але лише через спеціальні сервіси. Письмова форма також може бути різною, наприклад, занести запит чи звернення до установи, від якої очікується відповідь, або надіслати листом.

Тотальна діджиталізація давно перенесла можливість отримання інформації не виходячи з дому. Надіслати запит або звернення (за наявності електронного цифрового підпису) можливо в електронній формі майже в усі заклади вже давно.

Частиною 5 ст. 19 Закону передбачено можливість зазначення у запиті лише електронної адреси. Це свідчить про можливість обрання виключно електронної форми листування з розпорядниками інформації, і, відповідно, отримання відповідь на запит тільки на електронну адресу. У разі, якщо запитувач просить надати відповідь на електронну адресу, розпорядник інформації повинен з дотриманням вимог діловодства оформити лист-відповідь (поставити підпис, вказати посаду, дату і номер реєстрації листа) та надіслати його у сканованому вигляді на електронну адресу запитувача. Варто наголосити,

Також вартує уваги те, що при зверненні громадяни мають здебільшого права, а розпорядник – обов'язки. Законодавчо окреслено виняткові випадки ненадання запитуваної інформації. Варто наголосити, що за порушення права громадян на доступ до інформації, неправомірну відмову в наданні інформації законодавством України встановлено механізми відповідальності та відновлення порушеного права. У випад-

ку ненадання інформації за запитом протягом встановленого терміну, надання неповної або недостовірної інформації або неправомірну відмову у її наданні запитувач має право оскаржити рішення, дії чи бездіяльність розпорядника інформації до керівника розпорядника, вищого органу або до суду.

Слід відмітити, що із прийняттям Закону вбачається гарантованість кожній особі у відкритості, доступності інформації, що знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, шляхом вільного її отримання (через звернення чи через запит на інформацію) для забезпечення своїх потреб і законних інтересів.

Тому, на основі вище згаданих фактів можна стверджувати, що із тенденцією глобальної діджиталізації доступ до публічної інформації у державному управлінні може здійснюватися і у електронному вигляді, але неможливий без таких інструментів як запит та звернення громадян до відповідних державних органів, які мають владні повноваження.

УДК 352(569.4)(043.2)

Падалка А. В.,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ІЗРАЇЛІ

На сьогоднішній день Держава Ізраїль – це країна, яка займає домінуюче місце в західній частині Азії, тому вона цікавить багатьох вчених та дослідників своєю могутністю. У XXI столітті низка науковців характеризує регіон Близького Сходу як досить нестабільний. У свою чергу, Ізраїль є однією з держав Близького Сходу, якій вдається залишатися стабільною, сильною та розвинутою країною. За свої шістдесят вісім років незалежності, парламент Ізраїлю провів велику кількість потужних реформ в соціальній, політичній, медичній, військовій, науковій сфері. Не є винятком і сфера державного управління, зокрема, і органи місцевого самоврядування, яким у цій системі приділяється значна увага і які зазнали низки нововведень.

Почнемо з того, що первинними адміністративними органами в Ізраїлі є органи місцевого самоврядування. А саме: муніципалітети (ірїйот) в містах, місцеві ради (мо'ацот мекомїйот) в селищах міського типу і великих селах, а також регіональні ради (мо'ацот езорїйот), які

об'єднують групи дрібних населених пунктів. До функцій органів місцевого самоврядування належать надання жителям комунальних послуг (електро-водопостачання, ремонт доріг, вивіз сміття.), а також благоустрій та розвиток населених пунктів. У відання місцевих органів передано також виконання ряду функцій центральних державних органів – в першу чергу, шкільна освіта і соціальне обслуговування в межах даного населеного пункту.

Повноваження, обов'язки, організація і характер діяльності органів місцевого самоврядування встановлені відповідними законами. Місцеві органи влади наділені правом приймати на своїй території допоміжні закони, які набувають чинності після затвердження міністром внутрішніх справ і публікації в офіційних засобах масової інформації. Зі своєї сторони, міністр внутрішніх справ уповноважений рекомендувати місцевим органам допоміжні закони за допомогою публікації в засобах масової інформації (ЗМІ), яка зі змінами або без них – може бути прийнята відповідною постановою місцевого органу влади. Контроль над діяльністю органів місцевого самоврядування, включаючи санкціонування розмірів муніципальних податків і муніципального бюджету, а також розміри державних дотацій, здійснює Міністерство внутрішніх справ. У разі якщо місцевий орган влади не може успішно функціонувати (за рахунок порушення рамок встановленого бюджету, конфлікту в місцевій раді, що перешкоджають його нормальній діяльності, і т. д.). Міністр внутрішніх справ має право розпустити місцеву адміністрацію і тимчасово передати управління спеціально уповноваженій особі або комісії.

Всі органи місцевого самоврядування в Ізраїлі – виборні. Правом голосу володіють всі жителі, які досягли на момент виборів 18 років і є постійними жителями даної місцевості. На відміну від виборів в Кнесет, у виборах до місцевих органів можуть брати участь всі постійні жителі, в тому числі і ті, які не мають ізраїльського громадянства. Кандидатом на місцевих виборах може бути кожен, хто досяг 21 року, є постійним жителем даної місцевості і чие ім'я занесено в список кандидатів до моменту офіційної подачі цих списків. Вибори проводяться за системою пропорційного представництва на основі прямого і рівного виборчого права при таємному голосуванні. Вибори до органів місцевого самоврядування відбуваються один раз в п'ять років. В ході цих виборів обираються місцеві ради і окремо (з 1975 року) – міські голови і голови місцевих рад. Персональні прями вибори голів місцевих органів роблять їх більш незалежними від особистих і партійних інтересів членів місцевих рад. На виборах в органи місцевого самоврядування зазвичай (але не завжди) фігурують ті ж партійні списки, що і

на виборах в Кнесет. Станом на кінець 2002 року, єдині міста в країні, міські голови яких були обрані не як кандидати від двох провідних партій, – Герцлія (де міським головою було обрано представника ліво-радикального блоку Мерец Я'ель Герман) і Бней-Брак (де міським головою традиційно є представник ашкеназської релігійної громади). У всіх інших містах міськими головами були обрані представники партії Праці (в Тель-Авіві, Хайфі, Беер-Шеві та ін.) або блоку Ліккуд (в Єрусалимі, Ашдоді, Нетанії і ін.).

Процедура виборів в регіональні ради різниці від процедури виборів до місцевих рад і муніципалітетів. Поселення, керовані регіональними радами, направляють в ці ради своїх делегатів, обраних таємним голосуванням селищним комітетом (в кооперативних сільськогосподарських поселеннях – кіббуцах і мошавах – комітет кооперативу є одночасно місцевим комітетом селища). Число делегатів від кожного селища – від двох і більше, в залежності від числа жителів і за твердженням Міністерства внутрішніх справ. На своєму першому засіданні новообрана регіональна рада обирає відкритим голосуванням голову ради і його заступників.

Отже, система місцевого самоврядування в Ізраїлі перебуває в стані постійного розвитку і зміни. Як система управління місцевими справами, вона є найбільш наближена до широких верств населення країни, що в свою чергу сприяє подальшій демократизації ізраїльського суспільства, що вже зараз помітно відрізняє Ізраїль від інших держав регіону.

УДК 349.3-057.75(043.2)

Старостенко Т. О.,
Головне управління
Пенсійного фонду України в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття пенсійне забезпечення населення стало основним атрибутом соціальної політики будь-якої цивілізованої держави. Завданням більшості пенсійних систем є створення умов для забезпечення гідного добробуту населення у пенсійному віці, скорочення бідності, зниження рівня споживання та форму-

вання інвестиційного ресурсу економіки, тобто забезпечення надійного соціального захисту населення.

Роль пенсійного забезпечення в функціонуванні будь-якої держави постійно привертає увагу громадян, адже пенсійні програми покликані вирішувати проблему матеріальної підтримки пенсіонерів, сприяючи боротьбі з бідністю серед людей похилого віку. Розглядаючи, в свою чергу, розвиток самої сучасної держави та зміну її функцій, можна визначити, що соціальна складова трансформаційних процесів стає пріоритетною. Це відображене у структурі бюджету останніми роками, у політичних заявах лідерів держави. Звідси політика в галузі пенсійного забезпечення є найважливішим важелем державного впливу на економіку.

Пенсійне забезпечення завжди займало і займає одне з ключових, визначальних місць в житті держави і суспільства. Воно безпосередньо залежить від розвитку економіки і тісно пов'язане з політикою та соціальним благополуччям працездатного населення та непрацюючих осіб.

Зміст поняття пенсійного забезпечення, його параметри, формувалися поступово, з розвитком системи соціального захисту населення в нашій державі.

В сучасній науці публічного управління поняття пенсійного забезпечення трактується неоднозначно і досі не є загальноприйнятим. Однак, спільним є те, що більшість дослідників відносять пенсійне забезпечення до системи соціального захисту населення, розглядаючи його як найважливіший компонент державної соціальної політики.

Термін «пенсійне забезпечення» є досить об'ємним та включає в себе різні форми соціального захисту населення від соціальних ризиків, пов'язаних з настанням старості, інвалідністю, втратою годувальника, втратою професійної працездатності. У широкому сенсі в нього включаються не тільки обов'язкові та додаткові пенсійні програми, а й інші системи, що дозволяють підтримувати певний рівень і стандарти життя в пенсійному віці (наприклад, системи охорони здоров'я, соціального обслуговування та ін.).

Поняття пенсійного забезпечення є складною системою, що шляхом розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту, а також інших складових національного багатства, забезпечує фінансову підтримку осіб в зв'язку з віковими змінами, втратою професійної працездатності, настанням інвалідності або в зв'язку з втратою годувальника.

В свою чергу, вузьке трактування терміну передбачає, що з пенсійного забезпечення виключається поняття пенсійного страхування. Однак, ситуація ускладнюється тією обставиною, що самі зазначені поняття тісно пов'язані, а межі між ними рухливі. Досить часто виникає питання про паралельне і рівнозначне існування процесів, позначених зазначеними термінами, в залежності від методів фінансу-

вання та формування грошових фондів. Зокрема, при фінансуванні у вигляді прямих асигнувань з бюджету використовують термін «пенсійне забезпечення», а при застосуванні страхових методів при формуванні спеціальних фондів – термін «пенсійне страхування».

Згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Як можна зрозуміти висновок, недержавне пенсійне забезпечення в структурі національної пенсійної системи розглядається як додаткове по відношенню до державного і може здійснюватися як у формі додаткових професійних пенсійних систем окремих організацій та роботодавців, а також їх об'єднань, так і в формі особистого пенсійного страхування громадян, які здійснюють накопичення коштів на додаткове пенсійне забезпечення в страхових компаніях, банках або пенсійних фондах.

Метою пенсійного забезпечення виступає захист осіб від ризиків незабезпеченості в старості, настання інвалідності та в разі втрати годувальника. Сутність категорії «пенсійне забезпечення» проявляється в його функціях, якими є:

1) Економічна – полягає в компенсації особі тимчасово або постійно втрачених доходів в зв'язку з ризиками втрати працездатності. Крім цього, дана функція полягає в розподілі страхових внесків працюючого населення, коштів страхувальників та Державного бюджету на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам.

2) Соціальна – спрямована на забезпечення достойного рівня життя пенсіонерам. Крім того, вона передбачає взаємодію, з одного боку, між

працюючими і непрацюючими членами суспільства, а з іншого – між молодим і літнім поколіннями.

3) Політична – передбачає виконання гарантованих норм соціального захисту, підтримання соціальної стабільності в суспільстві.

4) Перерозподільна – забезпечує перерозподіл національного доходу між працюючими і пенсіонерами; пенсійними фондами і суб'єктами господарської діяльності; пенсійними і страховими фондами та економічно активним населенням, особами, які втратили працездатність тощо.

5) Регулююча – забезпечує поєднання економічного і соціального відтворення на рівні підприємства, регіону, країни, людини; забезпечує вирівнювання споживання протягом усього життя; сприяє підвищенню продуктивності праці, плануванню доходів і витрат громадян.

6) Компенсаційна – полягає у гарантованому матеріальному забезпеченні особи у випадку втрати працездатності шляхом виплати пенсії, розмір якої залежить від отриманого особою доходу та сплаченого із нього внеску на соціальне страхування.

7) Інвестиційна – додатковий дохід на пенсійні накопичення, враховуючи довгостроковий період між індивідуальними внесками та виплатами по пенсійному страхуванню, є базовим механізмом сучасного пенсійного забезпечення; кошти пенсійного фонду є джерелом фінансових ресурсів для інвестування економічного розвитку країни.

Таким чином, пенсійне забезпечення у функціональному аспекті є складовою соціального забезпечення населення й виступає як державна база гарантії розвитку суспільства, оскільки охоплює одночасно інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення, є особливою складовою соціальної функції держави і, разом з тим, сукупністю методів задоволення матеріальних потреб тих верств населення, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на отримання пенсії.

УДК 347.97/99.072.22(100)(043.2)

Цибко Д. В.,

магістрант,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНИХ СУДІВ У СВІТІ

В Україні триває процес боротьби з корупцією. Результати багатьох досліджень проведених авторитетними міжнародними організаціями, що спеціалізуються на моніторингу корупційних проявів (GRECO,

Transparency International, IFES тощо), засвідчували глобальний характер поширення відповідних негативних явищ у владних інституціях України. Корупція стала невід'ємною частиною політичної та адміністративної реальності держави і досягла масштабів, які створюють реальну загрозу її національній безпеці. Лише у 2018 році у рейтингу сприйняття корупції Transparency International Україна дещо покращила свої позиції. Зокрема, через те, що в останні роки в Україні були створені та почали працювати Національне антикорупційне бюро України, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, запроваджено одне з найбільш жорсткіших за наявними вимогами електронне декларування статків для майже 1 мільйон посадовців різних рівнів. Все це підкріплювалось ухваленням відповідного антикорупційного законодавства. Логічним завершенням формування такої антикорупційної структури стало створення Вищого антикорупційного суду.

При виборі моделі Вищого антикорупційного суду України важливим та корисним став міжнародний досвід запровадження такого суду. В ході тривалої боротьби з корупцією та пов'язаними з ними правопорушеннями багато країн утворили спеціалізовані антикорупційні установи, відмінні від звичайних інститутів правосуддя. На сьогодні діють спеціалізовані антикорупційні суди у Афганістані, Бангладеш, Ботсвані, Болгарії, Бурунді, Камеруні, Хорватії, Індонезії, Кенії, Малайзії, Непалі, Пакистані, Палестині, Сенегалі, Словаччині, Уганді, Мексиці, Танзанії, Таїланді та на Філіппінах.

Однією з головних проблем, з якою стикались країни під час створення спеціалізованого антикорупційного суду – це фактичне запровадження паралельних судових систем, коли одні й ті самі категорії справ можуть розглядатись як судами загальної юрисдикції, так і спеціалізованими. Ця проблема вирішувалась по-різному, що призвело до формування кількох моделей організації антикорупційних судів. Загалом можна виділити наступні моделі:

1. Модель окремих спеціалізованих суддів, що передбачає замість створення окремих спеціалізованих судів, спеціалізацію суддів, які призначаються або визначаються антикорупційними суддями у судах загальної юрисдикції. Ця модель була застосована у Бангладеш та Кенії.

2. Модель судів першої інстанції, за якою спеціалізований антикорупційний суд користується виключною юрисдикцією стосовно справ про корупційні правопорушення з можливістю апеляційного оскарження його рішень до верховного суду. Ця модель, в якій антикорупційний суд є фактично судом першої інстанції з визначеним переліком підсудних справ була запроваджена у Словаччині, Хорватії та Пакистані.

3. Модель гібридних судів, яка передбачає, що антикорупційний суд може виступати судом першої інстанції для деяких корупційних справ, а також виступає апеляційною інстанцією для інших справ, які розглядаються у судах загальної юрисдикції. Ця модель була застосована у Філіппінах.

4. Модель паралельних судів, за якої система антикорупційних судів включає як суди першої інстанції, так і суди апеляційної інстанції. Ця модель набула поширення в Болгарії, Індонезії та Малайзії.

Отже, світова практика виробила низку моделей, кожна з яких має свої переваги та недоліки. Україна обрала модель судів першої інстанції, яку вважають найбільш ефективною серед усіх існуючих моделей.

УДК 35.08:005.585](043.2)

Антоневич П. В.,
Головне управління
Пенсійного фонду України в Миколаївській області,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Невід'ємною складовою стратегічних перетворень в умовах соціально-економічного розвитку України та поступового входження її до європейської спільноти є наближення державної служби до європейських принципів. Великого значення при цьому набуває підвищення ефективності виконання органами державної влади визначених їм завдань та функцій.

Успіх функціонування органів державної влади залежить від того, наскільки ефективно буде організована діяльність кожного державного службовця в межах структурного підрозділу і органу влади та від його особистих результатів. Тому сьогодні оцінювання діяльності державних службовців є актуальним та одним із важливих питань державного управління.

У різні часи ним постійно опікуються науковці, які досліджують проблеми державної служби та практики, ефективності діяльності персоналу та використання кадрів державного управління.

Водночас недостатньо розробленим залишається питання формування системи оцінки персоналу в органах влади, яка б дозволила сформувати підходи до створення на практиці ефективної системи управління персоналом державної служби.

На наш погляд, система оцінювання діяльності державних службовців повинна стимулювати роботу персоналу, давати можливість отримувати інформацію про рівень професійного розвитку персоналу державної служби, спостерігати за динамікою змін показників персоналу, що оцінюються, та порівнювати їх з аналогічними показниками відповідних груп посад; справедливо співвідносити матеріальну винагороду службовця з результатами його діяльності.

Необхідно зазначити, що дослідники зміст терміна «оцінка персоналу» пов'язують:

- з процесом визначення ефективності діяльності співробітників у реалізації завдань з метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття подальших управлінських рішень;

- з проведенням покращеної розстановки кадрів і використанням управлінської праці, удосконаленням апарату управління, інтенсифікації соціально-економічного розвитку колективу;

- з результатом зіставлення, результатом порівняння досягнутого з тим, що може виступати як критерій оцінки, тобто відомого, пізнаного або представленого людиною.

На думку С. Зелінського, сам процес оцінки результативності та ефективності діяльності державних службовців повинен містити такі елементи:

- опис чітких стандартів діяльності для кожної посади і критеріїв оцінки ефективності цієї діяльності в посадових регламентах та інструкціях державних службовців;

- створення процедури оцінки якостей державних службовців та ефективності їх діяльності (періодичність, методи оцінки, органи, що відповідають за її проведення);

- обговорення з державним службовцем результатів його оцінки;

- прийняття рішення за результатами оцінки і документування оцінки. Ураховуючи вимоги Закону України «Про державну службу», оцінювання діяльності державних службовців повинне здійснюватися у таких напрямках: оцінювання результативності, визначення ефективності та якості його діяльності.

Для створення відповідної системи оцінки, що комплексно могла б охопити всі ці напрями, необхідно сформулювати набір критеріїв, які б передбачали соціально-психологічну модель діяльності державного службовця з повним описом нормативних вимог до його посади.

Поряд з цим оцінка результативності службової діяльності державних службовців повинна проводитися згідно з розробленими показниками результативності структурного підрозділу державного органу, у якому працює державний службовець, та його особистим планом роботи на відповідний період.

На нашу думку, показники результативності, які визначаються державним службовцем в особистому плані роботи, мають передбачати та відображати як результати виконання поточних завдань, так і його досягнення в реалізації професійного досвіду на займаній посаді та виконання додатково взятих на себе зобов'язань.

При цьому для кожної категорії службовців необхідно виокремити показники і критерії оцінки, які б найбільш точно характеризували ділові якості та кваліфікацію працівників. Такий набір показників і критеріїв для комплексної оцінки результатів діяльності державних службовців окремого державного органу повинен бути розроблений цим органом з урахуванням специфіки його роботи, відповідно до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, який затверджується Кабінетом Міністрів України. На сьогодні відповідного типового документа не розроблено, а оприлюднено лише його неофіційний проект. Тому заслуговують на увагу в даному напрямі затверджені Державною фіскальною службою ключові показники ефективності для служби на період з 1 жовтня 2016 року до 31 грудня 2017 року (наказ ДФС України від 20.10.2016 № 880). Показники розроблені відповідно до плану пріоритетних дій Уряду на 2016 рік та з метою здійснення оцінки результативності та ефективності діяльності ДФС у процесі впровадження реформ у податковій та митній сферах.

Ключові показники ефективності розроблені з урахуванням організаційної структури органів ДФС України та функціональних повноважень структурних підрозділів. За кожним напрямом визначено відповідальних виконавців в особі структурних підрозділів та цільове значення показника, що, у свою чергу, сприятиме розробці індивідуальних показників і критеріїв оцінювання результативності та ефективності діяльності конкретного службовця в органах ДФС.

Таким чином, реформування системи оцінювання державних службовців, на нашу думку, має здійснюватися за такими напрямками:

- 1) розробка комплексу нормативно-правових актів системи оцінювання державних службовців, зокрема визначення та оцінювання результативності й ефективності їх діяльності;
- 2) розробка критеріїв оцінювання результативності та ефективності діяльності державного службовця;

3) розробка індивідуальних методик оцінювання для відповідних категорій посад, визначених законом України «Про державну службу»;

4) упровадження системи співвідношення рівня оцінювання з кар'єрним просуванням та рівнем заробітної плати.

УДК 352:005.591.4](4-6ЄС)(043.2)

Багінський Д. С.,
магістрант,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДОСВІД КРАЇН ЄС У СФЕРІ РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У зв'язку з прагненням України інтегруватися в ЄС необхідно враховувати загальноєвропейський досвід участі громадян у самоврядуванні та практику західноєвропейських держав. В Європейському Союзі діють особливі принципи права, що поширюються як на наднаціональному рівні права й управління, так і на правову та державно-управлінську системи в державах-членах ЄС.

Тому з часом національні інституції запроваджують позитивний досвід ЄС у застосуванні та дотриманні національного законодавства і законодавства Європейського Союзу, адаптуючи його до своїх умов.

Зокрема, Бельгія є прикладом країни, що поєднує демократичні конституційні засади в парламентській монархії, яка функціонує за принципом представницької демократії. Протягом 1970–1993 рр. пройшло перетворення Бельгії з унітарної на федеральну державу. Реформування адміністративно-територіального устрою відбувалося шляхом поділу на географічні та мовно-культурні спільноти. Усі зміни зафіксовано в новій Конституції Бельгії від 17 лютого 1994 р. Тому нині федеральна держава складається зі спільнот. Бельгія включає три спільноти: Французьку, Фламандську і Німецькомовну і три регіони: Валлонський регіон, Фламандський регіон, Брюссельський регіон. До її компетенції належать усі сфери національних інтересів: оборона, закордонні справи, соціальна безпека, значна частина сфери податків, економіка, телекомунікації. На рівні федеральної держави законодавча влада належить федеральному парламенту. Держава розподілена на три спільноти та регіони: за мовою, культурою і територіальним устроєм. Ці регіони і спільноти наділені великою автономією та чітко визначеними повноваженнями.

У кожної з них є свої парламенти і уряди. Уряд кожної спільноти (французької, фламандської і німецькомовної) відповідальний за культуру і освіту, допомогу громадянам. Регіональні уряди (фламандський, валлонський і брюссельський) займаються територіальними й економічними проблемами своїх регіонів. Офіційний статус Брюсселя – двомовний: франкомовний і фламандський, що мають свої політичні і адміністративні інституції.

Шведська модель самоврядування є авторитетною у світі. Поділ Швеції на 2 500 міських і сільських територіальних громад, згідно з Указом про місцеве самоврядування 1862 р., ґрунтувався на давньому поділі на церковні парафії. Такий поділ проіснував до 1952 р., коли внаслідок адміністративно-територіальної реформи кількість громад зменшилась до 1037. Протягом 1962–1974 рр. відбувалася подальша реорганізація. Однією з головних причин став значний відтік населення в цей період із сільських місцевостей до великих міст, що призвів до економічного занепаду маленьких сільських громад. Від 1999 р. у Швеції існує 289 муніципалітетів. Злиття адміністративних одиниць позитивно позначилось на місцевих фінансах та управлінні, але негативним наслідком цього процесу стало зменшення кількості обраних народних представників.

Міське самоврядування у Швеції має давню традицію. Першим законодавчим актом у цій сфері прийнято вважати Указ про місцеве самоврядування 1862 р., який розмежував церковні та суспільні справи. Відповідальність за церковні справи була покладена на парафії, а за суспільні – на міста та сільські громади. Указ запровадив також новий орган місцевого самоврядування на регіональному рівні – окружну раду (ландстинг), якому підпорядковується територія, що відповідає регіональній адміністративній одиниці – округу (лену). Від 1 січня 2000 р. церква у Швеції відокремилась від держави, і церковні парафії відразу втратили свій адміністративний статус.

На разі у Швеції існують два типи органів місцевого самоврядування – муніципалітет на місцевому рівні та ландстинг – на регіональному рівні. Усього у Швеції, як зазначалося вище, 289 муніципалітетів (міських рад), 18 ландстингів і чотири регіональні ради. Новий закон про місцеве самоврядування від 1992 р. визначає межі повноважень міських рад, ландстингів і регіонів.

Аналізуючи досвід країн ЄС, доцільно зазначити, що саме європейська практика реформування й розвитку публічного управління свідчить про відсутність єдиних стандартів щодо здійснення державного управління та місцевого самоврядування, проте можна стверджувати, що основною ідеєю реформ у країнах ЄС визначається розширення прав органів місцевого самоврядування, в тому числі за рахунок передачі зазначених прав зі сторони органів державної влади.

Белінська Т. О.,
заступник начальника,
комунального управління та благоустрою
Центрального району Миколаївської міської ради,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

БЛАГОУСТРІЙ ТЕРИТОРІЙ МІСТА: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ

Благоустрій – це найважливіша сфера діяльності виконавчих органів місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громад котрі формуються в умовах проведення реформи децентралізації. В даній сфері створюються саме ті умови для населення, котрі забезпечують високий рівень життя населення, що також сприяє й створенню умов для формування здорового, комфортного, зручного життя як для окремої людини за місцем проживання, так й для всіх жителів в місті, районі, кварталі, мікрорайоні.

Безсумнівним є той факт, що у країнах Європейського Союзу ситуація, що складається в містах – це предмет особливої уваги зі сторони представників офіційної влади всіх рівнів, політичних партій та громадських рухів, засобів масової інформації й широких верств населення. Ситуація в містах – є своєрідним «дзеркалом», в котрому знаходить відображення рівень соціального та економічного розвитку держави, саме тому питання щодо екологічного стану міст в розвинених європейських державах є відкритою та такою, котрій належить одне із провідних місць в політичному та громадському житті сучасного суспільства. При виконанні комплексу заходів передбачених реформою децентралізації нагальним є значне поліпшення екологічного стану й зовнішнього вигляду українських міст й селищ, створення більш комфортного мікроклімату, санітарно-гігієнічних та естетичних умов на вулицях, в житлових кварталах, більшості громадських місць (парках, бульварах, скверах, на площах тощо). В даний час назріла потреба в системному вирішенні проблеми благоустрою території міст, зокрема міста Миколаєва.

Послуги із благоустрою території міст включають в себе сукупність програм і планів, складові частини яких мають між собою тісні зв'язки в межах децентралізації. В цьому плані комплексний благоустрій є розробкою та реалізацією тієї сукупності заходів, спрямованих на

створення та розвиток естетичності й соціально-екологічної впорядкованості міського середовища. Важливими складовими частинами даного середовища є результати заходів пов'язаних з:

- приведенням до порядку дворових фасадів будинків;
- архітектурно-планувальної організації територій;
- реконструкцією майданчиків (дитячих, спортивних, для збору ТПВ);
- освітленням територій, будівель, споруд з використанням енергозберігаючих технологій
- озеленення міста;
- прибирання вулиць, тротуарів, зупинок громадського транспорту, санітарна очистка зелених зон від випадкового сміття;
- розміщенням малих архітектурних форм й об'єктів міського дизайну;
- розміщенням реклами, елементів візуальної комунікації й інформації;
- роз'яснювальна робота з суб'єктами господарювання всіх форм власності щодо утримання в належному санітарному стані прилеглої території;
- контроль за дотриманням Правил благоустрою, санітарного утримання територій, забезпеченням чистоти і порядку в місті.

Наприклад, в Центральному районі м. Миколаєва в минулому році виконано наступні види робіт з благоустрою:

- капітальний ремонт 9210 м² 4-х доріг приватного сектору на суму 5 144,317 тис. грн.;
- поточний ремонт 7-ми доріг площею 4121 м² на загальну суму 622,984 тис. грн.;
- відновлення асфальтового покриття 33-х прибудинкових територій та внутрішньо кварталних проїздів площею 9930,56 м², на загальну суму 4 944,151 тис. грн.;
- капітальний ремонт 14-ти дитячих та спортивних майданчиків, а на 17-ти майданчиках встановлені додаткові елементи;
- капітальний ремонт 3-х тротуарів, площею 504 м² на суму 398,303 тис. грн. та роботи з поточного ремонту 6-ти тротуарів, площею 1317,4 м² на суму 632,965 тис. грн.;
- поточний ремонт мереж зовнішнього освітлення на 16 об'єктах, встановлено 207 світлоточок, загальна сума видатків становить 787,997 тис. грн.;
- роботи по очищенню покриття доріг, тротуарів механізованим, вакуумним та вологим способами (загальний об'єм наданих послуг – 23 275,275 км на суму 14 992,214 тис. грн.);

– прибирання та санітарна очистка зелених зон від випадкового сміття та вигрібання опалого листя площею 1 453 402,95 м² на суму 399,146 тис.грн.;

– покіс 1 257 516,44 м² газонів на суму 498,993 тис.грн., висаджено 102,26 м квітів на загальну суму 6,551 тис.грн., а також надані послуги зі знесення, кронування та санітарної обрізки дерев на суму 199,474 тис. грн. тощо.

І це тільки частина робіт одного району міста з благоустрою та утримання території об'єктів благоустрою, а в нас їх чотири. Отже благоустрою міста сьогодні придивляється велика увага, тому що цей напрямок діяльності має велике культурно-побутове значення (повсякденно обслуговування населення): виконання істотної ролі гігієнічного відношення як засобу впливу на мікроклімат міста чи району, виконання ролі органічної частини архітектурного рішення міста як одного із засобів формування цілісного ансамблю – у доповнення до існуючої забудови. Тому благоустрій міста Миколаєва – це його візитна картка.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку України, з ростом міст і підвищенням технологічного рівня промисловості все більш гострою стає проблема управління благоустроєм міських територій, що потребує прийняття зважених управлінських рішень, планування роботи підприємств, що займаються благоустроєм та використанням місцевих ресурсів. Однак вирішення завдань, що стоять перед органами місцевого самоврядування територіальних громад неможливо без активного використання досягнень наукового та технічного прогресу, існуючого передового практичного досвіду, без систематичного підвищення кваліфікації кадрів, що займаються благоустроєм.

УДК 323.212.072.2.072.6(043.2)

Борисенко Н. О.,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМАТИКИ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Сучасні виклики розвитку демократичного суспільства та активізація процесів децентралізації вимагають посилення ролі громадського контролю як на державному, так і на місцевому рівнях. При цьому

зростає необхідність модернізації системи здійснення даного контролю за діями влади, зважаючи на ситуацію у зовнішньополітичному, фінансово-економічному та гуманітарному середовищі України.

Проблеми демократизації публічного управління обговорювалися і піддавалися критичним осмисленням в безлічі наукових і філософських праць в різні історичні епохи. Громадський контроль є невід'ємним елементом громадянського суспільства і його ефективність прямо з ним пов'язана. Функціонування будь-якої державної системи неминуче пов'язане з вибудовуванням різних схем взаємодії владних і громадських інститутів.

Переважає більшість науковців визначають сутність контролю як:

- функції уповноважених суб'єктів, спрямованої на забезпечення додержання законності;
- форми реалізації владних повноважень;
- сукупності прийомів і способів, які можуть бути застосовані у процесі контрольної діяльності.

Громадський контроль – це контроль громадян та громадських об'єднань над відповідністю законодавству України діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування на всіх рівнях управління, суб'єктів господарювання, результати якого мають рекомендаційний характер. Громадський контроль – це контроль суспільства над діями чиновників та депутатів усіх рівнів. Громадський контроль, як правило, здійснюється через діяльність громадських об'єднань, пресу, консультативні дорадчі органи, створені при органах державної влади та органах місцевого самоврядування, а також безпосередньо через громадян, та спрямований на попередження та виявлення фактів неврахування інтересів громадськості у процесі прийняття управлінських рішень, у тому числі стосовно питань бюджету.

На думку О. Полтаракова, громадський контроль – це система відносин громадянського суспільства з державою, яка ґрунтується на підзвітності органів державної виконавчої влади органам державної законодавчої влади (парламентський контроль) недержавним структурам («третьому сектору» та ЗМІ).

У сучасній політико-правовій та соціально-гуманітарній літературі поняття контролю значно трансформувалося, а іноді і зовсім сприймається як інструмент реалізації громадянського волевиявлення в таких своїх проявах, як експертиза законності діяльності органів державної влади, ефективності та прозорості інституту виборів, державних закупівель і т. п. Найчастіше акції громадян можуть сприйматися і як ядро протестного потенціалу, який отримує в деяких випадках нелегітимний прояв. У свою чергу було б доцільно зауважити, що поняття гро-

мадського контролю тісно пов'язане з підвищенням рівня громадянської культури і може виступати скоріше, як гарантія легальності протестної поведінки громадян.

Як будь-який процес контроль має стадії реалізації. Виокремлюють наступні стадії контролю:

1) констатація фактів і перевірка виконання планів, завдань, прийнятих рішень;

2) критична оцінка фактів або оцінка того, що якісні та кількісні показники досягнуті підконтрольним об'єктом, при цьому оцінка здійснюється не тільки з точки зору законності, але й доцільності;

3) розробка заходів по поліпшенню роботи і усуненню виявлених недоліків.

Таким чином, громадський контроль є невід'ємним атрибутом функціонування демократичного суспільства. Саме активізація дій громадськості, зменшення корупційних дій органів влади різних рівнів, поліпшення якості надання суспільних послуг зумовлені посиленням ролі громадського контролю. Перспективи подальшого вдосконалення системи громадського контролю безпосередньо пов'язані з використанням та нагромадженням практичного досвіду, залученням громадськості до прийняття й реалізації владних рішень виходячи з принципів відкритості, прозорості, підзвітності та відповідальності органів влади різних рівнів. Це дасть змогу забезпечити гнучкість політичного процесу та можливість населенню вибирати самостійно або через обраних представників стратегічні вектори розвитку держави та відповідних регіонів.

УДК 336.71:336.77](477)(043.2)

Бурдейний Д. В.,

магістрант,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПЕРЕБУДОВА БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ КРЕДИТУВАННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Актуальність банківської системи кредитування в умовах економічної кризи полягає в тому, що кредити є основним прибутком для українських банків, які є невід'ємною частиною економічної системи країни. Купуючи ресурси на вільному ринку кредитних ресурсів і продаючи їх підприємствам, комерційні банки здійснюють прямий вплив на розвиток національної економіки. Для фізичних осіб кредитування – це мож-

ливість задовольнити свої потреби, придбати предмети побуту, покращити умови проживання, придбати житло, а також ще багато іншого для чого на даний момент не має грошей. Для юридичних осіб – це може бути придбання основних засобів, ремонт, реконструкція, добудова, будівництво нерухомого майна, а також кредит може передбачати інвестиційні цілі.

Одними з вагомих проблем в банківському кредитуванні є збільшення кількості проблемної заборгованості, підвищення ставок по кредитах, а також нестача гривневих ресурсів, що в свою чергу призводить до підвищення ставок по кредитах, що на дає змоги розвитку кредитування промисловості України. Основними проблемами банківського кредитування промисловості виступають: низька рентабельність підприємств і високі процентні ставки за кредит; відсутність пільгового кредитування промислових підприємств; недостатня капіталізованість банківської системи; відсутність або недостатність ліквідної застави, підтримки поручителя чи гаранта; збитковість промислових підприємств. Вирішення проблеми неповернення кредитів може бути продаж проблемної заборгованості. Традиційно продаж проблемних кредитів в більшій мірі здійснюється колекторськими фірмами та факторинговими компаніями, вони стягують борги на досудовому етапі.

Факторингові компанії виступають посередниками між банками та колекторськими фірмами. Мета факторингової компанії – усунення ризику, що є невід'ємною частиною будь-якої кредитної операції. Факторингові компанії, які зазвичай є структурними підрозділами комерційних банків, крім власне факторингу, надають ще низку сервісних послуг, таких як ведення бухгалтерського обліку для підприємств-клієнтів, аудит, підготовка статистичних звітів. Отримавши заявку від підприємства, компанія вивчає економічне і фінансове становище потенційного клієнта, характер його ділових зв'язків. Якщо підприємство стало клієнтом факторингової компанії, то клієнт направляє останній усі рахунки-фактури, виставлені на покупців. За кожним документом клієнт повинен дістати згоду на оплату. Факторингова компанія вивчає всі рахунки-фактури, визначаючи при цьому платоспроможність покупців. Факторингова компанія може оплатити рахунок у момент настання терміну платежу або достроково. В останньому випадку вона виконує функції банку, тому що дострокове надання коштів клієнтові рівноцінне видачі йому кредиту. Найважливішою послугою тут є гарантія платежу клієнтові. Ця гарантія охоплює повний обсяг внутрішніх і міжнародних операцій: факторингова компанія зобов'язана сплатити клієнтові всі акцептовані рахунки-фактури, навіть у випадку неплатоспроможності боржників.

Отже на сьогоднішній час в банківському кредитуванні не менш важливим є перш за все довіра населення і впевненість в економічній стабільності країни. Для запобігання появи проблемної заборгованості банкам потрібно переглянути свою кредитну політику, шляхом введення більш жорстких вимог для надання кредиту, це може бути перевірка кредитної історії та доходів позичальника. Стосовно вже існуючої проблемної заборгованості, вирішенням такої проблеми може бути продаж проблемних кредитів колекторським агентствам.

УДК 323.2:316.48](043.2)

Вербицька Н. Г.,
Територіальне управління
Державної судової адміністрації України
в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ВЛАДИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ В КОНФЛІКТНИХ УМОВАХ

В умовах постійних трансформаційних процесів у нашій державі актуальним постають питання суспільного розвитку, удосконалення державного управління та приведення його у відповідність до світових тенденцій розвитку управлінської діяльності з використанням актуального зарубіжного досвіду. Для вирішення проблеми якісної взаємодії органів влади та громадськості в умовах конфлікту варто розглядати практику провідних країн світу у цьому питанні, як найбільш близьких до нашого сьогодення.

Серед низки країн ЄС є такі що мають цікаві особливості щодо такої взаємодії на які варто звернути увагу вітчизняним науковцям та практикам. Так характерною ознакою німецького суспільства є особлива чутливість до тематики довкілля та охорони природи, що, зрештою, тією чи іншою мірою є притаманним й іншим промислово розвинутим країнам, адже різноманітні екологічні та природоохоронні рухи й ініціативи формувались як реакція людей на індустріальний розвиток. Тому в Німеччині поширеною практикою та важливим інструментом взаємодії громадськості та органів влади є різноманітні екологічні дорадчі органи на усіх рівнях – від муніципального до загально федерального.

Цікавим в цьому контексті видається досвід США щодо створення та реалізації інституту петицій. Петиції стосуються широкого кола

питань: фінансування медичних досліджень, змін до законодавчих актів, зовнішньополітичних акцій, оголошення певних дат національним святом, скасування податків тощо. Якщо петицію протягом 30 днів підпишуть 25 тис. осіб, вона буде розглянута Адміністрацією і, в разі потреби, направлена на опрацювання федеральними або місцевими агенціями. Приблизники пропозиції електронною поштою отримують повідомлення про результати розгляду, також відповідь за підписом конкретного виконавця публікується на сайті.

Уваги заслуговують також ініціативи із заохочення і захисту інформаторів, які викривають злочини в державному апараті – зловживання повноваженнями, розкрадання коштів, корупцію тощо.

Важливим досвідом практики взаємодії органів влади та громадськості є приклад Литви. Серед актуальних напрямів варто зазначити забезпечення високого рівня підзвітності органів державного управління перед громадськістю шляхом опублікування інформації щодо законотворчої та оперативної діяльності влади, яка має значення для громадянського суспільства.

Головним завданням уряду Латвії є те що громадськість має знати можливості щодо участі у процесах державного управління, вона має залучатися до консультацій з питань опрацювання проектів законів, а також до вирішення питань та проблем, важливих як для Уряду, так і для громадськості. Для реалізації цього завдання Уряд створив сайт Громадських консультацій, на якому розміщені теми для обговорення. Кожне міністерство Литви має на своєму сайті розділ, на якому розміщено інформацію про діяльність щодо відповідних законодавчих ініціатив та поточних питань, над якими працює міністерство і які можуть бути цікавими для громадянського суспільства. Міністерства розсилають запити до недержавних інституцій, неурядових організацій, наукових закладів, бізнес-структур, окремих громадян тощо (відповідно до питання, що розглядається) з пропозиціями взяти участь в громадських консультаціях і надати свої зауваження та пропозиції. За результатами таких громадських обговорень Урядом готується доповідь, в якій відображено участь громадянського суспільства у вирішенні того чи іншого питання з конкретною інформацією, які пропозиції, що були надані структурами громадянського суспільства, враховані у діяльності Уряду і в законодавчому акті.

Вартує уваги і досвід Словаччини. Так уряд цієї країни створив посаду Уповноваженого Уряду Словацької Республіки з питань громадянського суспільства, призначивши на неї відомого словацького громадського активіста, Ф. Вагача. Уряд затвердив положення Статуту Уповноваженого з питань громадянського суспільства. Згідно з цим Статутом, Уповноважений Уряду з питань громадянського суспільства

підпорядковується Голові Уряду, відповідає за діяльність перед Урядом та є дорадчим органом Уряду, який призначає та відкликає Уповноваженого за поданням Віце-прем'єр-міністра, Міністра внутрішніх справ. Для забезпечення діяльності Уповноваженого в структурі Адміністрації Уряду створено очолюване Уповноваженим Управління, яке фінансується за рахунок державного бюджету Словацької Республіки.

До головних завдань діяльності Уповноваженого відноситься: забезпечення та координація створення Концепції довготривалого розвитку громадянського суспільства в Словацькій Республіці на 2012–2020 рр., яка має бути зосереджена на зміцненні положення громадян по відношенню до держави, її органів та підтримку діяльності громадян у напрямку збільшення їх участі й впливу на процеси з будівництва державної політики; забезпечення та координація підготовки.

В цілому, на основі аналізу зарубіжної діяльності варто зробити висновки про те, що в сучасній практиці накопичився певний досвід та сформувалися певні підходи до управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості. У широкому вигляді вся сукупність підходів може бути розділена на два напрями: по-перше, це діалогова взаємодія влади та громадськості, для якої характерно паритетність та зворотній зв'язок, по-друге, система посередництва у вирішенні конфліктів. Конфліктна взаємодія, як компонент професійної діяльності працівників публічної влади, має як загальні риси, що характерно для будь-якої соціально-професійної сфери, так і специфічні, однак зазначені особливості управління конфліктами виявляються у будь-якій сфері та є корисним досвідом для вітчизняної практики.

УДК 316.346.32(477)(043.2)

Віник А. В.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СТАН РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Своєрідність процесу формування та реалізації державної молодіжної політики в Україні полягає в тому, що і владним інститутам, і інститутам громадянського суспільства необхідно враховувати особливості вітчизняних традицій у роботі з молоддю, які склалися історично, сучасні потреби молодих громадян, суспільства, держави з урахуванням курсу України на європейську інтеграцію. Взаємодія місцевої

влади та молодіжних громадських об'єднань передбачає роботу над: місцевою нормативно-правовою базою; місцевими соціальними програмами; реалізацією конкретних проєктів з окремими установами органів державної влади та органами місцевого самоврядування; грантовими програмами для молоді, що надаються органами місцевого самоврядування.

Дослідження у молодіжній сфері свідчать про те, що у країнах Європи, визначених як такі, що мають молодіжну політику, можна виділити її спільні елементи соціальний взаємозв'язок (ланцюг) між урядом, молодими людьми і суспільством через консультації та вплив: поради та інформація про права молодих людей та можливості для них; свобода культурного, творчого та політичного вираження; культура продовження освіти і професійної освіти; підтримка молодим сім'ям; відповідна спеціальна підтримка для молодих людей «груп ризику» таких як з особливими потребами чи молоді в'язні; підтримка і заохочення активного проведення вільного часу; правильна організація професійної підготовки тих, хто працює з молодими людьми; дослідження труднощів, з якими стикаються молоді люди; сприяння міжнародним зв'язкам між молодими людьми.

Молодь і проблема співпраці влади та молоді для вироблення дієвого механізму реалізації державної молодіжної політики мають надзвичайно багато аспектів, як і молодіжна політика та становище молоді в Україні в цілому. Один із шляхів вирішення всіх цих проблем – це активна участь молоді та молодіжних громадських організацій в управлінні державою та роботі державних органів з даних питань, а з боку влади – це нормативне закріплення та всебічне сприяння цій участі.

Поняття молодіжної політики у країнах Європи дещо відрізняється від вітчизняного хоча б тому, що в кожній країні склалися національні традиції роботи з молоддю. Грунтуючись на учасниках молодіжного сектора, способах координації молодіжної політики, молодіжному законодавстві, країни Європи можна класифікувати на 3 категорії: з наявним розвиненим молодіжним сектором. Тут молодіжна політика безпосередньо сконцентрована у добре визначеному та домінуючому молодіжному секторі. Прикладами є Австрія, Люксембург, Ліхтенштейн, Іспанія, Греція, Португалія; без спеціального молодіжного сектора. Молодіжна політика розподілена по традиційних секторах без явно вираженого центра. Це ми спостерігаємо у Великобританії, Ісландії, Італії, Данії.

У відповідності з моделями молодіжної політики практичними є наступні типології: універсалістська / патерналістська. У Скандинавських країнах (Данія, Фінляндія, Норвегія, Швеція, менше Ісландія)

робота з молоддю розвивається як громадська інфраструктура щодо молодих людей як громадян. Також держава дуже зацікавлена у освітніх цілях (особливо пропаганда здоров'я) як елемента роботи з молоддю. Наголос – на груповому навчанні; ліберальна / громадівська. Характеризується великою зацікавленістю місцевих органів влади у забезпеченні молодіжних клубів. Недостатність інфраструктури державної підтримки і зацікавленості створює можливості сильної роботи, направленої на громаду; консервативна / корпоратистська. З одного боку, глибока зацікавленість держави у нормальній соціалізації молоді. При цьому соціопедагогічні аспекти такі ж важливі, як і у Скандинавських країнах, але з іншої точки зору. З іншого боку, акцент діяльності направлений на волонтерів, які перебувають «у корпорації» з місцевими, регіональними та державними органами влади⁴ Середньоземноморська / суб-інституціоналізована. Хоча Південно-Європейські країни характеризуються як консервативні завдяки корпоратистській ролі Католицької чи Православної церкви, Галлі і Паугам наголошують на втраті соціокультурної доречності і впливу церкви, що веде до дефіциту чи вакууму регулювання. Часто лише відповідальність місцевої влади приводила до високої регіональної диференціації відповідно до місцевих ресурсів і політичних інтересів. Разом з Третім Сектором, який щойно сформувався, вони дуже повільно заповнюють соціокультурні прогалини.

Для більшості європейських країн характерна триступенева «каскадна» структура проведення молодіжної політики. Законодавча база та загальні напрями її реалізації розробляються на рівні уряду – це верхній (або перший) рівень. Уряд, у свою чергу, делегує можливості її здійснення регіональним та муніципальним адміністраціям – другий рівень. Молодіжні організації, які є основним інструментом участі молоді у процесах реалізації молодіжної політики – третій рівень.

Таким чином, для формування та реалізації ефективної державної молодіжної політики в Україні необхідними є такі основні заходи, як прийняття низки законодавчих та інших нормативно-правових актів, проведення слухань у Верховній Раді та підготовка доповідей про становище молоді, діяльність структурних підрозділів з питань молоді, створення соціальних служб, розробку та реалізацію цільових комплексних молодіжних програм, бюджетне фінансування державної молодіжної політики, формування спеціальних фондів тощо.

Активізація співпраці держави та громадськості в рамках молодіжної політики, має передбачати: підвищення суб'єктності молодіжної спільноти; стимулювання громадської активності молоді; сприяння долученню молоді до процесу розробки та реалізації молодіжної полі-

тики; якісне покращення інформаційної складової молодіжної політики шляхом забезпечення багатовекторної взаємодії між різними суб'єктами молодіжної політики, використання різних засобів в ході поширення інформації, сприяння орієнтації інформації на конкретні категорії молоді; розробка критеріїв для оцінки ефективності державної молодіжної політики; моніторинг результатів реалізації державної молодіжної політики.

УДК 332.28:631.1](043.2)

Гаврильчук А. М.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

АНАЛІЗ ОРЕНДНИХ ВІДНОСИН ЩОДО ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Згідно з ст. 14 Конституції України, земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Право власності на землю гарантується. Це право набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою виключно відповідно до закону.

Вказане положення знаходить своє відображення в статті 1 Земельного кодексу України.

Таким чином, національне багатство є одним з головних показників економічного стану держави.

Згідно частини 1 статті 78 Земельного кодексу України, право власності на землю – це право володіти, користуватися і розпоряджатися земельними ділянками.

Станом на сьогодні майже всі земельні ділянки знаходяться у вільному товарообігу, вільно продаються і купуються, здаються в оренду, передаються у спадщину, крім земель сільськогосподарського призначення, щодо яких в більшості країн світу існують певні обмеження, у тому числі в Україні. Ці землі можуть купуватися гевною категорією громадян або ж взагалі не продаватися, надаватися в оренду чи обмежуватися в їх наданні, використовуватися лише за цільовим призначенням тощо.

Одним із визначальних чинників розвитку та важливими складовими ринку земель сільськогосподарського призначення є вдосконалення системи орендних відносин.

Статею 1 Закону України «Про оренду землі» визначено, що оренда землі – це засноване на договорі строкове платне володіння і користування земельною ділянкою, необхідною орендареві для проведення підприємницької та інших видів діяльності.

Поняття договору оренди землі визначено у статті 13 Закону України «Про оренду землі», договір оренди землі – це договір, за яким орендодавець зобов'язаний за плату передати орендареві земельну ділянку у володіння і користування на певний строк, а орендар зобов'язаний використовувати земельну ділянку відповідно до умов договору та вимог земельного законодавства.

Для передачі в оренду земельних ділянок оформляється Типовий договір оренди землі, форма якого затверджена постановою Кабінету міністрів України від 03.03.04 р. № 220, із змінами внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 22.11.2017 № 890. Цей договір визнається дійсним лише у випадку наявності в ньому всіх істотних умов, зокрема:

- об'єкт оренди (кадастровий номер, місце розташування та розмір земельної ділянки);
- строк дії договору оренди;
- орендна плата із зазначенням її розміру, індексації, способу та умов розрахунків, строків, порядку її внесення і перегляду та відповідальності за її несплату.

Як бачимо, у договорі оренди земельної ділянки обов'язково вказуються всі дані, необхідні для розрахунку орендної плати, а саме:

- 1) розмір взятої в оренду земельної ділянки. Визначається за домовленістю;
- 2) нормативно-грошова оцінка земельної ділянки. Розмір нормативно-грошової оцінки земельної ділянки вказується у договорі і виступає підставою для нарахування орендної плати, беруть із витягу з технічної документації про нормативну оцінку земельної ділянки (п. 2 ст. 20 Закону про оренду землі).
- 3) розмір орендної плати.

Звертаю Вашу увагу, що у випадку укладання договору оренди земельної ділянки сільськогосподарського призначення державної власності з розпорядником земель даної категорії, яким на сьогоднішній день, згідно частини 4 статті 122 Земельного кодексу України є Головне управління Держгеокадастру у Миколаївській області, на підставі листа Держгеокадастру від 05.07.2017 № 22-28-0.13-10489/2-1, з метою забезпечення раціонального використання земельних ділянок сільськогосподарського призначення державної власності, рекомендовано укладати та поновлювати (переукладати) договори оренди земельних

ділянок сільськогосподарського призначення державної власності із встановленням максимальної відсоткової ставки орендної плати, визначеної Податковим кодексом України.

Пунктом 288.5.2 статті 288 Податкового кодексу України визначено, що розмір орендної плати встановлюється у договорі оренди, але річна сума платежу не може перевищувати 12 відсотків нормативної грошової оцінки.

Отже, укладення договору оренди землі з Головним управлінням Держгеокадастру у Миколаївській області буде можливим за умови встановлення розміру орендної плати на рівні 12 % від нормативної грошової оцінки земельної ділянки.

Слід зазначити, що строк дії договору оренди визначається за згодою сторін, але він не може перевищувати 50 років (ст. 19 Закону про оренду землі). А якщо мова йде про оренду земельних ділянок сільськогосподарського призначення для ведення товарного сільськогосподарства, фермерського господарства, особистого селянського господарства, то строк його дії не може бути менше 7 років. Тобто договір оренди зазвичай є довгостроковим.

Враховуючи це, а також часту зміну економічних умов господарювання, орендодавець, щоб не втратити економічної вигоди, намагається бути в курсі діючих реалій господарювання. Тому він доволі часто намагається скоригувати умови раніше укладеного договору оренди.

Про те, що орендодавець та орендар мають право ініціювати внесення змін до діючого договору оренди, зокрема коригувати розмір орендної плати, вказано у пункті 30 Типового договору оренди земельної ділянки. Так, відповідно до цих положень розмір орендної плати переглядається у разі:

- зміни умов господарювання, передбачених договором;
- зміни граничних розмірів орендної плати, визначених Податковим кодексом України, підвищення цін і тарифів, зміни коефіцієнтів індексації, визначених законодавством;
- погіршення стану орендованої земельної ділянки з вини орендаря, що підтверджено документами;
- зміни визначеного законом мінімального розміру орендної плати;
- в інших випадках, передбачених законом.
- зміни нормативної грошової оцінки земельної ділянки державної власності

Як свідчить практика, найчастіше розмір орендної плати переглядається через зміну розміру нормативно-грошової оцінки орендованої земельної ділянки, який прямо впливає на розмір орендної плати.

Таким чином, зміна такої величини лише дає орендодавцю підстави ініціювати внесення змін до договору оренди. До того часу, доки цього не буде зроблено, орендна плата має сплачуватися виходячи з розмірів, вказаних у договорі оренди. Річ у тому, що згідно з Податкового кодексу України саме договір оренди є регулятором розміру орендної плати.

Такі зміни вносяться до договору оренди за взаємною згодою сторін (ст. 30 Закону про оренду землі). Їх внесення оформляється шляхом укладання додаткової угоди до договору оренди землі. Якщо сторонам не вдасться досягти згоди щодо зміни умов договору оренди землі, спір вирішується в судовому порядку.

При цьому якщо орендар не хоче сперечатися з орендодавцем, то він після виявлення ініціативи з боку орендодавця має підписати додаткову угоду. Якщо ж ні – то чекати на внесення таких змін через суд.

Однак, на мою думку на разі існує не зовсім вирішене питання щодо так званої «подвійної реєстрації» договорів оренди землі, тобто коли на одну й ту саму земельну ділянку зареєстровано декілька договорів оренди, оскільки така ситуація відбувається у зв'язку зі зміною процедури державної реєстрації права оренди (договорів оренди) земельних ділянок.

Перш за все, слід зазначити, що до 2013 року територіальні органи Держгеокадастру здійснювали державну реєстрацію договорів оренди землі шляхом внесення відомостей до Поземельної книги та записів Книги записів про державну реєстрацію державних актів на право власності на земельну ділянку та на право постійного користування земельною ділянкою, договорів оренди землі.

Починаючи з 01.01.2013 вищевказана державна реєстрація не здійснюється.

Відповідно до вимог підпункту 6 пункту 2 частини першої статті 4 Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень», державній реєстрації прав підлягає право постійного користування та право оренди (суборенди) земельної ділянки.

Державна реєстрація речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень полягає у офіційному визнанні і підтвердженні державою фактів набуття, зміни або припинення речових прав на нерухоме майно, обтяжень таких прав шляхом внесення відповідних відомостей до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень», організаційну систему державної реєстрації прав становлять:

- 1) Міністерство юстиції України та його територіальні органи;
- 2) суб'єкти державної реєстрації прав:

3) виконавчі органи сільських, селищних та міських рад, Київська, Севастопольська міські, районні, районні у містах Києві та Севастополі державні адміністрації;

4) акредитовані суб'єкти;

5) державні реєстратори прав на нерухоме майно.

Відтепер така державна реєстрація проводиться державним реєстратором у Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно. Однак у Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно була відсутня інформація про чинні правовідносини оренди земельних ділянок, права на які виникли до 2013 року, тобто інформація про зареєстровані договори оренди землі до 2013 року не переносились до цього реєстру. Тому деякі земельні ділянки, які вже передались в оренду і мали законного орендаря, могли знову отримати ще одного орендаря.

Я вважаю, що враховуючи чинне законодавство України, такі ситуації не повинні були виникати.

Дане питання все ж таки було врегульовано з боку держави, а саме пунктом 3 частини 3 статті 10 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» та деяких інших законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень з державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» визначено, що:

«під час проведення державної реєстрації прав, що виникли в установленому законодавством порядку до 1 січня 2013 року, запитує від органів влади, підприємств, установ та організацій, які відповідно до законодавства проводили оформлення та/або реєстрацію прав, інформацію (довідки, копії документів тощо), необхідну для такої реєстрації, у разі відсутності доступу до відповідних інформаційних систем, документів та/або у разі, якщо відповідні документи не були подані заявником.

Органи державної влади, підприємства, установи та організації зобов'язані безоплатно протягом трьох робочих днів з моменту отримання запиту надати державному реєстратору запитувану інформацію в паперовій та (за можливості) в електронній формі»

Це питання було врегульовано з боку держави з метою запобігання виникненню подвійної реєстрації права оренди однієї земельної ділянки за різними орендарями та для дотримання гарантій достовірності зареєстрованих прав на нерухоме майно.

У постанові від 12.06.2018 року в адміністративній справі Верховний Суд вказав, що одним із обов'язків державного реєстратора є встановлення відсутності суперечностей між заявленими та вже зареєстрованими правами на нерухоме майно та їх обтяженнями.

Таким чином, для перевірки вказаної інформації, з метою недопущення одночасного існування подвійної державної реєстрації прав, державний реєстратор повинен запитувати інформацію від відповідних органів, які проводили таку державну реєстрацію раніше.

Враховуючи вищевикладене, можливо дійти висновку, що оренда землі, що головним завданням у розвитку орендних земельних відносин в Україні є: формування відповідного конкурентного орендного середовища; дотримання сторонами умов договірних зобов'язань; удосконалення відносин між власниками і орендарями у питаннях розмірів, форм та повноти виплати орендної плати; підтримання родючості та раціонального використання орендованих земель тощо та проблеми з реєстрацією договорів оренди земельної частки (паю) повинно відбуватися на законодавчому рівні.

УДК 351.84(043.2)

Глухова Н. І.,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

В умовах різноманіття форм власності, розширення видів індивідуальної трудової діяльності, зміни організаційних структур управління економікою, демократизації самого процесу управління, скорочення і зміни способів і методів державного втручання в господарську діяльність ланок економіки потрібні заходи щодо забезпечення соціальних гарантій населенню з боку держави. Ці заходи мають являти собою гарантії кожному громадянину на певний рівень благ і послуг за рахунок як внесків самого громадянина, так і перерозподілу ресурсів між населенням на цілі його матеріального забезпечення.

Для правильного розуміння негативних процесів, що відбуваються в Україні щодо безробіття, зубожіння, старіння населення, для вірного спрямування політики реформування та виходу із складного становища, слід, на нашу думку, насамперед чітко усвідомити в чому ж суть соціальної політики, яка її основна мета, які умови та принципи її реалізації, на що конкретно спрямована ця політика, якими засобами вирішує вона свою основну місію, які основні особливості сучасної соціальної політики.

За складних і суперечливих умов сьогодення вкрай важливим є визнання на рівні держави необхідності підтримки тієї частини населення України, що потребує допомоги у здійсненні гарантованих Конституцією України прав і свобод. Для реалізації цього має бути чітко визначене поняття соціальної політики та її чинників, сформовані механізми її планування та реалізації, розроблені процедури та механізми діалогу між управлінськими структурами, наукою, громадськістю та окремими верствами населення.

Отже, соціальна політика – це система програм, служб та заходів, що переслідують соціальні цілі. В це поняття входять вторинні цілі тих програм, первинні цілі котрих є іншими: оподаткування та фінансова політика. Соціальна політика охоплює всі сфери життєдіяльності людей – виробничу, соціальну, політичну, духовну і регулює стосунки між суспільством, колективом, особою в кожній із цих сфер та зонах її взаємодії.

Декларація прав людини є тією документальною базою, яка визначає концептуальні рамки національного законодавства, зокрема українського. Але заради справедливості потрібно відзначити, що контроль за дотриманням прав людини, зокрема, права на гідні умови життя, – річ досить непроста й суперечлива: повинна чи не повинна міжнародна громадськість втручатися у внутрішні справи конкретної держави.

Механізм реалізації потреб людини в соціальній політиці недосконалий.

Варто зауважити, що коли говорять про права людини, то частіше ведуть мову не про соціальну політику, а про соціальну державу.

Ми можемо знайти співвідношення між напрямками реалізації соціальної політики й потребами людини. Отож, пересічна людина оцінює соціальну політику через задоволення своїх потреб.

Крім потреб, при оцінюванні соціальної політики використовують: рівень дотримання у даній країні прав людини. Але тоді вже частіше ведуть мову не про соціальну політику, а про соціальну державу.

Слід підкреслити, що лише активний характер соціальної політики є основою зростання економічної незалежності людини. В Україні ми наразі відроджуємо незаслужено забуті поняття: дух господаря, підприємництва, творчої діяльності, самореалізації та самовіддачі кожного активного громадянина.

Пасивний характер соціальної політики, який спирається лише на державну благодійність веде до зростання інфляційних процесів, утвердження в суспільстві утриманських настроїв, зниження ділової активності. А це шлях до суспільного регресу. Надзвичайно важливо відзначити ту межу в реальному соціально-економічному полі, яка виділяє ці

два протилежні характери дії соціальної політики, щоб вчасно перейти до цивілізованих методів саморегулювання соціального буття та соціального захисту людини та особистості.

Завданням соціальної політики є забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів, які є суб'єктами такої політики, здійснення координації різних елементів системи формування оптимального співвідношення різних форм, методів, засобів на одержання очікуваних результатів.

Чи є наявність соціальної політики гарантією соціальної держави?

Соціальна політика є необхідною, але недостатньою умовою існування соціальної держави. Як стверджують деякі соціологи, оскільки кінцевою метою соціальної політики держави є врешті її самозбереження, відтворення, то можна назвати чимало прикладів від колишнього СРСР і Третього Рейху до сучасної Куби і Північної Кореї, коли ми маємо справи з державами, які неправильно було б назвати ані соціальними, ані правовими, хоча заперечити наявність соціальної політики важко.

УДК 35.072.2:[005.591.4:005.73](043.2)

Диченко О. А.,
Головне управління Пенсійного фонду України
в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Стрімкий науково-технічний розвиток, трансформація суспільства, зміна загальної парадигми управління системно впливають на зміну парадигми організаційної культури в бік її регулювання, формування й розвитку. Саме в цей час невідворотно стає трансформація організаційної культури з формату ідеологічної суспільної свідомості у формат реальної й дієвої підсистеми управління організацією, що, зумовлює інституалізацію культури. Тому, можна стверджувати, що в сучасних умовах саме організаційна культура здатна об'єднати організацію в цілісну структуру, забезпечити її адаптивність і гнучкість, узгодженість і координацію впливаючи на ефективність організації загалом та опосередковано – на зовнішнє середовище.

Виходячи з цього теорія та практика публічного управління потребують нових концептуальних підходів до організаційної культури публічного управління і процесів її формування та розвитку, які сприятимуть вирішенню такої наукової проблеми в публічному управлінні як відсутність системного забезпечення та реалізації потенціалу його організаційної культури. В сучасних умовах саме організаційна культура публічного управління у змозі відповісти на сучасні виклики, що стосуються не тільки внутрішнього формату взаємодії суб'єктів і об'єктів публічного управління, а й урівноваження глобальних та національних векторів їхнього культурного розвитку і гармонізації соціокультурних тенденцій стабільності та змін. У цьому контексті важливим є питання зовнішнього середовища організаційної культури публічного управління – масової культури як продукту глобалізації та інформатизації суспільства. Водночас глобальні тенденції розвитку людства загострюють проблему упровадження ринкових підходів до надання публічних послуг, що спричиняє процес демонополізації держави й утворення сучасних організаційних форм шляхом проектування нових і перепроектування застарілих організаційних структур відповідно до прогресивних соціокультурних чинників.

Актуальною в цьому контексті видається необхідність розмежування між поняттями «корпоративна культура» та «організаційна культура» і розуміння того, що останнє є ширшим і більше відповідає сфері публічного управління. Також організаційна культура публічного управління через свою високу соціальну відповідальність може базуватися тільки на принципах, що передбачають регулювання її характеристик з метою виключення деструктивних тенденцій та ініціюють її системний зміст.

Аналіз ціннісних та синергетичних аспектів організаційної культури в роботі пов'язано з такими системно-синергетичними феноменами, як самоорганізація та саморозвиток, а також із фазами організаційної нестабільності, що активізують оновлення організаційних цінностей.

Важливо також щоб у контексті формування нормативно-ціннісної системи масової культури в сучасних була наявність контролю і спрямування її ціннісного вектора розвитку. Усе означене має сприяти удосконаленню положень, що стосуються основних засад публічного управління як соціально-управлінської системи внаслідок зміни нинішнього формату організаційної культури публічного управління як ідеологічної суспільної свідомості на формат реальної та інституціонально сформованої підсистеми публічного управління, що сприяє підвищенню рівня системності публічного управління та його успішності.

Добровольська Л. В.,
головний спеціаліст відділу санітарної інспекції
комунального управління та благоустрою
Центрального району Миколаївської міської ради,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СТРАТЕГІЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ МІСТА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В сучасних умовах швидкого розвитку ринкової економіки та світових глобалізаційних процесів, все актуальнішою постає проблема конкурентоспроможності великих та малих міст, їх здатності до саморозвитку та самофінансування. Місто все більше починає відігравати роль окремого суб'єкта ринкових та управлінських відносин. В такому контексті українським необхідним постає питання стратегічного вектору розвитку міста, що має ґрунтуватися на ефективному залученні механізмів стратегічного планування.

Сучасне концептуальне бачення стратегічного планування міста має ґрунтуватися не на здатності до адміністративного тиску чи впливу, а на можливості ефективного менеджерського управління, що має включати як орієнтацію на внутрішній розвиток, так і на міжнародну співпрацю. Основне завдання сучасного міста – це створення соціально сприятливого середовища для своїх громадян, залучення інвестицій, розвиток економічних, соціальних, культурно-духовних, екологічних та інших чинників, що формують систему збалансованого функціонування міста.

Стратегічний розвиток міста включає три основні рівні:

- стратегії місцевого розвитку – передбачають загальне бачення соціального, економічного, політичного розвитку міста. Тобто, це своєрідна загальна концепція ефективного функціонування міста в довготривалій перспективі;
- просторові програми – планування, що має більш вузький характер і передбачає реалізацію містобудівної політики органів місцевого самоврядування;
- щорічні програми соціально-економічного розвитку та культурного розвитку території передбачають визначення векторів розвитку міста в конкретних сферах з часовою орієнтацією в один рік.

Відповідно до зазначених рівнів, розрізняють такі «горизонти планування»:

- короткострокове планування (1 рік) – передбачає план, щодо використання ресурсів для вирішення конкретних проблем міста; має враховувати такі принципи, як принцип гнучкості, принцип внесення змін у процесі їх виконання і принцип оптимізації;

- середньострокове планування (до 3 років) – складання планів, що визначають основні вектори соціально-економічного розвитку, напрями дій та заходи на середньострокову перспективу з метою досягнення стратегічних цілей;

- довгострокове планування (5 і більше років) – програмні документи, що включають весь комплекс стратегічних цілей та структурних співвідношень економіки і соціальної сфери.

Стратегічний розвиток міста – це послідовна реалізація певних безперервних циклів, кінцевим результатом чого мають стати реальні економічні, політичні, соціальні показники ефективної діяльності міста. До таких циклів в загальному вигляді належать: планування, реалізація, оцінка і уточнення.

Розглядаючи перший цикл планування, варто зазначити специфіку даного етапу. На етапі планування має відбуватися аналіз економічної, політичної, соціальної, екологічної, культурно-освітньої ситуації в місті з реальними цифрами та показниками. Чим точнішими будуть ці показники, тим краще можна буде визначити основні проблемні сторони міста. Крім того, в даному циклі доречно чітко визначити цілі планування, які мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та обмеженими за часом. Реалізація плану повинна обов'язково в результаті мати вимірювальні показники, для здійснення неупередженої оцінки результатів та можливості вносити певні корективи.

До таких показників можна віднести:

- якість життя населення (тривалість, рівень та спосіб життя населення);

- екологічна ситуація (забруднення атмосферного повітря, водне середовище, електромагнітне, радіоактивне, шумове забруднення);

- ресурсний потенціал (економіко-географічний, природо-ресурсний, демографічний потенціал);

- потенціал соціально-економічного розвитку міста (трудоий, виробничий, фінансовий, інвестиційний потенціал).

Також, важливим для розвитку міста є критерій готовності міста до інновацій, що передбачає наявність ресурсів для впровадження нових технологій та трендів в різні сфери функціонування міста.

Фактично, успішна реалізація стратегії розвитку міста – це показник спроможності місцевої влади ефективно розпоряджатися наявними ресурсами, вчасно і правильно приймати управлінські рішення та нести відповідальність за них. Стратегія розвитку міста передбачає стратегічне планування – комплексну концепцію виправлення існуючих проблем та розвиток можливих перспектив. Саме стратегічне планування розвиває стратегічне мислення муніципальних службовців, які мають орієнтуватися як на світові управлінські тенденції, вимоги ринку, науково-технічні досягнення, так і на рівень життя своїх громадян, можливість надання громадянам адміністративних послуг на високому рівні, забезпечення культурно-духовного розвитку територіальної громади.

УДК 353:005.412](043.2)

Козаченко Ю. М.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

Кирилова Л. О.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «РЕГІОН» ТА «РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК»

Важливість дослідження регіонів України на сьогоднішній день визначається необхідністю забезпечення збалансованого розвитку окремих частин країни в контексті вимог сталого розвитку шляхом раціонального використання їх потенціалу. Для проведення ефективної регіональної політики з метою забезпечення розвитку різних сфер і галузей господарства необхідно, насамперед, чітко визначити регіони країни, законодавчо закріпивши їх межі, знати рівень соціально-економічного розвитку кожного з них тощо, тому важливим є з'ясування сутності термінів «регіон» та «регіональний розвиток».

На разі не існує єдиного чіткого визначення поняття «регіон». Різні автори по-різному трактують його зміст, беручи за основу аналогію даного поняття з поняттям «економічний район» чи надаючи йому дещо іншого змісту. Термін «регіон» з'явився пізніше, ніж термін «район», проте часто вони вживаються як синоніми.

Регіонами у розумінні Концепції державної регіональної політики, затвердженої Указом Президента України від 25 травня 2001 р. № 341/2001 є територіальні утворення з системою органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. В Законах України «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8 вересня 2005 р. № 2850-IV та «Про засади державної регіональної політики» від 5 лютого 2015 р. № 156-VIII, поняття «регіон», на наш погляд, визначено доволі лаконічно – територія Автономної Республіки Крим, області, міст Києва та Севастополя.

Саме поняття «регіон» охоплює сім складових. Перша із них – природно-географічна структура регіону. Існує географічна єдність регіону: будь-який центр, навколо нього каркас. Друга складова регіону як системи – це економічна. У регіональній економіці регіон розглядається як просторово обмежена частина єдиного народногосподарського комплексу, тобто як структурний елемент господарського комплексу країни. Основними ланками економічного районування визначаються значні економічні райони – макрорегіони. Таке районування стосується наступної, третьої складової регіону: політико-адміністративний поділ території. Оскільки владно-силовими відносинами просякнуті всі господарські відносини і політико-адміністративна структура регіону збігається із його економічною структурою. Саме рівні адміністративного поділу забезпечують регіону необхідні умови соціально-економічного функціонування. Четверта, п'ята, шоста та сьома складові регіону – етнічна, соціальна, історико-культурна, інституційно-правова.

Отже, регіон доцільно розглядати як цілісне територіальне утворення із певною соціально-економічною системою, всі складові частини якої перебувають у складних взаємозв'язках і взаємодії та здатні до відтворення. Кожному окремому регіону притаманні своя історія, культура, структура, функції, умови життя населення, зв'язки з зовнішнім середовищем та інші особливості, які виділяють його з-поміж інших територіальних утворень як всередині держави, так і на міждержавному рівні. Регіон має великі розміри території, складну систему управління процесами, які в ньому відбуваються, та ієрархічність владно-управлінської структури; у ньому проживає значна частка населення держави, яка зайнята у загальнодержавному та регіональному виробництві. Зважаючи на це, систему регіону потрібно розглядати та аналізувати разом з усіма елементами, які її утворюють та входять до складу цієї системи, тобто утворюють цілісний регіональний господарський комплекс в країні.

Вивчаючи поняття «регіональний розвиток», необхідно відзначити, що на даний час існує дві наукові позиції на сутнісне розуміння цього

терміну. Відповідно до першої позиції «розвиток регіону – це багато-аспектний процес, що зазвичай розглядається з точки зору сукупності різних соціальних і економічних цілей. Під ним розуміється режим функціонування регіональної системи, орієнтований на позитивну динаміку параметрів рівня і якості життя населення, забезпечену стійким, збалансованим і взаємонеруйнуючим відтворенням соціального, господарського, ресурсного й екологічного потенціалів території». Згідно з іншою позицією «під регіональним розвитком слід розуміти будь-які, не обов'язково прогресивні, зміни економічних і соціальних компонентів, зростаючий вплив міжрегіональної і міжкраїнової конкуренції, а також підвищення значущості державного управління макро- і мікроекономічними процесами».

Таке подвійне розуміння суті регіонального розвитку вимагає більш ретельного його розгляду з позиції регіону як території та регіону як економічного простору.

Прийнято вважати, що під розвитком території розуміється насичення території об'єктами і зв'язками між ними: чим більше на певній території таких об'єктів і чим тісніший зв'язок між ними, тим більш розвиненою є така територія. Щодо історичних і наукових особливостей, то термін «розвиток території» трактується по-різному. Якщо, наприклад, у республіках колишнього СРСР під розвитком території розуміється кількісні і якісні зміни економічного простору, пов'язані зі змінами кількісних і якісних характеристик природних ресурсів, господарства (економічного потенціалу території, структурних перетворень, зростання обсягів виробництва), населення і господарських зв'язків. Іншими словами, розвиток і освоєння території передбачають насичення території об'єктами й зв'язками між ними: чим більше на певній території таких об'єктів і чим тісніший зв'язок між ними, тим більш розвиненою або освоєною є територія. На такій території і результати діяльності значно вищі, ніж на менш розвиненій або неосвоєній. У Польщі, наприклад, поняття регіонального та місцевого розвитку найчастіше стосується просторового масштабу розвитку або дій на вказаному масштабі території. Це питання зводиться не стільки до просторового облаштування, скільки до «низового» характеру динаміки розвитку. Узагальнюючи, можна стверджувати, що під розвитком території необхідно розуміти певний приріст результатів функціонування економіки, які дозволяють забезпечувати розширене відтворення матеріальних і трудових чинників виробництва, а також збільшення масштабів і міцності економічних зв'язків, що виникають у процесі суспільного виробництва.

У свою чергу, розвиток регіонів як економічного простору є не що інше, як розвиток елементів продуктивних сил (чинників виробництва)

в просторовому середовищі, яке має відносно замкнену форму, обумовлену територіальним розподілом праці, а саме, просторовим відособленням окремих елементів суспільної праці на основі специфіки вироблюваних продуктів і своєрідності умов їх виробництва.

Регіональний розвиток за своєю суттю – це економічна концепція, яка враховує взаємний вплив економічної діяльності та інтеграції ринків на територіально-географічні об'єкти. При цьому процеси регіонального розвитку обумовлюються дією загальних і спеціальних законів економіки, які відображають об'єктивні взаємозв'язки та взаємозалежності в процесі виробництва, розподілу та споживання певних благ. Закономірності регіонального розвитку віддзеркалюють причинно-наслідкові зв'язки та не однозначну залежність (скоріше ймовірнісну), а це означає, що результат дії зовнішніх збурень є передбачуваним, але точність такого передбачення може відхилитися від початкового стану.

Відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади державної регіональної політики» регіональним розвитком є процес соціальних, економічних, екологічних, гуманітарних та інших позитивних змін у регіонах.

Таким чином, враховуючи викладене вище, під регіональним розвитком слід розуміти процес нагромадження позитивних, незворотних, закономірних змін (описується сукупністю показників соціально-економічного стану, структури економіки тощо), які призводять до зростання рівня життя населення в довгостроковій перспективі. Сутність регіонального розвитку розкривається через низку таких рис як: методи управління регіональною економікою, відносини в середині регіональної системи, раціональне використання регіональних переваг, взаємоузгодженість різних гілок влади в прийнятті ефективних управлінських рішень, що максимально враховують інтереси всіх сторін, інновації, людський і соціальний капітал тощо.

УДК 351.823.1(043.2)

Кравченко Ю. А.,
магістрант,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У ГАЛУЗІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН

На сьогодні існує нагальна потреба у визначенні ефективного механізму державного управління у сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності, земе-

льних ділянок, які перебувають у власності громадян та юридичних осіб для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, недопущення соціального напруження у цій галузі. Україна має значний земельноресурсний потенціал. Так, станом на 1 січня 2019 рік земельний фонд України становить 60,3 млн гектарів, або близько 6 відсотків території Європи.

Після розпаду Радянського союзу, коли Україна здобула незалежність, однією з перших реформ була земельна реформа. З 1991 по 2002 рр. відбулися значні зміни у структурі власності на землю. Землі в межах населеного пункту визнавалися комунальною власністю, землі і майно колективних підприємств були розподілені (розпайовані) між працівниками та передані в їх приватну власність, а всі інші землі були визнані державною власністю. За результатами реформи близько 27,5 млн гектар сільськогосподарських земель було передано у приватну власність близько семи мільйонам громадян (6,92 млн.). Отримані земельні ділянки іменувалися паями, середня площа яких по Україні склала 3,6–4 гектари за різними даними.

З початку земельної реформи до 2001 року відбулися значні зміни у структурі власності на землю, однак починаючи зі вступу в силу нового Земельного Кодексу України у 2002-му році, який встановив заборону на відчуження земель сільськогосподарського призначення, земельні відносини власності у сільському господарстві не зазнавали критичних змін, а земельна реформа так і не завершилася, не досягнуто основної її мети – передачі землі ефективному власнику та запровадження еколого-економічної моделі господарювання.

Згідно інформації, наведеної у загальній частині Стратегії удосконалення механізму управління в сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності та розпорядження ними, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року № 413, у структурі земельних ресурсів країни та землекористуванні спостерігаються значні диспропорції, поглиблення яких може становити загрозу навколишньому природному середовищу та життєвому середовищу, а також ефективності господарської діяльності, стійкому розвитку національної економіки в цілому.

В Україні для господарського використання залучено понад 92 відсотки території. Надзвичайно високим є рівень розораності території і становить понад 54 відсотки (у розвинутих країнах Європи – не перевищує 35 відсотків). Фактична лісистість території України становить лише 16 відсотків, що недостатньо для забезпечення екологічної рівноваги (середній показник європейських країн – 25–30 відсотків).

Надмірна розораність земель (понад 54 відсотки земельного фонду України), у тому числі на схилах, призвела до порушення екологічно

збалансованого співвідношення сільськогосподарських угідь, лісів та водойм, що негативно вплинуло на стійкість агроландшафтів і зумовило значне техногенне навантаження на екологічну сферу.

В Україні нараховується понад 1,1 млн. гектарів деградованих, малопродуктивних та техногенно забруднених земель, які підлягають консервації, 143,4 тис. гектарів порушених земель, які потребують рекультивації, та 315,6 тис. гектарів малопродуктивних угідь, які потребують поліпшення.

Найбільш істотним фактором зниження продуктивності земель і зростання деградації агроландшафтів є водна ерозія ґрунтів. Загальна площа сільськогосподарських угідь, які зазнали згубного впливу водної ерозії, становить 13,3 млн гектарів (32 відсотки), у тому числі 10,6 млн. гектарів орних земель. У складі еродованих земель перебуває 4,5 млн. гектарів із середньо- та сильнозмитими ґрунтами, у тому числі 68 тис. гектарів повністю втратили гумусовий горизонт. Інтенсивно розвиваються процеси лінійного розмиву та яроутворення. Площа ярів становить 140,4 тис. гектарів, а їх кількість перевищує 500 тисяч. Інтенсивність ерозії в окремих яружно-балкових системах перевищує середні показники у 10–20 разів. Вітровій ерозії систематично піддається понад 6 млн. гектарів земель, а пиловим бурям – до 20 млн гектарів. На якісний стан земельних ресурсів впливають також інші негативні фактори, зокрема засоленість, солонцюватість, перезволоженість, кислотність, кам'янистість.

Інтенсивне сільськогосподарське використання земель призводить до зниження родючості ґрунтів через їх переущільнення, зокрема чорноземів, втрати грудкувато-зернистої структури, водопроникності та аераційної здатності з усіма екологічними наслідками. Посилилися процеси деградації ґрунтового покриву, що зумовлено техногенним забрудненням. Найбільшу небезпеку для навколишнього природного середовища становить забруднення ґрунтів радіонуклідами, важкими металами, збудниками хвороб.

На якісний стан земельних ресурсів та цілого ряду об'єктів галузей економіки істотно впливають гідрометеорологічні та небезпечні екзогенні геологічні процеси і явища (селі, зсуви, обвали, карсти, просідання ґрунту, абразія, руйнування берегів водосховищ тощо), які поширені більш як на 50 відсотках території.

Протягом останніх років недостатньо задіяним для оптимізації використання та охорони земель залишається механізм поєднання заходів економічного стимулювання і юридичної відповідальності в галузі охорони земель, а також встановлення на законодавчому рівні природоохоронних обмежень у використанні земель шляхом здійснення ефективного землеустрою.

Важливими факторами у боротьбі з вітровою ерозією залишаються роботи із створення системи полезахисних лісових смуг та інших захисних насаджень. На даний час площі захисних лісових насаджень становлять 1,5 млн. гектарів, у тому числі полезахисних лісосмуг – 446,7 тис. гектарів.

За відсутності Закону України «Про охорону родючості ґрунтів», яким повинні бути визначені дієві механізми здійснення контролю за якістю ґрунтів, що використовуються, та заходів щодо збереження їх родючості, виникла негативна тенденція втрати гумусу. Так, за останні 20 років у середньому по Україні вміст гумусу зменшився на 0,22 відсотка в абсолютних величинах, що є значним відхиленням, оскільки для його збільшення в ґрунті на 0,1 відсотка в природних умовах необхідно 25–30 років.

До зниження родючості ґрунтів призводить також порушення сівозміни. Зокрема, соняшник у деяких областях займає площу понад 30 відсотків орних земель. При цьому в більшості випадків культура повертається на попереднє поле через три роки, а рекомендовано через шість – сім років. Порушення вимог щодо сівозміни, крім підвищення рівня забур'яненості та розвитку захворювань культур, призводить до ґрунтоперевтоми.

Під час передачі земельних ділянок в оренду на довгостроковий період втрачаються будь-які можливості здійснення контролю за недобросовісними орендарями, що призводить до втрати цінності вітчизняних чорноземів.

Під час розпорядження землями сільськогосподарського призначення державної власності не враховуються такі важливі фактори, як передача земель сільськогосподарського призначення державної власності та прав на них через процедуру проведення земельних торгів; передача земель сільськогосподарського призначення державної власності з урахуванням перспективи розвитку прилеглих населених пунктів згідно з схемами планування території Автономної Республіки Крим, областей та районів, генеральних планів населених пунктів, планів зонування територій і детальних планів території, дотримання раціонального використання території, недопущення черезсмузжя, далекоземелля та забезпечення дотримання вимог щодо екологічної безпеки, охорони земельних ресурсів, відтворення родючості ґрунтів, продуктивності земель сільськогосподарського призначення.

Ці та багато інших питань залишаються актуальними і потребують вирішення шляхом запровадження сучасної, прозорої і дієвої системи управління у сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності, спрямованої на забезпечення захисту інтересів суспільства, територіальних громад та держави, а

також раціонального та ефективного функціонування сільськогосподарських регіонів з урахуванням потреб розвитку населених пунктів, запобігання деградації земель, необхідності забезпечення продовольчої безпеки держави.

Відповідно до рекомендацій Європейської економічної комісії ООН з питань управління земельними ресурсами для належного державного управління земельними ресурсами повинні бути здійсненні заходи щодо: визначення на законодавчому рівні сутності землі, форм і характеру власності, форм користування і прав на землю, обмежень і зобов'язань, які повинні реєструватися; комерційного використання системи управління земельними ресурсами відповідно до довгострокової фінансової моделі, системи нормативно-правового регулювання та адміністративного управління, а також орієнтації системи управління земельними ресурсами на задоволення попиту споживачів; забезпечення прозорості діяльності системи управління земельними ресурсами, надійного, вільного, з низькими витратами доступу до земельної інформації всіх суб'єктів ринку; проведення постійного моніторингу, оцінки та здійснення контролю за ефективністю, цілісністю і прозорістю системи управління земельними ресурсами з урахуванням показників, що відображають, зокрема, витрати коштів і часу на виконання кожної операції із землею, а також ступінь задоволення потреб.

УДК 35.08:323.113](477)(043.2)

Курдіян Г. О.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РОЗВИТОК ВІДНОСИН МІЖ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ ТА ГРОМАДЯНАМИ В УКРАЇНІ: СТАНДАРТИ ЄС ТА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ

Зміцнення відносин між державними службовцями та громадянами в усьому світі розглядається як міцна основа для поліпшення процесів вироблення державної політики та як основа добросовісного врядування.

Конституція України проголошує право громадян на участь в управлінні державними справами. У зв'язку з цим усі уряди в Україні декларують своїми пріоритетами прозорість, відкритість та участь

громадськості у врядуванні. Незважаючи на це, все ще існує невідповідність між задекларованими підходами та фактичними результатами.

Перехідний процес від управління радянського типу до демократичного врядування в Україні проходить досить повільно. Серед головних перешкод на цьому шляху можна виділити слабкі можливості центральних та субнаціональних органів влади щодо вироблення та оцінювання державної політики, а також невисокий рівень участі громадян у розробленні та реалізації державної політики.

Незважаючи на зусилля щодо забезпечення більшої прозорості органів влади, які докладалися протягом останніх років, що призвело до створення Інтернетпорталів і веб-сайтів центральних та субнаціональних органів влади, інформованість та ступінь участі громадян усе ще залишаються низькими. Проголошені наміри та готовність нового керівництва України дає змогу сподіватися на успіх у розвитку відносин між органами влади та громадянами.

Важливість модернізації взаємостосунків державних службовців і громадян. ЄС розглядає розвиток відносин між державними службовцями та громадянами як міцну основу для поліпшення процесів вироблення державної політики та добросовісного врядування. Залучення громадян до процесів вироблення державних рішень дає змогу органам влади знайти нові джерела ідей про напрями політики та отримати нову інформацію і ресурси для прийняття рішень. Це також важливий внесок у підвищення довіри до органів влади з боку суспільства, яка підвищує якість демократії та зміцнює можливості громадянського суспільства.

У країнах із розвинутими демократичними системами зміцнення зв'язків державної служби із громадянами дає змогу.

- Підвищувати якість демократії, надаючи можливості органам влади використати додаткові джерела інформації, перспективи та потенційні рішення для того, щоб вирішувати нагальні потреби державної політики за умов підвищення складності умов, взаємної пов'язаності напрямів державної політики і в умовах обмеженого часу.

- Забезпечувати потреби інформаційного суспільства, підготуватися до прискороного та ширшого спілкування із громадянами та забезпечення свідомого управління.

- Інтегрувати інформацію та пропозиції, які надходять від громадян, до процесу вироблення державних рішень для виправдання очікувань громадян на те, що їх голос буде почуто, а їх думки – взято до уваги.

Відносини між державними службовцями та громадянами стосуються широкого спектра взаємодії на кожному етапі прийняття рішень, починаючи з моменту розробки до їх виконання та оцінки.

У практичному плані взаємодія між державними службовцями та громадянами означає інформованість, консультації та активну участь громадян.

Інформування розуміється як двосторонні відносини, за яких державні службовці готують та надають інформацію для користування громадянами. Сюди входить як пасивний доступ до інформації на вимогу громадян, так і активні заходи, яких уживають державні службовці для поширення інформації серед громадян.

Одним із недоліків української державної служби залишається культура, за якої більше значення надається відданості певному начальнику, аніж професійна етика служіння громадянам. Державні службовці в Україні, на відміну від своїх колег на Заході, не надають порад політикам. Натомість, їх роль – служити своєму керівникові. Поняття «служби суспільству» разом із наданням компетентних послуг ще повинно проникнути глибоко в культуру державної служби в Україні. Ця мета передбачена в реформі державної служби, яку ще необхідно здійснити.

Протягом останніх кількох років важливі ініціативи з боку державних службовців зустрічали нерозуміння громадян. Очевидно, це відбувалося через низький життєвий рівень, але, крім того, це також можна пояснити непрозорими процесами прийняття рішень. Методи, процедури та підходи, що їх використовують обласні та місцеві органи влади, залишаються незрозумілими для більшості населення. Таким чином, прозорість і відкритість державних структур має життєво важливе значення для підвищення суспільного інтересу до питань врядування.

Існують свідчення на користь того, 16 що 62 % усіх опитаних дотримуються думки про те, що у них немає шансів на здійснення контролю за діяльністю державних службовців, а ще 20 % не відчують у цьому потреби. Майже 70 % усіх респондентів не впевнені, чи можуть вони взагалі яким-небудь чином вплинути на діяльність державних службовців.

Громадяни вважають, що їх інтереси представлені незадовільно на будь-якому рівні влади. Лише 25 % респондентів відповіли, що їх інтереси добре представлені на рівні села/міста, а 19 % – на рівні області.

Разом із тим необхідно також змінювати ставлення громадян до держслужбовців. Більшість людей досі зберігає віру в патерналістську роль держави. Багато громадян, особливо на місцевому рівні, не навчилися брати на себе відповідальність за власні рішення, дії та їх наслідки, досі не знають, як захищати свої інтереси навіть у ситуації ворожого ставлення та супротиву з боку державних службовців.

Майже вся діяльність державних службовців сьогодні спрямована на підготовку адміністративних чи оперативних рішень. Водночас

контроль за виконанням та оцінка таких рішень досить слабкі. Таким чином, співвідношення між державними службовцями, які обслуговують політичних лідерів сьогодення, та державними службовцями, які працюють на користь громадян, необхідно змінити на користь останніх. Переважна більшість державних службовців повинні займатися наданням послуг громадянам.

Підготовка та перепідготовка державних службовців – особливо стажування на робочому місці – повинні бути значно вдосконалені. Вищі керівники державних організацій повинні проходити підготовку у сфері відносин з громадськістю. Вони повинні знати, як використовувати результати соціальних досліджень, використовувати технології стосунків із громадськістю та співпрацювати з лідерами неформальних груп.

Що робиться для реформування та розвитку відносин між органами влади та громадянами

Законодавство України забезпечує необхідні попередні умови для розвитку відносин між органами влади та громадянами. Разом з тим суть полягає в тому, щоб втілити законодавство та механізми реалізації цих прав на практиці. Більшість законодавчих актів проголошують права, якими користуються громадяни, але не містять достатніх положень стосовно відповідних зобов'язань з боку органів влади.

З одного боку, громадяни визначаються як єдине джерело влади, які, відповідно до цього, можуть здійснювати цю владу безпосередньо чи через виборних представників. З другого – державні службовці не відчувають достатнього юридичного тиску для того, щоб стати відкритішими для громадянської участі.

Конституція України, прийнята в червні 1996 р., проголошує участь громадян в управлінні державними справами. У Конституції України передбачено фундаментальне право громадян здійснювати владу безпосередньо і через виборних представників та проголошено право громадян на участь у державному управлінні. Ці положення визначаються як право на свободу зборів та організації, на проведення референдумів, на вільні вибори до органів влади та на звернення до органів державної влади зі скаргами.

На майбутнє уряду України доцільно забезпечити загальну координацію діяльності міжнародних донорських організацій, які працюють у сфері модернізації поведінки українських державних службовців, та зосередитися на таких аспектах стосунків між державними службовцями та громадянами, як: право громадян на інформацію, право громадян на високоякісні послуги, антикорупційна діяльність, розвиток партнерських відносин на обласному рівні, стратегічне планування, розвиток стосунків між «електронним урядом» та громадянами, освіта та наукові дослідження у сфері врядування.

Мищенко О. К.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Ефективність діяльності керівників державних органів грає важливу роль в процесі вдосконалення системи державного управління, так як професійна кваліфікація державних службовців впливає на результативність діяльності органів державної влади. Саме застосування оцінки результатів діяльності державних службовців дозволяє забезпечити якісно новий рівень ефективності їх діяльності, вирішення проблем, що стоять перед органами державної влади, і створює основу для індивідуальної зацікавленості в ефективності виконання посадових обов'язків, прийняття оптимальних управлінських рішень, які націлені на результат, а не просто виконання своїх обов'язків.

Оцінка діяльності державного службовця має відбуватися на основі аналізу результатів його діяльності з урахуванням дотримання службовцям принципів державної служби, загальних правил поведінки державного службовця, етики поведінки державного службовця та профілю професійної компетентності відповідної посади. Саме для такої оцінки базовим критерієм є результативність та ефективність діяльності, бо саме ця складова дозволяє здійснювати публічний контроль за діяльністю органів влади і перевіряти узгодженість цілей уряду, органів влади та працівників. Не слід забувати про те, що окрім професійних якостей важливо для державного управлінця моральна поведінка: відданість справі, чесність, порядність, турбота про державні та громадські інтереси. Необхідним є розширення критеріїв, додавши до них професійні знання, якість послуг, прагнення до досягнення високих результатів, вміння і готовність приймати рішення, здатність працювати з великим обсягом інформації та нововведень, комунікабельність, оволодіння професійною етикою, наявність політичної і правової культури.

Реформуючи систему державного управління оцінку ефективності роботи управлінців державної служби необхідно здійснювати за новим принципом: не кількість проведених нарад, а те, що вони реально змінили для народа України.

Оцінка ефективності державних службовців є інноваційною практикою на міжнародному рівні. Деякі країни Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) встановлюють показники ефективності топ-чиновників таким чином, щоб максимально забезпечувати досягнення цілей уряду.

Наші пропозиції до системи щорічної оцінки мають багато спільних рис з системою управління результативністю (performance management) в уряді Канади, яка займає одну з перших позицій у світі за ефективністю держслужби.

Частиною культури канадської держслужби є заохочення відданості та високої продуктивності. Така культура стимулює надання послуг найкращої якості громадянам.

Кожен державний службовець у Канаді щороку укладає зі своїм керівником «Угоду про продуктивність» (performance agreement), виконання якої оцінюється наприкінці року.

Формування такої культури державної служби сприяє побудові довіри всередині державної системи обслуговування громадян, дозволяє розкрити потенціал кожного працівника та забезпечує прозорість державної служби.

Оцінювання результатів службової діяльності – це нова для української держслужби концепція, яка тільки розпочинає своє становлення. Встановлено показники службовцям категорій Б та В, особливої уваги потребує порядок оцінювання результатів службової діяльності держслужбовців категорії А – вищого корпусу державної служби. Ця категорія держслужбовців має особливий порядок визначення та оцінювання показників, адже вони мають забезпечувати лідерство у впровадженні реформ та є тією ланкою, яка поєднає державну службу з політичним керівництвом уряду. Чіткі критерії відокремлять їхню діяльність від політичної оцінки, дозволять об'єктивно оцінити результативність впровадження рішень уряду, а також забезпечити сталість держслужби в момент зміни політичного керівництва.

Встановлення критеріїв оцінки ефективності управлінців державної служби України додає до основних завдань керівника планування діяльності, формування адекватної структури організації, нагляд за виконанням функцій, управління ризиками, досягнення впевненості в тому, що мета та цілі установи будуть досягнуті, а рішення виконуватимуться.

Запровадження системи управління результативністю матиме вплив на внутрішню культуру державної служби та буде сприяти трансформації всієї системи держуправління від орієнтації на процеси до орієнтації на результат.

Критерії оцінки державних службовців можна визначити з чотирьох підструктур:

- соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, відношення до роботи, мотивації праці);
- ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані працівником в процесі навчання і роботи);
- сукупність органічних рис (тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здатності);
- соціально-психологічні особливості кожного працівника, пов'язані як з його вродженою властивістю як особистості, так і придбані ним протягом роботи в процесі взаємодії з іншими членами колективу.

Аналізуючи національну законотворчість, потрібно зосередити увагу на проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців». Зокрема, відзначимо, що розділ II проекту Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців містить перелік критеріїв професійної компетенції державних службовців категорій «А», «Б»:

- 1) результативність (ступінь успішності і якості виконання поставлених завдань);
- 2) дисциплінованість (дотримання правил внутрішнього розпорядку та трудової дисципліни);
- 3) професійна етика (дотримання етичного кодексу державного службовця)
- 4) ініціативність (здатність державного службовця до нестандартного, творчого підходу при плануванні та вирішенні поставлених завдань, в межах компетенції, дозволяє спростити і оптимізувати управлінські процеси, підвищити ефективність і результативність виконуваної роботи).

Однак, на нашу думку, цей перелік критеріїв професійної компетенції державних службовців при їх оцінці вимагає значного розширення з урахуванням наукових досліджень, оскільки об'єктивна оцінка результатів діяльності державних службовців – один з найважливіших процесів, впливає на професійну мотивацію державних службовців, яка, в свою чергу сприяє задоволенню потреб людини в самореалізації, визнанні з боку інших.

Таким чином, вбачається важливим створення гнучких систем професійного оцінювання діяльності персоналу державних органів, що має проводитися на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Критерій результативності діяльності є визначальним, він є тим фактором, який дозволяє здійснювати публічний контроль за діяльністю органів влади та перевіряти узгодженість цілей уряду, органів влади та працівників.

Отже, застосування критеріїв оцінки результативності дозволяє у формі конкретних значень якісних і кількісних параметрів зафіксувати цілі та завдання, покладені на державних службовців. Оцінка ступеня фактичного досягнення цільових значень критеріїв результативності дозволяє підвищити якість роботи державних службовців і встановити зв'язок між ефективністю їх діяльності та системою мотивації і стимулювання їх праці. Водночас зауважимо, що в оцінюванні державних службовців не уникнути суб'єктивності, як наслідок, участі людей (експертів) у застосуванні самої процедури.

УДК 349.6(1-87)(043.2)

Мунтян А. В.,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ

В умовах стрімкого розвитку енергоспоживання, зростаючого техногенного та антропогенного навантаження на довкілля питання дослідження й використання досвіду державного регулювання у сфері використання природних ресурсів зарубіжних країн може допомогти у справі сучасної оптимізації національної природоохоронної системи.

Аналіз законодавства зарубіжних країн, надає нам змогу виділити конкретні засади регулювання використання певних видів природних ресурсів.

Правове регулювання використання природних ресурсів у зарубіжних країнах здійснюється на рівні законодавчих та системи підзаконних нормативно-правових актів. Для законодавства більшості зарубіжних країн характерним є встановлення обов'язку держави забезпечувати не лише охорону навколишнього природного середовища, а й оптимізацію системи управління у сфері раціонального використання природних ресурсів.

Наведемо деякі приклади законодавчого регулювання в різних країнах ЄС:

Зокрема, у Конституції Чеської Республіки охороні навколишнього природного середовища приділено увагу в ст. 35, де вказується, що держава піклується про поліпшення і всебічну охорону природи батьківщини і збереження її краси з тим, щоб створювати всі умови для добробуту народу в цілому і окремих громадян.

У свою чергу в Конституції Угорщини закріплено ставлення до природи та її багатств як до загального надбання угорського народу. Єдність зовнішньополітичних принципів Угорщини та інтересів екологічного захисту середовища виходить з об'єктивної необхідності поєднання національних заходів з охорони навколишнього природного середовища з широкими міжнародними заходами в цій сфері (параграф 18 глави 1).

Так Конституції Іспанії встановлюється, що органи державної влади мають слідкувати за раціональним використанням усіх природних ресурсів з метою захисту та покращення якості життя, а також для охорони та відновлення навколишнього середовища, спираючись при цьому на необхідну колективну солідарність (ч. 2 ст. 45).

Конституція Сполучених Штатів Америки як основний закон країни не містить норм, які безпосередньо присвячені охороні навколишнього природного середовища, однак це компенсується « шляхом застосування такого юридичного прийому, як тлумачення тексту Конституції, що здійснюється законодавцем та суддями на підставі загальнодоступних доктрин, традицій та розумності ».

Спеціальними законодавчими актами у сфері використання природних ресурсів є система кодифікованих нормативно-правових актів, де визначаються диференційовані особливості використання окремих природних комплексів та ресурсів. Наприклад, у Лісовому кодексі Французької Республіки 2006 року встановлюється заборона відчуження лісових ресурсів державної форми власності, а також забороняється вирубка деревини, якщо лісові комплекси виконують водозахисну функцію охорони земель.

Окрім встановлення особливостей правового регулювання використання окремих видів природних ресурсів – земельних, лісових, водних, ресурсів тваринного та рослинного світу, атмосферного повітря, характерним є проголошення спеціальних директив Європейського Союзу, дія яких поширюється на територію не лише однієї країни. Однак при цьому завжди існує єдиний комплексний нормативно-правовий акт, який визначає загальні засади забезпечення охорони навколишнього природного середовища

У системі державного управління Європейського Союзу, окрім внутрішньонаціональних органів державної влади, діють міждержавні органи, яким є, зокрема, Європейська Комісія (орган виконавчої влади ЄС, відповідальний за підготовку законопроектів, виконання рішень Європарламенту та Радою Європи, за контроль за дотриманням договорів Європейського Союзу та інших правових актів та за поточні справи Союзу).

Отже, сучасні держави прагнуть на конституційно-правовому рівні закріпити регулювання охорони прав громадян на безпечне довкілля, і в такий спосіб декларується реалізація екологічної функції держави у розумінні напряму діяльності держави із забезпечення раціонального використання природних ресурсів, що знаходяться у власності держави, територіальних громад, юридичних та фізичних осіб.

УДК 35.08:005.95/.96](477)(043.2)

Мураховська І. М.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

Мураховський О. П.,

магістрант,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВА ЯКІСНОГО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Сьогодні, як ніколи, важливе питання забезпечення якісним управлінням персоналом в органах публічної влади України. Тому що динамічність суспільно-економічних відносин та європейсько-інтеграційна спрямованість нашої країни потребують на сьогоднішній день формування нових дієвих підходів до управління персоналом в органах влади. Оскільки більшість публічно-владних установ через нестачу висококваліфікованих кадрів та недостатньо гнучку і застарілу концепцію кадрової політики не встигають реагувати на швидкі зміни в суспільстві та в світі, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу та впровадження інноваційних технологій кадрової роботи. Все це у сукупності породжує демотивацію і декваліфікацію державних службовців та посадових осіб місцевого самовряду-

вання, формує в них уявлення про безперспективність та тимчасовість роботи на публічній службі. І, як наслідок, ми маємо низьку якість кадрового забезпечення органів публічної влади України, що, у свою чергу спричинює плінність кадрів, непрестижність професії публічно-службовця, непродуктивність роботи органів влади.

Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка і подальше впровадження сучасних технологій управління персоналом в органах публічної влади з метою покращення існуючого стану кадрового забезпечення органів влади, здійснення ефективного публічного управління, формування позитивного іміджу публічно-владних інститутів та становлення України як сильної, демократичної, сервісної і європейської держави. Адже від того наскільки ефективно здійснюється управління персоналом залежить злагожденість роботи органів влади та їх працівників і, відповідно, результативність їх діяльності.

Для досягнення вищезазначеного використовуються різні технології управління персоналом в органах влади – професійні прийоми щодо роботи з персоналом, які забезпечують виконання цільових завдань кадрової діяльності. Це такі технології як: оцінка і відбір персоналу, розстановка кадрів, управління кар'єрою працівників, лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг та ін. Зазначені технології впроваджуються шляхом використання таких форм як: конкурсний відбір, атестація, щорічне вимірювання рівня фаховості та якості роботи працівника тощо. Вважаємо, що комплексне застосування технологій управління персоналом на постійній основі є тією рушійною силою у процесі удосконалення роботи персоналу, підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня та налагодження робочих стосунків між керівником і його підлеглими.

Окрім цього варто зазначити, що сьогодні системи управління персоналом у більшості органах публічної влади України є застарілими і не відповідають вимогам часу, що спричинює ряд негативних наслідків. Адже від стилю, форм і методів управління персоналом залежить ефективність діяльності органів публічної влади. При цьому вдало продумана та дієва система управління персоналом сприяє розкриттю потенціалу всіх працівників як професійних і досвідчених фахівців, збільшенню продуктивності їх праці та підвищенню рівня корпоративної і соціально-правової культури органів публічної влади. Тому з метою удосконалення та осучаснення вітчизняної системи управління персоналом в органах влади необхідно використовувати кращі зарубіжні практики управління кадрами, що спрямовані, насамперед, на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму досягає високих і якісних результатів роботи. А саме: впроваджувати організаційно-правове регулю-

вання управління персоналом; розвивати демократичні засади управління і співучасті публічних службовців у самоуправлінні та визначенні умов професійно-трудової діяльності; використовувати систему мотивацій «заслуг і досягнень» та ін. При цьому адаптація іноземного досвіду управління персоналом в органах публічної влади до українських реалій має відбуватися з урахуванням багаторічних вітчизняних напрацювань, особливостей ментальності, стилю життя, історичного розвитку та соціально-економічного стану як України.

На разі також важливим питанням стосовно управління персоналом, як основа якісного кадрового забезпечення органів публічної влади України, є професійний розвиток самих працівників та оновлення управлінських кадрів, що безпосередньо визначає рівень якості виконання публічних послуг, покращення, в цілому, роботи органів влади та соціально-трудових відносин у них. Для вирішення окресленого питання необхідно активно впроваджувати різні інноваційні технології управління персоналом в органах публічної влади, які будуть сприяти спрощенню організаційної структури органів влади, подолають зневажливе ставлення громадян до публічних службовців, а отже і задовольнять їх потребу в суспільному визнанні і престижності публічної служби, підвищать рівень надання публічних послуг та якість прийняття рішень. Також потрібно модернізувати професійну освіту кадрів публічної служби у контексті використання інноваційно-інформаційних технологій, шляхом:

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері надання професійної освіти кадрам публічної служби та наближення її до відповідних стандартів високо розвинутих країн світу;

- створення гнучкої системи надання освіти кадрам публічної служби, якій притаманні фундаментальність, інноваційність, практична спрямованість, та безперервність;

- використання сучасних форм і методів навчання та інформаційних технологій таких як: проектні та ігрові технології, технології стимулювання творчої активності особистості, технології розвитку здатності до критично-аналітичної діяльності, технології оптимального вирішення конфліктів, smart-технології, на основі яких безпосередньо здійснюється електронне навчання;

- збільшення державних видатків на підготовку кваліфікованих кадрів публічної служби та, зокрема, на розробку нових актуальних програм для їх професійного навчання;

- налагодження тісної співпраці між навчальними закладами, органами публічної влади та громадськістю, з метою формулювання актуальних потреб для публічної служби та надання якісних публічних послуг населенню.

Носова О. Г.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КЛЮЧОВІ ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

В Україні постійно знижується роль адміністративно-управлінського персоналу та недооцінка його службових можливостей, в зв'язку з чим тема проблем плинності кадрів у системі державної служби й пошуку шляхів їх подолання є достатньо актуальною. Головну роль в системі кадрової політики відіграє політична система суспільства, що покликана знайти, виховати, зростити, навчити, привести на державні посади людей, що мають високий рівень професіоналізму, загальнокультурні та особистісні якості.

Формування кадрової політики в державі досить складний та багато-складовий процес, в якому присутні як суб'єктивні так і об'єктивні фактори, що включають в себе здійснення ряду заходів: законодавчих, організаційно-управлінських та науково-дослідних.

Єдиного визначення «державної кадрової політики» не існує, але можна виділити декілька підходів до вивчення поняття кадрова політика. Деякі трактують державну кадрову політику як визначення стратегії і тактики, політичної направленості роботи с кадрами, а також проблеми, пов'язанні із відносинами до кадрів в установі, організації. Інші визначають державну кадрову політику, як стратегію кадрової роботи великої чисельності суб'єктів. Треті розкривають поняття державної кадрової політики як діяльність органів публічної влади, що направлена на створення стратегії та вироблення механізмів реалізації кадрової політики. Отже, державній кадровій політиці можна надати наступне визначення – це державна стратегія формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усього кадрового потенціалу суспільства, це вид державної політики, яка визначає найважливіші державні стратегічні цілі, завдання, принципи, напрями і пріоритети діяльності держави з організації, механізмів реалізації та регулювання кадрових процесів і відносин.

Суб'єктами кадрової політики є велика кількість організацій, установ, підприємств (наприклад: політичні партії, громадські організації, підприємницькі структури, трудові колективи тощо). Об'єктом державної кадрової політики є весь кадровий потенціал суспільства, в

тому числі система державних службових відносин, при виконанні яких виконуються посадові повноваження публічних службовців і функції органів публічної влади.

Головною метою державної кадрової політики – є підтримка оптимального використання кадрового потенціалу країни для реалізації національних інтересів з огляду на існуючі вимоги економіки, розвитку кадрового потенціалу для гарантування конкурентоспроможності країни на міжнародній арені; створення умов для гарантування реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, визначені Конституцією України.

Головною ціллю державної кадрової політики в публічному управлінні є постійне підвищення кваліфікації вже працюючих службовців; спеціалізація державних службовців; створення оновленої системи добору персоналу; створення прозорої системи кар'єрного зростання державних службовців, тощо.

Сьогодні перед країною стоїть завдання, що окреслює обов'язковість осучаснення кадрової політики. Обов'язковою є необхідність вироблення сучасних, нових механізмів, принципів, ідей та технологій для вирішення проблем кадрового значення, які б відповідали вимогам публічної служби європейського рівня; добору професіональних службовців, які б відповідали своєму головному призначенню, а саме надання публічних якісних послуг населенню; створення всіх необхідних умов для реалізації професійного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Одним з найважливіших пріоритетів розвитку України на сьогоднішній день є реформа державної служби. Громадськість не задоволена якістю адміністративних послуг, що надають публічні службовці, факти корупції і хабарництва, бюрократична тяганина, непрозорість і невизначеність адміністративних процедур, відсутність можливості реального громадського контролю за використанням бюджетних коштів. Всі ці ознаки дуже негативно відображаються на іміджі державного службовця та на іміджі державної служби, та як наслідок відбиваються негативним відбитком на обличчі держави взагалі.

Ключовим завданням кадрової політики органів виконавчої влади є проблема стабільності державного апарату і корпусу державних службовців, визначення пріоритетних цілей державної кадрової політики, створення осучасненого механізму роботи з кадрами, професійного розвитку кадрів публічної служби, опановування європейського та світового досвіду в управлінні людськими ресурсами, створення нової системи державно-освітніх установ кадрових служб публічних органів влади.

Більшості державних службовців не вистачає ні досвіду служби, ні належних знань і навичок. Дуже часто державні службовці не мають достатньої правової, управлінської підготовки, соціально-економічної, потрібної для публічної діяльності. Публічних службовців які мають достатній професійний досвід дуже мало. Система публічної служби вважається творчею працею, саме тому публічний службовець, повинен постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію протягом всієї службової діяльності, незалежно від посади, яку він займає.

УДК 351.84:316.36](477)(043.2)

Пасніченко Т. В.,

Головне управління статистики у Миколаївській області,
служба управління персоналом,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СІМ'Ї В УКРАЇНІ

Інститут сім'ї є одним із найдавніших у суспільстві, який існує і буде існувати завжди впродовж історії людства. Сім'я відіграє надзвичайну роль у життєдіяльності суспільства, оскільки забезпечує можливість його існування через фізичну й соціокультурну зміну поколінь. Вона залишається основою для продовження роду, осередком, де формуються загальнолюдські цінності, відтворюється трудовий потенціал та відбувається становлення суспільних відносин. Крім того, у сім'ї створюється найбільше суспільне багатство – людина. Тут вона народжується і формується як особистість. Це та клітинка, з котрої розпочинається будь-яка держава. Немає країни без сім'ї, сімейно-родинних відносин.

Без сім'ї неможливе відтворення населення, його соціалізація і, на решті, неможливе утворення всіх інших соціальних інституцій. Саме рівень розвитку сім'ї разом з характером праці зумовлюють суспільний порядок, за яким живуть люди в різних державах, за різних історичних умов.

До того ж, запорукою економічного розвитку і стабільності держави є духовне та фізичне здоров'я сім'ї. На превеликий жаль, на сьогодні спостерігаємо низку суперечностей між суспільством і сім'єю, зокрема: сім'я не задовольняє потреби суспільства у фізичній і духовній

репродукції населення, суспільство ж не забезпечує належних умов життєдіяльності сім'ї.

Така низка суперечностей, у свою чергу, потребує цілеспрямованого втручання з боку держави, формування цілісної науково-обґрунтованої системи державного регулювання розвитку інституту сім'ї, заснованої на чіткому розумінні можливостей і обмежень щодо реалізації соціально-економічного потенціалу української родини в сучасних умовах.

Аналізуючи нормативно-правові акти, ми дійшли висновку, що вони торкаються різних напрямів у сфері сімейних відносин, зокрема: матеріальна підтримка окремих категорій сімей, попередження насильства в сім'ї, подолання дитячого сирітства, бездоглядності, безпритульності дітей, питання освіти, виховання, охорони здоров'я, подолання бідності, захист прав дитини та ін. Варто зазначити, що законодавча база державного регулювання сфери сімейних відносин потребує удосконалення з урахуванням реалій і потреб сьогодення.

Організаційно-функціональне забезпечення державного регулювання розвитку інституту сім'ї представлено такими суб'єктами: Верховною Радою України, яка формує засадничі основи у сфері сімейної політики та є законодавцем у цій царині; Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини – здійснює парламентський контроль за дотриманням прав і свобод людини і громадянина, їх членів сімей; Кабінетом Міністрів України, який відповідає за покращення соціально-економічного становища сімей в Україні; Міністерством соціальної політики України – центральним органом виконавчої влади, який займається формуванням та реалізацією державної сімейної політики поряд із соціальною політикою; Радою Міністрів АР Крим та місцевими державними адміністраціями, у складі яких функціонує служби у справах дітей та органами місцевого самоврядування (відповідні управління у справах сім'ї або відділи).

Окреме місце у забезпеченні державного регулювання сфери сімейних відносин посідає і Президент України як гарант конституційних прав і свобод людини і громадянина, в частині захисту державою сім'ї, материнства, батьківства, прав дитини.

Щодо пріоритетних напрямів удосконалення та розвитку інституту сім'ї в Україні та перспектив, варто наголосити що ключовим фактором оптимізації державної сімейної політики має бути формування в суспільній свідомості пріоритету сімейних цінностей. Під традиційними сімейними цінностями мається на увазі класичні історичні уявлення про родину, важливість оформлення шлюбу та сталості шлюбних стосунків, народження та виховання дітей у сім'ї з обох батьків, традиційні ролі

чоловіка та жінки, вірність, взаємоповагу всіх членів родини та стійкий пріоритет збереження шлюбу над розлученням. Упровадження традиційних сімейних цінностей у формальну та неформальну освіту й інформаційний простір, зокрема і за сприяння інститутів громадянсько-господарства, має стати метою державної політики.

УДК 658.115.31(477.73-21)(043.2)

Пилипенко О. О.,
начальник комунального управління та благоустрою
Центрального району Миколаївської міської ради,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ МІСТА МИКОЛАЄВА

В умовах децентралізації й реформи місцевого самоврядування житлово-комунальне господарство (далі ЖКГ), потребує реформування системи управління ЖКГ для того щоб забезпечити життєдіяльність міста, вкрай необхідними житлово-комунальними послугами. Сучасне ЖКГ є складною та багатогранною соціальною системою, що обумовлює специфічні особливості побудови організаційної системи управління ЖКГ, бо від неї залежить ефективність роботи системи ЖКГ міста в цілому.

У зв'язку з цим, що сучасний комплекс ЖКГ характеризується складною системою взаємозв'язків суб'єктів господарювання, що здійснюють свою діяльність у сфері ЖКГ, населення, організацій, що є споживачами відповідного комплексу послуг і органів місцевого самоврядування, у лютому 2017 року Миколаївською міською радою була затверджена нова багаторівнева система (структура) управління ЖКГ м. Миколаєва. Складовими якої є: Миколаївська міська рада (далі ММР) (представницький орган МСВ), міський голова, виконавчий комітет ММР. Органом, що безпосередньо здійснює управління ЖКГ на території м. Миколаєва є департамент ЖКГ ММР, що згідно з «Положенням про виконавчі органи Миколаївської міської ради» займається реалізацією повноважень виконавчих органів ММР в галузі комплексного розвитку ЖКГ міста, утримання житлового фонду та прибудинкових територій, інших об'єктів ЖКГ міста, забезпечення населення належними житлово-комунальними послугами.

Департамент ЖКГ ММР здійснює управління об'єктами ЖКГ та благоустрою, що перебувають у комунальній власності міста, забезпечує їх належне управління, утримання та ефективну експлуатацію, через необхідного рівня та якості послуг населенню відповідно до повноважень. Також в структурі ЖКГ ММР існують чотири окремі відділи: відділ з координації державних закупівель; відділ координації та громадських зв'язків; загальний відділ; відділ кадрів та юридичного забезпечення; служба оперативного реагування 1588 (своєрідний call-центр ММР). Штатна чисельність працівників установи ЖКГ згідно з штатним розкладом складає 82 одиниці, у т. ч. 3 одиниці – обслуговуючий персонал.

Ураховуючи, що департамент ЖКГ ММР є основним замовником робіт із ремонту, будівництва та реконструкції об'єктів ЖКГ, до його складу входить управління з контролю за ремонтом, реконструкцією, будівництвом, газифікацією комунальних об'єктів та житла, яке утримується за рахунок відрахувань від бюджетних витрат на ремонт, реконструкцію та будівництво (до 2,5 відсотка), яке проводить проектно-кошторисну перевірку робочих проектів та договорів підряду, розробляє технічні завдання для проведення процедур закупівель та здійснює технічний нагляд за виконанням ремонтно-будівельних робіт.

Окрім департаменту ЖКГ ММР функціями щодо управління у сфері ЖКГ міста наділені також адміністрації Центрального, Заводського, Інгульського та Корабельного районів ММР, де діють окремі управління, наділені повноваженнями у галузі ЖКГ. Так в адміністраціях Центрального, Заводського та Інгульського районів Миколаївської міської ради функціонують управління комунального господарства та благоустрою, до складу яких входять відділ комунального господарства та благоустрою і відділ санітарної інспекції. В адміністрації Корабельного району профільне управління має дещо іншу назву – управління комунального господарства, благоустрою та санітарного очищення, – і також підрозділяється на відділи комунального господарства та благоустрою і санітарної інспекції. Штатна чисельність працівників таких управлінь коливається у межах від 9 (адміністрації Центрального і Заводського районів) до 10 (адміністрації Інгульського і Корабельного районів) штатних одиниць.

У своїй діяльності як департамент ЖКГ ММР, так і адміністрації районів, згідно з розподілом обов'язків між міським головою, секретарем міської ради, першим заступником міського голови, заступниками міського голови, керуючим справами виконавчого комітету ММР є підпорядкованими безпосередньо заступнику міського голови з питань ЖКГ.

Окрім департаменту ЖКГ ММР та адміністрацій Центрального, Заводського, Інгульського та Корабельного районів ММР, які здійсню-

ють безпосереднє управління ЖКГ міста, опосередкованими функціями управління у галузі наділені наступні виконавчі органи: управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення ММР; департамент енергетики, енергозбереження та впровадження інноваційних технологій ММР; департамент праці та соціального захисту населення ММР; департамент архітектури та містобудування ММР; департамент економічного розвитку ММР; управління державного архітектурно-будівельного контролю ММР; управління капітального будівництва ММР; управління комунального майна ММР; департамент фінансів ММР; управління з питань культури та охорони культурної спадщини ММР; управління земельних ресурсів ММР; відділ обліку та розподілу житла ММР.

Аналізуючи нову багаторівневу систему управління ЖКГ м. Миколаєва, треба наголосити, що вона характеризується складної системою взаємозв'язків органів місцевого самоврядування і суб'єктів господарювання, що здійснюють свою діяльність у сфері ЖКГ на території міста. В умовах децентралізації й реформування місцевого самоврядування саме система управління ЖКГ стає найважливішим елементом соціально-економічного розвитку міста, основою його соціальної інфраструктури, інтегруючи зусилля господарюючих суб'єктів по забезпеченню споживачів відповідними послугами.

УДК 35.08:174](1-87)(043.2)

Почитайлова Н. В.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЕТИЧНИХ НОРМ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Процес реформування системи державного управління України як соціально-етичного інституту, ініційований новою редакцією таких нормативно-правових актів як Закон України «Про державну службу» та Закон України «Про запобігання корупції», новим, за якісним показником, етапом боротьби з корупцією, актуалізацією зіставлення рівня моральної культури особи, уповноваженої на здійснення функцій держави, рівню ризикованості вчинення корупційних правопорушень державними службовцями поставило питання необхідності вивчення

закордонного досвіду урегулювання етичних питань в сфері державної служби з точки зору можливості його врахування в Україні.

Кодифікація норм етики є систематизацією етичних вимог у формі кодексу етичної поведінки державних службовців та осіб, уповноважених на виконання функцій місцевого самоврядування. Моральна складова публічного управління в багатьох країнах започатковувалась у процесі укладання етичного кодексу як нормативно-правового акту, що поєднує в системі етичні принципи, норми та правила, які повинні бути обов'язковими для посадових осіб публічної сфери у своїй професійній діяльності. У розвинутих країнах кодифікація була базовим та обов'язковим етапом в процесі становлення державної служби як інституту служіння суспільним інтересам.

Першим етичним кодексом як нормативно-правовим актом став Кодекс етики, що був розроблений в Сполучених Штатах Америки ще в 1924 р. Міжнародною асоціацією адміністраторів міст. 1958 року у США було затверджено Кодекс етики урядової служби у формі резолюції Конгресу, що в 1965 р. був посилений іншим нормативно-правовим актом – Стандартами поведінки посадових осіб.

Практику США в унормуванні етичних вимог поведінки посадових осіб публічної сфери почали переймати й інші країни. Так з 1985 р. набрав чинності канадський Кодекс цінностей і етики державних службовців, а з 1995 р. – німецький Кодекс антикорупційної поведінки. Іноземний досвід свідчить про пряму залежність набуття досягнень у сфері підвищення моральності дій посадових осіб на публічній службі із їх нормативним закріпленням..

У Великобританії законодавче закріплення етичних норм поведінки державних службовців було пов'язано з проведенням реформи в галузі державної служби. В ході реформи було проведено низку заходів – реформовано структуру державної служби, проведено децентралізацію, запроваджено ринкові механізми, введено нові правила управління на публічній службі та закріплено норми заохочення державних службовців до етичної поведінки. Зазначені заходи призвели до стимулювання внутрішньої активності державних службовців та прагнення до самореалізації.

У Франції, як і в більшості країн Європи, етика державного службовця означає, насамперед, повагу до закону. Як і у Великобританії, вирішальною в успішному реформуванні державної служби визнано моральну мотивацію – свідоме ставлення державних службовців до реформ як до особистих цілей.

Умовами успіху ефективності роботи етичних кодексів в провідних країнах світу (США, Великобританія, Франція, Швейцарія, тощо) є:

- 1) усвідомлення реальної потреби в закріпленні етичних норм;
- 2) участь державних службовців у розробці кодексу;
- 3) розробка практичних рекомендацій із впровадження етичних вимог і їх опрацювання в процесі етичної освіти;
- 4) поширення норм етики на всіх державних службовців, у тому числі і на вищих посадових осіб держави.

Практичними засобами функціонування кодексів є ознайомлення державних службовців з текстом кодексу; проведення систематичних і періодичних навчань з підвищення рівня знань етичних норм; оприлюднення в межах організації щорічних підсумків дисциплінарних стягнень, попереджень, а також повідомлення про винагороди, проведення семінарів з питань практичного застосування етичних норм і моделювання типових ситуацій.

Таким чином, враховуючи той факт, що в Україні не прийнято кодифікований нормативно-правовий акт, що має на меті регулювання етичної поведінки державних службовців, зазначаємо, що з урахуванням тенденцій до співпраці з європейськими спільнотами в питанні приведення принципів етичної поведінки до європейських стандартів найбільш актуальним для України досвідом є досвід Республіки Польща. У питаннях розроблення конкретних рекомендаціями та правил поведінки в повсякденно виникаючих ситуаціях, а також системи механізмів контролю за їх дотриманням, невідвотності покарання за їх порушення найбільш актуальним для України є досвід США, як країни з найбільш дієвою системою механізмів.

УДК 172.15:159.923.2]=161.2(043.2)

Соколова Н. М.,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

НАЦІОНАЛЬНА ІДЕНТИЧНІСТЬ УКРАЇНЦІВ ПРИ РОЗВИТКУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

В Україні проблема євроінтеграції вже вкотре постає як питання національно-культурної ідентичності і виявляє себе в формі кризи ідентичності, проблемності збереження національного «Я» в мінливому, мозаїчному і глобалізованому світі. На формування національної ідентичності, характер і зміст протікання цього процесу окрім зовніш-

ніх чинників значний вплив мають соціокультурні та парадигмальні трансформації українського суспільства. Сучасний розвиток євроінтеграційних процесів дедалі більше загострює проблему збереження національно культурних пріоритетів, перспектив з національною ідентичністю. Євроінтеграція може, з одного боку, розширити культурні обрії українського суспільства, посилити його дієздатність, збагатити палітру фарб буття, а з другого, – підірвати його життєві сили, зумовлювати моральний занепад і деградацію, розмивати культурну та етнонаціональну ідентичність.

Чинником формування європейської ідентичності, без сумніву, є спільне економічне життя. Разом із тим, як відомо, розвиток у напрямі утворення європейського внутрішнього ринку супроводжувався певним відчуженням громадян від бюрократії ЄС. Неоднозначно також може бути оцінено і вплив введення спільної валюти (до того ж теж не для всіх членів) на створення європейської ідентичності. Проте економіка, залишаючись важливим чинником зміцнення європейської ідентичності, повинна отримати «підкріплення» з боку політичних інституцій.

Важливу роль у формуванні європейської ідентичності останнім часом відіграє система зв'язків державних установ та європейських інституцій з громадськістю. Може бути запропонована спеціальна державна програма PR-забезпечення європейської інтеграції взагалі та формування європейської ідентичності зокрема. Вона може включати такі завдання: дослідження громадської думки щодо зацікавленості громадян України у входженні до ЄС; здійснення комплексної просвітницької програми, призначеної знайомити з діяльністю, структурою і функціями всіх загальноєвропейських організацій та установ; культивування європейських цінностей, норм і принципів внутрішньополітичного та соціального життя, які мають значення для інтеграції України до європейського суспільства; проведення широкої кампанії для учнів шкіл та студентів (з підготовкою спеціальної літератури), націленої на пояснення переваг та необхідності інтеграції до європейської спільноти; організація скоординованої довготермінової «рекламної еврокампанії», щоб призвичаїти суспільство до вигідності та невідворотності інтеграції.

Інтеграційні процеси зумовили формування європейської ідентичності, яка є підґрунтям європейського об'єднання, важливою передумовою включення окремих країн до європейської співдружності, що буде супроводжувати інтеграційні процеси на внутрішньому, соціально-психологічному рівні. Буде великою помилкою недооцінювати значення соціально-психологічних чинників інтеграції, адже європейська економіка потребує європейського соціально-політичного та ку-

льтурного середовища і «європейського» громадянина, тобто людини, яка відчуває себе органічною частинкою європейського світу.

Оскільки бути європейцем – це не питання народження, а питання освіти, важливу роль у формуванні відчуття європейської ідентичності відіграє система освіти. Головними завданнями у цій галузі, на нашу думку, мають стати: європеїзація самої системи освіти, розвиток системи білінгвізму, розширення прямих зв'язків між навчальними закладами різного рівня європейських країн; розробка спільних освітніх програм із культурного й освітнього обміну учнів та студентів; проведення спільних освітньо-культурних заходів: олімпіад, змагань, конкурсів, спільного відпочинку учнів та студентів тощо; налагодження молодіжного обміну на основі існуючих європейських моделей; вироблення державної політики навчання українських студентів та фахівців у європейських країнах з метою акумулювання конкурентоспроможного інтелектуального потенціалу нації.

Закони й імперативи глобальної інтеграції вимагають від України чіткого визначення українського шляху розвитку і стратегічного вибору. На жаль, на вісімнадцятому році незалежності Україна досі ще не самоокреслилась – для самої себе, а відтак і для світу, – як самостійна держава. На відміну, наприклад, від польської (та, врешті, й інших еліт Східної Європи, різною мірою, але все ж рішуче проєвропейських), вітчизняна інтелектуальна еліта в цілому не висловила своєї концепції національної ідентичності України. Замість концепційної європейської стратегії, Україна (точніше – її правлячий клас) донедавна обрала шлях «багатовекторної» риторики, а сьогодні – європейського романтизму. А якщо європейська перспектива не існує в культурній ментальності суспільства та його еліт, то й на інституційному рівні не може постати жодної системної стратегії, спрямованої на розширення знання про себе у світі. Наслідком цього є «м'яка» ізоляція України від об'єднавчого європейського та євроатлантичного процесів.

На тлі посилення сусідів Україна ризикує де-факто втратити суверенітет, залишившись виконувати функції транзитної території повітряного коридору. Українська держава повинна бути не лише об'єктом євроінтеграційних процесів і глобалізації в цілому, а й суб'єктом, інституцією, здатною чинити супротив економічній чи культурній експансії. Без розробки і послідовної реалізації національної стратегії, орієнтованої на глобальні виклики, переваги й небезпеки, Україна не зможе відстояти своє геостратегічне місце і роль в розвитку сучасної європейської і світової цивілізації.

Необхідна кардинальна програма модернізації суспільства, яка б дозволила через 15–20 років говорити про «українське диво» і вивести

Україну на якісно новий рівень розвитку. Посилювати інтерес до пошуку власної європейської ідентичності українців слід не гаслами, а дієвими міркуваннями і практичними діями. Процес повернення України до Європи слід розглядати не як підготовку до вступу в «клуб заможних», а як двосторонній процес ментального зближення всіх і кожного європейського народу з українцями й навзаєм. Взаємне зближення європейців та українців – це довгий шлях від «чужого» до «свого», від «іншого» до «нашого». Належне осмислення цього шляху може стати компасом чи дорожньою картою у взаємопошуках та взаємоосяганнях Європи й України, воно необхідне для швидкого повернення України під омофор європейського дискурсу.

Отже, Україна перебуває на етапі пошуку власної національної ідентичності. Незважаючи на розбіжність поглядів дослідників на майбутній характер української нації, вони єдині в тому, що українці переживають кризу національної ідентичності; інтеграція в європейські й світові структури сприятиме утвердженню української нації та державі в Європі й світі; але йти у Євросоюз слід сильною державою, яка заново самоідентифікувалася як європейська держава і самостійна у своїх рішеннях; перш ніж інтегруватися до Європи чи будь-якої іншої наднаціональної структури, Україна може і повинна сформувати власний національний проект – модель самодостатньої держави.

УДК 342.7-053.2(1-87)(043.2)

Торон І. В.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВ ДИТИНИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

У сучасних умовах, коли шлюби як офіційні так і «цивільні» між громадянами стали звичним явищем, інтереси дітей, народжених у таких шлюбах, мають також захищатися на державному рівні з урахуванням європейського досвіду.

Одним з основних компонентів державної політики України у сфері захисту дитинства є удосконалення нормативно-правової бази, у тому числі, імплементація норм міжнародного права. Результатом цієї діяльності є те, що на сьогодні Україна є учасницею цілого ряду міжнародних документів у сфері забезпечення прав дитини.

Слід відзначити, по-перше, що Конвенція ООН про права дитини, яка є основним документом, що визначає правові стандарти у сфері захисту прав дитини, була ратифікована Україною ще 27 лютого 1991 року і набула чинності 27 вересня 1991 року.

Аналіз досвіду країн Європи засвідчує, що однією з передових країн у вирішенні цього питання є Велика Британія. Уряд країни при розробленні національного законодавства опирався на міжнародні документи, зокрема Конвенцію ООН про права дитини; Декларацію про соціальні і правові принципи, що стосуються захисту і благополуччя дітей, особливо при передачі їх на виховання та при усиновленні на національному та міжнародному рівнях, прийняту резолюцією 41/85 Генеральної Асамблеї ООН 3 грудня 1986 року; Декларацію прав дитини. Водночас, численні нормативно-законодавчі акти були розроблені у наприкінці 80-х та у 90-х роках минулого століття.

«Закон про дітей» (Children Act) є основним національним документом Великої Британії щодо забезпечення безпеки дитини та мінімальних стандартів її життя. У ньому записано, що кровні батьки дитини розділяють між собою відповідальність за виховання своїх дітей, за винятком тих випадків, коли батьки не перебувають у шлюбі або один із батьків виховує дитину сам (single-parent family). Зауважимо, що в Законі був введено поняття «батьківська відповідальність» (parental responsibility), що визначалось як сукупність всіх прав, обов'язків, у тому числі моральних, функцій, відповідальності і повноважень, які мають батьки дитини при взаємодії з нею та поведженні з її майном, що закріплені законодавчо.

Великобританія надає значні повноваження місцевим органам влади щодо формуванні соціальної політики, складання бюджету та вирішення долі дітей з групи ризику. Різні регіони Сполученого Королівства реалізують право на створення власної стратегії та вибору пріоритетних соціальних технологій для вирішення проблем. Місцеві органи щодо проблемної дитини складають План захисту дітей. Коли дитина стає предметом плану, останній переглядається протягом перших трьох місяців, а потім принаймні кожні шість місяців. Дитина перестає бути предметом Плану, якщо вважається, що вона більше не наражається на небезпеку, або якщо дитина досягає віку 18 років, залишає країну або помирає. Місцеві органи влади припиняють план, якщо сім'я постійно переїжджає, й інший орган влади та орган, що приймає, розпочне новий план, якщо це буде необхідно.

У скандинавських країнах активно просувається модель «подвійна зарплата та турбота» («dual earner / dual carer») на відміну від консервативної моделі «годувальника». Мати і батько поділять між собою

зобов'язання щодо фінансового забезпечення сім'ї та догляду за дітьми. Соціальна політика скандинавських держав передбачає те, що мати може працювати, а батько – піклуватися про дітей, у тому числі брати відпустку для догляду за новонародженим. У Данії було прийнято «Закон про батьківську відповідальність». Відповідно до законодавства, об'єктами опікунської турботи є діти і молодь віком до 18 років (або до моменту одруження). Опікун зобов'язаний піклуватися про дитину, має приймати рішення щодо особистих інтересів дитини, виходячи з потреб та інтересів дитини. Визначено також, що діти мають право на турботу і безпеку. Підкреслено, що до дітей потрібно ставитися з повагою до їх особистості, вони не мають бути об'єктом тілесних покарань або ставлення, що принижує людську гідність. Батьки, які здійснюють опіку, можуть розпоряджатися доходами дитини в розумних межах, однак мають забезпечувати дитину належними речами, що задовольняють її побажанням і позиції батьків.

Аналіз досвіду забезпечення прав дитини європейськими країнами показав, що механізмами забезпечення прав дитини є: прийняття нормативно-правових актів, що визначають батьківську відповідальність щодо забезпечення потреб та інтересів дитини.

УДК 35.073.533:341.24](043.2)

Хлибова Г. Є.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРИНЦИПИ ПУБЛІЧНОСТІ ТА ГЛАСНОСТІ В МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

Принцип публічності – один з найважливіших для побудови та функціонування системи правосуддя

Норми, що стосуються проблем публічності судової влади, містяться в багатьох міжнародних документах. Насамперед слід відмітити ст. 10 Загальної декларації прав людини 1948 р., яка містить вимогу про необхідність забезпечення природного та невід'ємного права кожного для забезпечення його прав та обов'язків та для встановлення обґрунтованості пред'явленого йому кримінального обвинувачення на розгляд його справи «гласно та із додержанням всіх вимог справедливості незалежним та неупередженим судом». А стаття 11 Декларації додатково фіксує принцип гласності як необхідну складову ідеї пре-

зумпції невинуватості. Подібні норми містяться й у ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р.

Ст. 6 Європейської Конвенції про захист прав людини вказує, що право на справедливий суд включає публічний розгляд справи. Це означає, що в судову залу мають доступ не тільки сторони чи зацікавлені особи, але будь-які сторонні люди. Більше того, вони не повинні пояснювати власну зацікавленість саме в цьому засіданні. Закріплений принцип захищає сторони від здійснення таємного судочинства за відсутності суспільного контролю, навпаки, здійснення судочинства видимим, прозорим прямо впливає на досягнення основної мети ст. 6 Конвенції, а саме – справедливого судочинства, гарантування якого є одним із визначальних ознак будь-якого демократичного суспільства. Однак, право, закріплене п. 1 ст. 6 Конвенції, буде ілюзорним у випадку, якщо внутрішні законодавства країн закріплюватимуть право на судовий розгляд, який буде відкритий за формою, проте не буде дійсно відкритим та доступним для суспільства через час та місце проведення судового розгляду

Важливе значення для забезпечення транспарентності судової влади має Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи № К (95) 11 відносно відбору, обробки, надання та архівації судових рішень у правових інформаційно-пошукових системах. У ній, зокрема, вказується, що повна обізнаність щодо практики всіх судів є однією з головних умов справедливого застосування закону. У цьому документі Комітет Міністрів Ради Європи рекомендує своїм членам створювати такі інформаційні пошукові електронні системи, в яких будуть міститися судові рішення, архівовані та розкладені за тематикою, враховуючи, що така інформація повинна бути доступною широкому загалу через мережу Інтернет. Вимога інформування громадськості щодо місця знаходження судів, а також порядку звернення до суду висувається в Рекомендації Комітету Міністрів РЄ від 14 травня 1981 р. № К (81) 7 «Комітет Міністрів державам-членам щодо полегшення доступу до правосуддя», де передбачається, що відповідна інформація може бути представлена або в самих судових органах, або в іншій компетентній службі.

Також слід відзначити положення Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р. про те, що преса і публіка можуть не допускатися на весь судовий розгляд або його частину з міркувань моралі, громадського порядку чи державної безпеки в демократичному суспільстві, або коли того вимагають інтереси приватного життя сторін, або – тією мірою, якою це, на думку суду, є суворо необхідним – за особливих обставин, якщо публічність порушувала б інтереси правосуддя. Проте будь-яка судова постанова в кримінальній або цивіль-

ній справі повинна бути публічною, за винятком тих випадків, коли інтереси неповнолітніх вимагають іншого або коли справа стосується матримоніальних спорів або опіки над дітьми.

Отже, право на справедливий суд є одним з ключових, оскільки без належного забезпечення цього права всі інші права особи залишаються незахищеними. Ключові міжнародні нормативно-правові акти закріплюють принцип публічності та гласності правосуддя у діяльності судів.

УДК 35.086(4:477)(043.2)

Лобанова Л. М.,

Головне управління Держгеокадастру в Миколаївській області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
(ПОРІВНЯННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ТА ДОСВІДУ СПОЛУЧЕНОГО КОРОЛІВСТВА ВЕЛИКОЇ
БРИТАНІЇ, РЕСПУБЛІКИ АВСТРІЇ,
КОРОЛІВСТВА НОРВЕГІЇ ТА ФІНЛЯНДІЇ)**

Дисциплінарна відповідальність є одним з основних видів юридичної відповідальності, що застосовується до державних службовців. Дисциплінарна відповідальність пов'язана з виконанням службових повноважень. Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, що передбачає невиконання або неналежне виконання службових обов'язків.

1. Регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців

В Україні процедура притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності детально регламентована розділом VIII «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців» Закону України «Про державну службу» (далі – Закон). В Австрії дисциплінарна відповідальність також регулюється відповідним розділом Закону «Про правові засади державної служби».

У Великій Британії немає єдиного закону про державну службу. Правила поведінки державних службовців регулюють спеціальні етичні кодекси. Дисциплінарні процедури визначаються на рівні департаментів

та відомств. Саме керівники департаментів та відомств повинні інформувати підлеглих службовців щодо дисциплінарних процедур, які можуть бути застосовані до них. Керівники під час визначення дисциплінарних процедур повинні враховувати положення Кодексу ділової практики щодо процедур дисциплінарного провадження та скарг.

У Норвегії порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності регулюється Законом «Про державних службовців» та Законом «Про процедури у справах щодо державного управління». Але дисциплінарна процедура щодо державних службовців детально не регламентована законодавством ні Норвегії, ні Фінляндії. Наприклад, у Фінляндії Закон «Про державних службовців» не дає визначення «дисциплінарного проступку» та детально не регулює порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. Крім цього у Фінляндії, із прийняттям поправок до закону у 2013 році припинила діяльність Рада з питань державної служби.

2. Підстави та умови дисциплінарної відповідальності державних службовців

В Україні, відповідно до ст. 65 Закону, підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Дисциплінарне провадження проводить дисциплінарна комісія на підставі наказу керівника державної служби про його відкриття.

Нажаль, в Україні станом на теперішній час відсутній Порядок здійснення дисциплінарного провадження який передбачає регламентування цієї процедури відносно державних службовців. Такий порядок розроблений тільки стосовно міністрів та їх заступників, керівників інших центральних органів виконавчої влади та їх заступників, керівників місцевих органів виконавчої влади та їх заступників, *на яких не поширюється законодавство про державну службу.*

В Австрії ст. 91 Закону «Про правові засади державної служби» визначає, що дисциплінарним проступком є порушення виконання службових обов'язків. Відповідно до закону, пряме керівництво повинно проводити попереднє розслідування на підставі дисциплінарної скарги. Якщо наслідки дисциплінарного проступку є незначними, керівництво може утриматися від дисциплінарного провадження. Якщо порушення є значним, керівник надсилає дисциплінарний звіт до дисциплі-

нарної комісії та дисциплінарного адвоката. *Законом передбачено, що «державний службовець має право вимагати від керівництва порушити дисциплінарне провадження проти самого себе».*

У Великобританії *департаменти та відомства визначають умови, за яких можливе ініціювання дисциплінарних процедур.* Обставини, за яких є можливим застосування дисциплінарних стягнень, повинні визначатися у Правилах та процедурах департаментів/відомств. Правила повинні бути конкретними та зрозумілими. Відповідно до пункту 4.5.1 Кодексу управління публічною службою, керівники департаментів та відомств повинні інформувати підлеглих службовців щодо дисциплінарних процедур, які можуть бути застосовані до них. Керівники під час розробки дисциплінарних процедур повинні враховувати положення Кодексу ділової практики щодо процедур дисциплінарного провадження та скарг. На практиці, перш ніж приймати формальні дисциплінарні заходи, керівник департаменту або відомства може спробувати вирішити питання неофіційно.

У Норвегії державний службовець може бути притягнений до відповідальності за порушення або невиконання службових обов'язків; неправомірну поведінку на службі *або за її межами.*

3. Види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування

В Україні, відповідно до статті 66 Закону, до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службу відповідність;
- 4) звільнення з посади державної служби.

У Великобританії: догана, пониження в посаді, звільнення. Дисциплінарна процедура повинна включати наступні кроки: 1) ініціювання дисциплінарної процедури керівником департаменту або відомства; 2) дисциплінарне слухання; 3) оскарження дисциплінарного рішення. На дисциплінарному слуханні керівник департаменту або відомства повинен надати докази дисциплінарного порушення.

В Австрії видами дисциплінарних стягнень є: догана, штраф у розмірі половини місячного окладу, штраф у розмірі від 1 місячного окладу до 5 місяців окладу, звільнення. Варто зазначити, що при накладенні штрафу враховуються особисті та економічні обставини державного службовця, який притягується до дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарна комісія може дозволити виплатити штраф кількома платежами (але не більше 36 щомісячних платежів). Рішення Дисциплінарної комісії повинні бути опубліковані у Федеральній системі правової інформації.

У Норвегії види дисциплінарного покарання: пониження в посаді, звільнення. Державний службовець може бути звільнений, якщо він грубо порушив службові обов'язки або повторно вчинив порушення; якщо в результаті неправомірної поведінки на службі або за її межами державний службовець «руйнує довіру та повагу до державної служби».

У Фінляндії відповідно до ст. 24 Закону «Про державних службовців» визначено, що державний службовець може отримати попередження у випадках недбалості або порушення своїх службових обов'язків. Проте закон не регламентує процедуру оскарження таких попереджень. Окремими положеннями Закону «Про державних службовців» також визначено умови звільнення державних службовців.

4. Суб'єкти призначення дисциплінарних стягнень

В Україні, відповідно до статті 68 Закону, дисциплінарне провадження порушується шляхом видання відповідного наказу (розпорядження):

міністром – стосовно державного секретаря відповідного міністерства; суб'єктом призначення – стосовно інших державних службовців.

Дисциплінарні стягнення накладаються (застосовуються):

1) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»: зауваження – суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень – суб'єктом призначення з урахуванням пропозиції Комісії;

2) на державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» «В»: зауваження – суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень – суб'єктом призначення за поданням дисциплінарної комісії.

У Великобританії, відповідно до п. 4.5.6-7 Кодексу управління публічною службою, *дисциплінарні рішення повинні прийматися посадовою особою за рангом вищою, ніж зацікавлені особи*, що беруть участь у дисциплінарному провадженні. Рішення стосовно постійних секретарів, керівників відділів та департаментів повинні прийматися головою державної служби. Допомогу і консультації з дисциплінарних питань може надавати Консультативна, погоджувальна та арбітражна служба (Advisory, Conciliation and Arbitration Service).

В Австрії наявні два суб'єкти призначення дисциплінарних стягнень: керівництво та дисциплінарні комісії. Але, на відміну від інших розглянутих країн, австрійським законодавством передбачено, що *представляти інтереси державних службовців у дисциплінарних розглядах можуть дисциплінарні адвокати*, які призначаються керівниками центральних офісів.

У Норвегії також два суб'єкти призначення дисциплінарних стягнень: безпосередній керівник (у випадках застосування попереджень); агентство, що прийняло державного службовця на посаду.

5. Процедура оскарження рішень щодо застосування дисциплінарних стягнень

В Україні, відповідно до статті 68 Закону, рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено державними службовцями до суду. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення.

У Великобританії оскарження може бути здійснено шляхом внутрішньої або зовнішньої апеляції. Відповідно до п. 4.5.15 Кодексу управління публічною службою, департаменти та відомства повинні чітко роз'яснювати державним службовцям їхні права щодо процедури оскарження дисциплінарних рішень в межах департаменту чи відомства. Публічні службовці також можуть подати апеляційну скаргу до Апеляційної ради державної служби (Civil Service Appeal Board).

В Австрії за результатами розгляду дисциплінарного провадження дисциплінарна комісія приймає рішення, на яке державний службовець має право подати скаргу протягом двох тижнів до Федерального адміністративного суду.

У Норвегії, відповідно до ст. 28 Закону «Про процедуру у справах щодо державного управління», рішення може бути оскаржене до апеляційного органу протягом двох тижнів з дати повідомлення про прийняте рішення.

У Фінляндії, відповідно до Закону «Про адміністративні процедури», державний службовець може оскаржити рішення щодо звільнення у адміністративному суді. Апеляційна скарга повинна бути подана протягом 30 днів з дати повідомлення про рішення. Рішення адміністративного суду може бути оскаржене у Вищому адміністративному суді. Термін подання скарги – 30 днів від дня прийняття рішення.

УДК 930.253(477.73)(043.2)

Індикова О. Д.,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УТВОРЕННЯ ЄДИНОЇ АРХІВНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Державні архіви України зберігають Національний архівний фонд України – історію українського народу в унікальних архівних докумен-

тах, кожен із яких є єдиним в світі примірником. У держархіві Миколаївської області зберігається понад 1,5 млн. архівних справ на різних носіях. Також в архівних відділах райдержадміністрацій та міських рад, трудових архівах Миколаївської області зберігається 330 тисяч архівних справ Національного архівного фонду України.

Доступ до інформації, що міститься в архівних документах, на сьогодні значно ускладнений через відсутність інформаційних засобів і систем в архівах. Пошук інформації в архівах відбувається вручну, на що витрачається багато робочого часу, також з причини фізичного контакту страждають оригінали. Відсутні повнотекстові та пошукові бази даних, архіви не об'єднано в єдину інформаційну систему.

З 2018 року в державних органах і органах місцевого самоврядування, в установах, організаціях і на підприємствах починається перехід на електронний документообіг, а отже всі документи будуть створюватися в електронних форматах. Відповідно на зберігання до архівів будуть надходити вже електронні (а не паперові) документи.

Для безперешкодного доступу та швидкого виконання запитів замовників архівної інформації необхідно здійснити оцифрування найважливіших комплексів документів, створити пошукові бази даних для забезпечення навігаційного пошуку інформації та об'єднати їх Єдину архівну інформаційну систему (ЄАІС).

У розпорядженнях Кабінету Міністрів України від 20.09.17 № 649-р., від 22.08.18 № 617-р та відповідному розпорядженні Миколаївської облдержадміністрації від 01.10.2018 № 420-р порушене питання оцифрування документів Національного архівного фонду України та створення інформаційно-комунікаційної системи для організації роботи централізованого електронного фонду користування документами.

Необхідне створення єдиної архівної інформаційної системи (ЄАІС) для безперешкодного доступу фізичних і юридичних осіб до інформації державних органів та органів місцевого самоврядування, установ, підприємств, організацій усіх форм власності, що міститься в документах Національного архівного фонду (НАФ) України або має соціальне значення, зберігається або надходитиме на зберігання до державного архіву та 43 архівних установ Миколаївської області. Це забезпечить включення архівів Миколаївської області в єдиний інформаційний простір України та світу. ЄАІС виведе на новий рівень розвитку архівну галузь Миколаївської області, сприятиме впровадженню інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій, методик і практик в архівну справу;

Завдання полягає:

– в оцифруванні довідкового апарату архівів і найбільш запитуваних комплексів архівних документів на паперовій основі,

- у створенні пошукових баз даних на архівні документи, використання інформації яких через оцифрування неможливе,
 - в організації сховища оцифрованих і електронних документів на базі державного архіву Миколаївської області;
 - у створенні ЄАІС Миколаївської області, що об'єднуватиме держархів та 43 архівні установи Миколаївської області;
 - у створенні єдиного веб-порталу для доступу до архівів Миколаївської області, оприлюдненні на веб-порталі довідкового апарату до архівів, найбільш запитуваних комплексів архівних документів;
 - організації приймання документів в електронних форматах від державних органів, органів місцевого самоврядування, установ, підприємств, організацій на зберігання до державних архівів, забезпечення їх надійної збереженості та всебічного використання.
 - матиме пролонгований ефект, оскільки застосування цифрових копій і пошукових систем приведе до економії людських і фінансових ресурсів з одного боку, з іншого – збереження оригіналів економить кошти на реставраційні і ремонтні роботи;
 - надасть громадянам України можливість вивчати історичні документи, що сприятиме патріотизму, розумінню європейського вибору України та загальноукраїнській солідарності.
- Запропонована система не має аналогів в Україні і заснована на досвіді зарубіжних країн таких як США та Польща.

УДК 35.072.2:316.48](4)(043.2)

Хавич Т. Г.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У європейських країнах створено серйозну політико-правову базу, що регулює відносини між органами публічного управління різних рівнів.

У конституціях європейських країн чітко прописані норми та способи, що визначають створення органів державного управління, ухвалення ними рішень та розподіл компетенції і повноважень між ними. Крім того, такі особливості взаємодії органів публічного управління

країн ЄС з різними формами державного устрою ґрунтуються на багатолітніх державницьких традиціях європейського суспільства.

Варто зазначити, що навіть країни з однаковим державним устроєм мають різну організацію публічного управління. Це, насамперед, залежить від рівня територіальної організації влади.

Упродовж десятиріч в Україні не вирішувалась проблема диспропорцій соціально-економічного розвитку регіонів. Наразі місцевості з різною структурою економіки та різними передумовами переходу до нових форм управління по різному адаптуються до ринкових відносин.

Європейський досвід показує, наскільки ефективним може бути як місцеве, так і регіональне самоврядування у вирішенні проблем територіальних громад. Децентралізація владних повноважень і автономізація регіонів у прийнятті рішень створює додаткові можливості, від яких може виграти вся держава в цілому. На думку деяких експертів, саме на рівні регіону повинна зароджуватися політична влада, яка передбачає наявність законодавчого органу, можливість приймати самостійні економічні рішення, розробляти плани розвитку, систему освіти і культури.

Найважливішою тенденцією світового розвитку у другій половині ХХ століття стала децентралізація владних повноважень в державі. Причому ця тенденція стосується не тільки федеративних держав, які вже й так мають децентралізовану систему. Мова йде про так звані «регіональні структури», які стоять вище місцевих органів управління і є найпоширенішими проміжними ланками. Якщо говорити про європейський досвід, то термін «регіональні структури» досить часто охоплює вкрай різні юридичні утворення – від федеративної держави (землі в Німеччині) до централізованої територіальної громади в унітарній державі (регіон у Франції).

Органи місцевого самоврядування в Європі мають реальні повноваження, реальні фінансові ресурси і власний, достатній для вирішення місцевих проблем, бюджет. Тому вони можуть (як це робиться у ФРН) навіть проводити місцеві референдуми, щоб дізнатись, куди найперше треба витратити кошти бюджету. Депутатам парламенту в таких країнах взагалі немає сенсу втручатися у вирішення місцевих проблем, проблем взаємовідносин громад і громадян. Громадяни знають свою місцеву владу і її практично необмежені можливості у вирішенні проблем місцевого самоврядування.

Зарубіжне законодавство однією з основних ознак муніципальних корпорацій визнає фінансову самостійність, яка означає наявність власних бюджетів, джерел доходів, права збирати місцеві податки, приймати боргові зобов'язання і здійснювати від свого імені інші фінансові операції, а також нести фінансову відповідальність за свої дії.

Оподаткування населення на користь центральних та місцевих органів влади історично розвивалось у більшості країн Заходу цілком незалежно. Це позначається сьогодні на повній або частковій відокремленості державного і місцевих бюджетів. Наприклад, у Великобританії налічується 13 тис. місцевих бюджетів. Бюджети вищого рівня адміністративних одиниць не є зведеними по відношенню до бюджетів нижчого рівня. У ФРН зведений державний бюджет не затверджується, однак як статистичний показник публікується. В Італії місцеві бюджети не входять до державного бюджету. Області, провінції, комуни мають самостійні бюджети.

Європейська хартія місцевого самоврядування, прийнята Радою Європи 15 жовтня 1985 року, встановлює, що кожен учасник Хартії зобов'язаний забезпечити відповідність покладених на місцеве самоврядування функцій фінансовим можливостям останнього. Фінансові ресурси місцевих громад повинні забезпечуватися відповідними повноваженнями, передбаченими конституцією або законом. Принаймні частина фінансових ресурсів місцевих громад повинна надходити за рахунок місцевих податків та зборів, рівень яких вони мають право самостійно встановлювати в межах закону.

У Франції унітарний устрій держави тягне за собою численні наслідки, які обмежують можливу юридичну самостійність регіонів, а тому досить складно говорити про існування виняткових або спільних компетенцій регіонів і центру. Законодавчі й нормотворчі повноваження належать тільки державі. Це означає, що у разі потреби урегулювання деяких рішень, прийнятих на регіональному рівні, необхідно проходити через загальнонаціональні процедури у парламенті та уряді, які схвалюють ці рішення.

У Бельгії, навпаки, різниця між винятковими і спільними компетенціями є значною: держава, місцеві громади і регіони мають кожен свою сферу діяльності, у функціонування якої жодне інше утворення не має права втручатися. Зокрема, лише держава може займатися закордонною політикою і обороною, а також кредитно-грошовою політикою. Громади займаються культурними питаннями (вживання мов, теле- і радіомовлення, музеї, бібліотеки і навіть міжнародна культурна співпраця), після реформи 1988 року громади мають компетенцію у питаннях освіти, а також в питаннях, які називаються гуманітарними: медично-санітарна діяльність, соціальний захист.

Німеччина має федеральний устрій, проте більшість галузей, відносяться до спільної компетенції земель і центрального уряду. Водночас адміністрації земель мають широкі повноваження щодо нормотворчості і законодавства. Вони постійно беруть участь у розробці федеральних норм через федеральну раду (Бундесрат).

В Іспанії існує досить велике взаємопроникнення компетенцій автономних областей і держави, за винятком міжнародних відносин, валютної системи і оборони. Такі області, як Каталонія, Країна Басків, Галіція, у деяких галузях мають виключну компетенцію, у тому числі й у питаннях нормотворчої діяльності. Області з нижчим рівнем компетенції, як правило, мають спільні компетенції разом з державою, що частково зближує їх із французькими регіонами, за винятком того, що вони володіють правом законодавчої і нормотворчої діяльності з окремих питань.

Місцеве самоврядування є укоріненим і суттєвим елементом демократичних країн. Чим краще відпрацьована система місцевого самоврядування, тим менша ймовірність появи гострих протиріч і конфліктів між інтересами держави і місцевих громад.

УДК 342.5(477)(043.2)

Бойко Л. Ю.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ВІДКЛИКАННЯ В УКРАЇНІ

Ураховуючи низьку дієвість інституту відкликання, його невідповідність європейській демократичній практиці, а також перспективу чергової зміни виборчої системи, Україні доцільно відмовитися від подальшого застосування відкликання та виключити відповідні положення із вітчизняного законодавства. Натомість набагато важливіше віднайти оптимальний варіант системи виборів до місцевих рад, аби надалі не потрібно було так часто і в таких масштабах «підправляти» результати голосування за допомогою відкликання.

Інструмент для відкликання місцевих депутатів, який надали громадам законотворці, не сприяє формуванню активної позиції виборців. Він недолугий та заточений під потреби партій, а не громадян. Партії можуть позбавити місцевих депутатів мандатів. Для цього вони самі ж запускають «народну» ініціативу з відкликання депутата. Під прицілом у радах ті, хто не голосує за партійною вказівкою. А от депутатів-прогульників при цьому партії, як правило, не чіпають.

У селах і селищах, де ще можливе самовисування, на заваді відкликанню депутатів може стати територіальна виборча комісія (ТБК), яка

формується за партійними квотами. У містах теж є така проблема. Навіть якщо процедуру в селищі запущено, відкликаний самовисуванець, який не відвідував сесії і не звітував, може «засіяти» округ і переобратися знову. Закон йому не забороняє балотуватися повторно.

У громад міст немає мотивації відкликати депутатів за реальною народною ініціативою, бо наступним заходить по списку представник цієї ж партії. Громада натомість не може висунути свого кандидата.

Однак, інститут дострокового припинення повноважень депутатів має певні перспективи розвитку та активного застосування в Україні. Про це свідчать приклади вдалого застосування механізму відкликання в нашій державі.

Так, перші спроби відкликати обранців за народною ініціативою були здійснені на початку 2017 року, коли відповідні законодавчі положення вже можна було застосувати. Відтоді в Україні ініційовано чимало відкликань, які проходили за різними сценаріями та мали різні наслідки.

Актуальним є питання про доцільність збереження в Законі України «Про статус депутатів місцевих рад» положень, які визначають порядок відкликання депутатів, особливо з урахуванням негативних оцінок Венеціанською комісією відповідних законодавчих положень. При цьому припинення повноважень депутата, сільського, селищного голови за рішенням місцевого референдуму вважається найбільш дієвим. Його ефективність полягає в тому, що тут контроль здійснюється самою територіальною громадою, яка обрала представників. Тобто сама громада оцінює ефективність діяльності як депутата, так і сільського, селищного голови та представницького органу загалом.

Без сумніву, даний механізм залишається дієвим інструментом контролю територіальної громади за діяльністю сільської, селищної ради, але за умови готовності населення до такої участі: громадської ініціативи, активності виборців, їх адекватного усвідомлення політики представницького органу. Крім того, ґрунтовного опрацювання потребує правовий бік реалізації зазначеного інституту, оскільки існує загроза його перетворення на дестабілізуючий фактор у роботі виборних органів місцевого самоврядування.

Головною причиною правового нігілізму в частині дострокового припинення повноважень обраних представників територіальних громад є ухвалення Закону України «Про всеукраїнський референдум», унаслідок чого втратив чинність Закон України «Про всеукраїнський та місцеві референдуми» від 3 липня 1991 р.

З огляду на це першочерговим є прийняття закону «Про місцеві референдуми», оскільки ряд правових норм в частині припинення

повноважень та відкликання пов'язаний із потребою законодавчого регламентування місцевих референдумів. Цей закон повинен детально врегулювати порядок проведення місцевого референдуму з питання дострокового припинення повноважень сільських, селищних рад з метою мінімізації можливого адміністративного впливу на суб'єктів цього процесу, а також створення організаційного механізму для втілення результатів місцевого референдуму.

Отже, інститут відкликання має перспективи як процвітати, так і зникнути з політичної практики в Україні. Світова спільнота виступає проти застосування механізму відкликання в нашій країні, зокрема Венеціанська комісія негативно оцінює норму відкликання, яка міститься у законах «Про статус депутатів місцевих рад» та «Про місцеве самоврядування в Україні».

УДК 352.071.55.071.6 (043.2)

Москаленко С. В.,

магістрантка,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Децентралізація влади як складова державної політики регіонального розвитку є однією з визначальних у порядку денному реформ в Україні. Вона створила підґрунтя для укорінення кардинальних інституційних перетворень, підвищення якості життя громадян та має велике значення для продовження секторальних реформ. Завдяки створенню нової системи розподілу владних повноважень між центральними та місцевими органами влади в Україні сьогодні фактично формується нова система взаємовідносин між різними гілками влади та новий баланс стримувань і противаг.

Вибори до місцевих органів влади, які пройшли у 2018 році, наочно продемонстрували, що децентралізація не призводить до автономізації місцевих еліт. Негативні відцентрові чинники пов'язані не з реформою децентралізації, а з рівнем авторитету та позиціями парламентських політичних партій та центрального керівництва країни.

Нині, після п'яти років активного провадження реформи децентралізації, її справедливо вважають однією з найуспішніших реформ в Україні за період з 2014 року. Основою успіху стали чіткість намірів та зацікавленість громад в отриманні більших повноважень, ресурсів та спроможності реалізовувати власні ініціативи самоврядного розвитку. Зміна системи управління територіями, децентралізація у сферах медицини, освіти, надання послуг демонструють значні темпи та головне – реальні позитивні зрушення. Таке поліпшення відіграє важливу системну роль для консолідації суспільства. Оскільки у добу поширення прагматизму люди схильні довіряти насамперед власним оцінкам, якість надання їм основних публічних послуг виступатиме основним критерієм оцінки якості місцевої влади (самоврядування), а через неї – і якості влади в країні в цілому. Якісні публічні послуги зміцнюють легітимність політики, що проводиться державою, а отже, є підґрунтям проведення системних реформ, у тому числі тих, які мають «непопулярний» характер.

Наразі для реформи децентралізації настає принципово новий етап. Стовідсоткове покриття території об'єднаними громадами має завершитися навесні 2020 року. Враховуючи, що у попередні чотири роки відбулося об'єднання 3,9 тисяч із загальних 10,9 тисяч громад, а 64 % громад залишаються необ'єднаними, необхідне різке прискорення впровадження реформи децентралізації.

Реформа децентралізації має великий потенціал для стимулювання розвитку регіонів і, через цей розвиток, країни у цілому. Разом з тим, вона містить певні виклики, пов'язані як із перебігом її впровадження, так і з впливом на різноманітні сфери суспільно-політичного та соціально-економічного життя. На часі постало комплексне й всебічне дослідження перебігу децентралізації. Це дослідження повинне надати оцінку ситуації за наступними напрямками та критеріями:

Напрямки: зміна якості управління територіями, покращення якості життя членів громад, внесок децентралізації у зміцнення країни, зміна сприйняття України у світі, вплив на реформи в інших сферах.

Критерії: відповідність запланованого очікуваному; швидкість прийняття рішень; наявність економії коштів; кумулятивний позитивний ефект та підґрунтя для змін в інших сферах; наближення влади до громадян та збільшення рівня довіри до влади.

На сучасному етапі очевидним є те, що децентралізація із проривного харизматичного добровільного процесу неминуче переходить до етапу рутинної директивної реалізації, причому цей етап конче необхідний, оскільки лише завершеність адміністративно-територіальної перебудови дозволить повною мірою досягти якісних зрушень, заради яких

децентралізація, власне, задумувалася, перетворити розрізнені позитивні зрушення на довгоочікувані якісні зміни у вигляді системного поліпшення якості життя громадян та повноцінного використання ресурсів розвитку країни. Успішна реалізація процесу потребуватиме його керуваності, а це, у свою чергу, ставить перед політикою децентралізації вимогу належним чином відповідати викликам, які перед нею постають.

Слід зазначити, що реалізація форсованої децентралізації на основі застосування адміністративного ресурсу не принесе успіху – його забезпечить лише інклюзивний процес, що спиратиметься на вмотивовану участь громад, і насамперед – економічно активного населення та, зокрема, представників бізнес-середовища. Спроможність до органічного поєднання завдань розвитку території, громади як спільноти та місцевого бізнесу як основи її існування – основний виклик, що постає перед реформою децентралізації на її новому етапі.

Упорядкування адміністративно-територіального устрою і удосконалення системи організації влади – важливі часткові завдання комплексної реформи децентралізації. Процес передачі повноважень на рівень громад не може обмежуватись лише управлінням медициною, освітою і наданням адміністративних послуг, коли громадам в особі органів місцевого самоврядування делегуються функції держави, хоча і з фінансовим забезпеченням. Успішність реформи має бути закріплена розширенням дієвості громад шляхом поглиблення децентралізації на секторальному рівні: у сферах соціального захисту, енергетики, транспорту, участі у забезпеченні безпеки, охорони правопорядку тощо.

В умовах інституційної недостатності не вдається забезпечити чіткий адміністративний розподіл компетенцій між рівнями врядування. Інституційна недостатність залишає значну частку невизначеності у поведінці учасників розвитку, відтак суб'єкти управління мають бути спроможними до гнучких адаптивних дій. За таких умов оптимальною видається не адміністративна, а інституційна модель співпраці між рівнями врядування – і модель децентралізації зі збільшенням повноважень органів місцевого самоврядування найкращим чином відповідає цій вимозі.

Зростання мобільності ресурсів, капіталів, товарів та послуг послабило вагомість чинників географічного розташування та територіальної близькості. Такі традиційні економіко-географічні чинники конкурентоспроможності регіонів, як наявність природних, трудових та енергетичних ресурсів, якість нагромадженого матеріального капіталу тощо втрачають значущість для просторового розвитку. Зміцнення спроможності регіональних спільнот ефективно вирішувати значну частину проблем територіального розвитку посилює інклюзивність

локальних економік (здіяльність у формуванні та отриманні результату всіх членів спільноти та відчуття відповідальності за цей результат). У свою чергу, це посилює згуртованість спільноти й формує консолідовані інтереси територій.

Тому поняття дієздатності громад, яке у стандартних адміністративних процедурах традиційно описується забезпеченістю відповідними ресурсами та здатністю ефективно використовувати публічні кошти, має бути розширене до масштабів інтегральної характеристики спроможності громади до стратегічного розвитку на основі задіяння усіх доступних (централізованих та децентралізованих, публічних та приватних) ресурсів.

Територіальна громада – це спільнота громадян, які усвідомлюють свої права та інтереси, демонструють вміння конструктивно вирішувати питання власного розвитку, залагоджувати конфлікти, можуть управляти економічною, соціальною та культурною сферами життєдіяльності громади та реалізовувати власну стратегію розвитку. Формування територіальних громад приводить до формування нового типу локальної ідентичності громади та її мешканців. Локальна ідентичність, разом з відчуттям довіри, єдності, солідарності, поваги, взаєморозуміння серед членів громади під впливом колективного та індивідуального досвіду і взаємодії забезпечує становлення соціального капіталу громади, який є підставою для згуртованої конструктивної активності локальних спільнот. Формування на основі цього соціального капіталу нової суб'єктності громад кардинальним чином перебудовує поле реалізації державної політики регіонального та місцевого розвитку, сприяє впровадженню сучасних дієвих європейських інструментів цієї політики, що з огляду на необхідність зміцнення державності і згуртованості країни децентралізацію влади слід оцінювати за критеріями сприяння покращенню якості життя, територіальній консолідації, формуванню відчуття громад свого долучення до процесів державотворення, формуванню локальної ідентичності територіальних громад є сприяння створенню дієвого інструментарію зміцнення української державності та забезпечення територіальної консолідації через ефективне впровадження реформи децентралізації влади як основного напрямку розвитку територіальних громад.

Утворення спроможних територіальних громад є важливою метою впровадження реформ в Україні. Процес утворення спроможних громад можна умовно поділити на три етапи, кожен з яких складається із низки кроків, які є послідовними та взаємодоповнюючими. Усі вони спрямовані на досягнення кінцевої мети – утворення та розвитку спроможних територіальних громад.

Непочаїх А. Є.,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД У БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ: ОРІЄНТАЦІЯ НА РЕЗУЛЬТАТ

Децентралізація в Україні, яка розпочалась з прийняттям Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 № 333-р), одним з основних напрямів змін передбачала створення органів місцевого самоврядування, які зможуть надавати якісні послуги населенню та забезпечити їх фінансовими ресурсами. Реформа міжбюджетних відносин, запроваджена з прийняттям змін до Бюджетного кодексу України у грудні 2014 року, забезпечила реалізацію реальних кроків щодо перерозподілу фінансових ресурсів на користь місцевих органів влади, децентралізації системи міжбюджетних відносин.

Але і на сьогодні, як зазначають експерти, моніторингові групи, діюча система планування й розподілу бюджетних коштів не відповідає вимогам сучасності, розпорядники коштів іноді не здатні аргументувати власну потребу в асигнуваннях з позиції ефективності, що, в свою чергу, ускладнює встановлення доцільності використання фінансових ресурсів.

З метою підвищення ефективності використання бюджетних коштів в Україні задекларовано поступову відмову від постатейного фінансування та перехід до використання програмно-цільового методу бюджетування на всіх рівнях бюджетної системи.

Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі слід розуміти як систему управління бюджетними коштами в середньостроковій перспективі для розробки й виконання бюджетних програм, орієнтованих на кінцевий результат.

Перші елементи програмного бюджетування в Україні з'явилися в 1998 році, програмну класифікацію видатків бюджету запроваджено Бюджетним кодексом України 2001 року, і з 2002 року урядом було схвалено Концепцію застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі. З того часу спрямування видатків бюджету на окремі потреби здійснюється за бюджетними програмами. Бюджетні програми є необхідним елементом програмно-цільового методу, вони

розглядаються і як завдання і як результат діяльності органів державної влади і органів місцевого самоврядуваннями, їхня реалізація свідчить про державне мислення та відповідальність перед громадянами України. Так наприклад, Законом України Про державний бюджет на 2019 рік передбачено фінансування більше 550 бюджетних програм.

Та незважаючи на тривалу історію застосування, ефективність цього методу в Україні є невисокою. Про це йдеться у Стратегії управління державними фінансами на 2017–2020 роки: «програмно-цільовий метод використовується лише формально; результати програмно-цільового методу не використовуються під час прийняття управлінських рішень. Дієвий контроль за результативністю виконання бюджетних програм відсутній». Ця Стратегія планує перетворити програмно-цільовий метод «на інструмент для прийняття ефективних управлінських рішень та ефективного використання державних коштів».

Негативним є і те, що і сьогодні до бюджетних програм ставляться як до формального документу, потрібного для отримання фінансування, а не як до інструменту, який визначає шляхи досягнення цілі політики та дає змогу проаналізувати ефективність цієї політики.

Програмно-цільовий метод (стаття 20 Бюджетного кодексу України) – використовується при фінансуванні окремих державних програм соціального й економічного розвитку, дає можливість виявити джерела ресурсів для виконання програм і визначити ефективність цих програм. Застосування цього методу дає змогу визначити загальнодержавні пріоритети і обсяг коштів державного бюджету, необхідних для реалізації програми. У бюджетному процесі програмно-цільовий метод застосовується на рівні державного бюджету та на рівні місцевих бюджетів.

Бюджетний процес за програмно-цільовим методом за своєю суттю є циклом, який починається та закінчується з визначення переліку соціальних та економічних проблем і охоплює поетапне впровадження усіх заходів, необхідних для їх подолання. (рис. 1) Це є головною рисою програмно-цільового методу.

Програмно-цільовий метод бюджетування забезпечує комплексний підхід до формування бюджету. Базовими компонентами методології програмно-цільового методу, що забезпечують його найбільш ефективне впровадження, є: якісне стратегічне планування соціально-економічної діяльності країни (регіону, органу місцевого самоврядування); середньострокове планування бюджету; система моніторингу та оцінки виконання програм; залучення громадськості до прийняття бюджетних рішень шляхом збільшення ступеня прозорості інформації про бюджет.

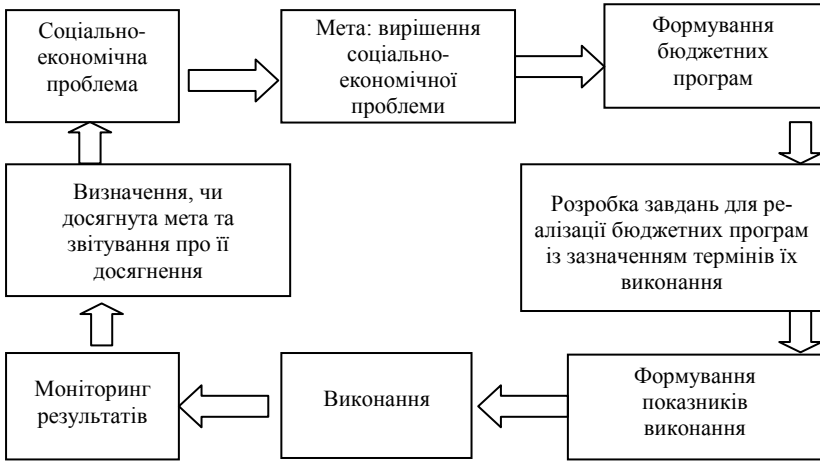


Рис. 1

Зазначені компоненти характерні не лише для програмно-цільового методу. Це сучасні бюджетні методики, що допомагають підвищити ефективність і результативність бюджету, підготовленого за будь-яким форматом. Програмно-цільовий метод розглядають і як процес, і як формат формування бюджету, що потребує дотримання всіх зазначених компонентів.

Аналіз наукової літератури свідчить, що використання прогресивних бюджетних технологій, орієнтованих на результат, та їх координації зі структурою управління галузей соціально-культурної сфери підтверджує, що програмно-цільовим методом або його елементами досить успішно послуговуються розвинені країни. Водночас все більшого поширення цей метод набуває у країнах з перехідною економікою.

Використання цих компонентів було визначено як одна з умов вступу до ЄС для нових членів.

Аналіз наукових досліджень, рекомендацій міжнародних фінансових організацій, а також досвід інших країн дозволяє зробити висновок, що для досягнення бажаних результатів програмно-цільовий метод є найбільш дієвим та ефективним в бюджетній сфері.

Замкіна В. В.,
головний спеціаліст відділу формування
Національного архівного фонду
державного архіву Миколаївської області,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

Електронний документообіг – це прогресивний розвиток та підвищення ефективності роботи установ, підприємств та організацій, що включає в себе сукупність процесів створення, оброблення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів. Виробничі процеси здійснюються без втрати якості роботи з документами, а також зберігаються традиції діловодства. Сучасні рішення дозволяють працювати з документами з будь-якого пристрою, підключеного до мережі Інтернет в будь-якій точці світу.

Головне завдання е-документообігу – прозорість діяльності, підвищення продуктивності праці працівників і перерозподіл часу на виконання інших завдань.

Верховною Радою України прийнято низку законів України, якими впроваджено систему електронного документообігу в Україні, а саме: Закони України «Про Національну програму інформатизації», «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронні довірчі послуги», «Про обов'язковий примірник документів», «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», «Про Національну систему конфіденційного зв'язку», «Про телекомунікації» та інші нормативно-правові акти (Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України тощо), що складають нормативну і законодавчу базу для організації електронного документообігу.

Перехід на електронний документообіг – вимога часу, але більшість установ, підприємств та організацій, у тому числі державні органи, не готові до нього. Будь-які процеси впровадження ускладнюються через відсутність системного підходу, коштів, фахівців.

Електронний документообіг в органах виконавчої та судової влади – є елементом електронної демократії, що має забезпечувати доступність, підзвітність, ефективність та прозорість діяльності державних органів.

Для державних органів та органів місцевого самоврядування впровадження електронного документообігу розпочалося в березні 2018 року в зв'язку із набуттям чинності постанови Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 55 «Деякі питання документування управлінської діяльності».

Відповідно до інформації Міністерства цифрової трансформації України протягом 2018 року електронна міжвідомча взаємодія впроваджена в 673 органах влади, установах та організаціях, у тому числі – у Кабінеті Міністрів України, Верховній Раді України, в усіх центральних органах виконавчої влади та обласних державних адміністраціях.

Протягом 2019 року передбачалося підключення до Системи електронної взаємодії органів виконавчої влади не менше 300 нових абонентів, насамперед, за рахунок органів самоврядування новостворених об'єднаних територіальних громад та міських рад.

Система електронної взаємодії органів виконавчої влади (СЕВ ОБВ) призначена для автоматизації процесів створення, відправлення, передавання, одержання, оброблення, використання, зберігання, знищення електронних документів та копій паперових документів (у електронному вигляді з використанням електронного цифрового підпису), які не містять інформації з обмеженим доступом, та контролю за виконанням актів, протокольних рішень Кабінету Міністрів України та інших документів.

Більшість органів виконавчої та судової влади впровадили електронний документообіг (органи виконавчої служби формують постанови в електронному вигляді, судові рішення публікуються в Єдиному державному реєстрі судових рішень, органи фіскальної служби приймають фінансові звіти та податкові/видаткові накладні в електронному вигляді, казначейські служби опрацьовують первинно-облікові фінансові документи тощо). Завдяки цьому маємо вільний доступ до відкритих реєстрів та баз даних. У розбудові системи електронних платежів та електронної торгівлі Україна також не може обійтися без електронного документообігу.

Проте під час впровадження електронного документообігу виникає низка проблем:

- висока вартість технічних засобів та програмного забезпечення, недостатня розбудова електронної та телекомунікаційної інфраструктури;
- відсутність належного захисту інформації від внесення несанкціонованих змін та втручання;
- проблема збереженості документів, їх цілісності, автентичності тощо;

- прогалини в законодавчих актах;
- відсутність у працівників установ відповідного досвіду роботи, а також відсутність у штатних розписах посад ІТ-спеціалістів.

На шляху впровадження електронного документообігу Уряду необхідно налагодити зв'язок з громадянами через спеціальні курси, семінари з метою отримання їхньої довіри, залучати до участі приватний бізнес. Всі програми Уряду, регіональні програми повинні бути забезпечені коштами для виконання заходів, які передбачені ними. Кожен наступний крок повинен бути виваженим із метою захисту інформації та персональних даних від втрати, несанкціонованих втручань.

Отже, електронний документообіг виступає одним із найважливіших засобів керування в установі та складовою здійснюваних у ній процесів інформаційного забезпечення установи, зокрема реалізованих за допомогою новітніх інформаційних технологій.

Електронний документообіг дозволяє створити єдиний інформаційний простір, передбачає переведення усіх процесів по роботі з документами в цифровий формат. Крім того, дозволяє перенести весь процес (файли та цифрові таблиці, відправлення кореспонденції, підписи, печатки, та інші інструменти верифікації) у цифровий вимір та відмовитися від паперу, і, як наслідок, заощадити величезну кількість часу та ресурсів.

УДК 342.6+352](043.2)

Кравченко Ю. В.,
начальник служби у справах дітей
Миколаївської міської ради,
магістрантка,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ МІЖ ОРГАНАМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розбудова демократичної правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою вимагає створення в Україні ефективної, дієздатної системи місцевого самоврядування, яка відповідає цінностям демократичного суспільства й забезпечує здійснення та захист прав, свобод людини і громадянина на місцевому рівні.

– Сучасне перезавантаження влади передбачає створення нової моделі територіальної організації влади, децентралізацію завдань,

повноважень та відповідальності; розвиток системи місцевого самоврядування і формування спроможних територіальних громад, удосконалення державної регіональної політики тощо.

– Разом з тим недосконалість чинного законодавства з цих питань породжує численні конфлікти між різними рівнями влади як по горизонталі, так і по вертикалі, вносить додаткову напругу у відносини між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Недоліки інституційно-функціональної організації влади на місцевому рівні поєднуються з дефектами правового регулювання.

– На сьогодні сфера муніципально-правових відносин в Україні регулюються кількома сотнями нормативно-правових актів різної юридичної сили. За даних умов вкрай важко, з одного боку, забезпечити системність і внутрішню несуперечливість правового регулювання на всій території країни, а з іншого – врахувати місцеві особливості та інтереси, підтримати місцеву ініціативу і прагнення до самоорганізації.

– Стан і окремі проблеми розмежування повноважень між окремими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування в Україні став об'єктом дослідження багатьох вітчизняних вчених, серед яких: В. Авер'янов, О. Батанов, К. Ващенко, І. Голосніченко, І. Грицяк, В. Кампо, А. Коваленко, Ю. Ковбасюк, В. Корнієнко, В. Кравченко, В. Кравченко, О. Мельник, В. Мельниченко, Н. Нижник, В. Соколов, В. Толкованов, А. Ткачук, Д. Хижняк та інші. Серед зарубіжних авторів окремі аспекти в цій сфері висвітлюють І. Валлерстайн, Ж. Зіллер, М.Кальман та інші. Проте як вітчизняні так і зарубіжні дослідники не враховують новітні законодавчі ініціативи в Україні та не аналізують зміни, пов'язані із запровадженням децентралізації влади. Така фрагментарність, відповідно, обумовлює необхідність здійснення окремого дослідження.

– Відсутність розумного і чіткого розподілу (згідно з принципами Європейської хартії місцевого самоврядування) компетенцій між органами місцевого самоврядування та органами державної влади призводить до дублювання відповідних функцій, незбалансованого поділу власних та делегованих повноважень, незавершеності процесу децентралізації (відповідно до принципу субсидіарності) та невиправданої конкуренції, а іноді й до судових баталій щодо розмежування компетенцій між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, що негативно впливає на дієвість управління місцевим розвитком, а також на авторитет влади взагалі.

– Відповідно до позитивного зарубіжного (наприклад, литовські самоврядні райони або польські гміни) досвіду побудова самодостатніх в ресурсному відношенні, спроможних громад може бути здійснена лише на відповідній територіальній основі.

Розглядаючи проблеми децентралізації, важливо віднайти баланс централізації й децентралізації як певної необхідності забезпечення ефективної діяльності органів місцевої та центральної влади. Серед причин, які спонукають до передачі більшого обсягу повноважень органам місцевого самоврядування, виділяють більший рівень ефективності й підзвітності органів місцевого самоврядування, кращі перспективи місцевого розвитку, а також упровадження демократії участі та захист прав людини.

Існують також проблеми діяльності органів місцевого самоврядування у таких специфічних питаннях як: здійснення форм прямої демократії; відповідальність посадових осіб та органів місцевого самоврядування перед територіальними громадами; проведення масових заходів та здійснення контролю за забезпеченням при їх проведенні громадського порядку; вдосконалення виборчої системи місцевих виборів (сільських, селищних, міських голів та депутатів місцевих рад).

Розподіл повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також між органами місцевого самоврядування різних рівнів, має здійснюватися за принципом субсидіарності. Ті функції і повноваження, які об'єктивно не можуть виконуватись територіальними громадами, передаються на більш вищий рівень, але основою такого розподілу повноважень має бути добровільне бажання територіальної громади щодо їх делегування.

Проведення будь-яких реформ неможливо без помилок, але з урахуванням набутого досвіду викарбовується шлях до вирішення проблеми. Як зазначив перший заступник керівника Офісу Президента України С. Трофімов під час публічної презентації змін до Конституції України та пріоритетів уряду стосовно реформування місцевого самоврядування, що відбулася в Києві 23 жовтня 2019 р., реформа місцевого самоврядування дасть змогу людям у всій країні отримати можливість для поліпшення добробуту. За його словами, повсюдність та фінансова підтримка місцевого самоврядування, наближення всіх публічних послуг до людей – це можливість бути вільними та відповідальними, розвивати своє селище, село або місто. Крім того, ця реформа забезпечить повноцінну імплементацію Європейської хартії місцевого самоврядування. Серед основних ідей законопроекту: запровадження трирівневої системи адміністративно-територіального устрою (громада-округ-регіон), побудова місцевого самоврядування на основі принципів повсюдності та фінансової самодостатності. Місцеві адміністрації буде ліквідовано, на рівні округів працюватимуть префекти, які будуть держслужбовцями й по суті представлятимуть державу. Основний принцип: громадам – влада, країні – контроль.

ОПТИМІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Сестринська справа – найважливіша складова частина системи охорони здоров'я, що володіє значними кадровими ресурсами та реальними можливостями для задоволення потреб населення в доступній і прийнятній медичній допомозі. Фахівці сестринської справи відіграють суттєву роль в забезпеченні доступності та якості наданих населенню медичних послуг, посиленню профілактичної спрямованості, вирішенні задач медико-соціальної допомоги.

За оцінками експертів ВООЗ, в середині ХХ століття сестринська справа в СРСР за рівнем і темпами свого розвитку значно поступалася більшості країн Європи. До початку 1990-х рр. тривалість підготовки медичної сестри була найкоротшою на Європейському ринку, і її зміст не відповідав міжнародним стандартам.

Проголошення незалежності України і наразі чітке спрямування зовнішньополітичного вектору на набуття повноправного членства в ЄС та представлення нашої держави в провідних світових та європейських організаціях медичного спрямування визначило необхідність посилення ефективності підготовки медичних сестер. Адже саме медична сестра першою контактує з пацієнтом і здійснює медичний супровід протягом всього життя пацієнта.

В умовах реалізації медичної реформи в Україні зростає і актуальність професійної підготовки медичних сестер, що впливає з визначення поняття «медична сестра», запропонованого Міжнародною радою медичних сестер: «Медична сестра – це особа, яка пройшла підготовку за основною програмою медсестринського навчання, одержала достатню кваліфікацію і має право виконувати в своїй країні відповідальну роботу з медсестринського обслуговування, маючи на меті зміцнення здоров'я, запобігання хворобам та здійснення догляду за хворими».

Медичні сестри є важливою ланкою у сфері охорони здоров'я, без якої неможливе формування, підтримання, збереження і відновлення здоров'я громадян України. Сучасна модель підготовки медичних

сестер передбачає, що медична сестра – це фахівець з професійною освітою, який поділяє філософію сестринської справи. Має право на виконання відповідної професійної діяльності та творчо здійснює мед-сестринський процес.

Важливу роль у підготовці медичних сестер відіграє оволодіння новітніми технологіями здійснення догляду за хворими, та надання відповідних медичних послуг згідно з існуючими європейськими вимогами. Це потребує від медичних працівників готовності до постійного професійного самовдосконалення. Таку готовність потрібно формувати в студентів ще під час їхнього навчання в медичному навчальному закладі, який, за словами українського фахівця Т.С. Комшук, є тим соціумом, що спрямований на створення ефективних умов для самовдосконалення, самореалізації та саморозвитку особистості.

Л. В. Задирака також наголошує, що дуже важливо, щоб саме у процесі навчання в навчальному закладі прищеплювали такі якості, як співробітництво, самостійність і прагнення до самореалізації при вирішенні професійно-орієнтованих завдань.

Якщо робота всіх учасників процесу творча, професійна, то в досягненні поставленої мети й успіху можна не сумніватися. На даний час основне завдання будь-якого навчального закладу – не стільки передати знання студентам, скільки навчити самостійно опрацьовувати матеріал, спрямувати студента на самонавчання, саморозвиток і самореалізацію у власній професійній діяльності.

Крім того, перехід на нові принципи сестринської роботи вимагає розробки нормативно-законодавчої бази, що визначає галузь професійної компетенції та включає нові переліки посадових обов'язків, нові навчально-методичні матеріали, нові стандарти сестринської роботи. Тим часом досі відсутній закон, який регламентує діяльність медичної сестри, перелік прав і обов'язків та соціальний статус.

Можна погодитись з Т. П. Бабенко, яка стверджує, що сучасна система навчання у медичних коледжах характеризується недостатнім спрямуванням освітнього процесу на дослідницьку діяльність студентів. Тому, на її переконання, доцільною умовою подолання визначених проблем є спрямування навчального процесу не на засвоєння значної кількості інформації з подальшим її відтворенням, а на активний пошук та критичний аналіз необхідного матеріалу, творчого підходу до розв'язання проблем і, як результат, отримання нових знань, які, за умови практичної діяльності, трансформуються у професійні уміння.

У контексті викладеного вище, заслуговує на увагу думка працівників Черкаського медичного коледжу Л. В. Білик і Л. М. Нечеглод, які стверджують, що основною причиною описаної вище ситуації є

невміння відповідних посадових осіб правильно і продуктивно організувати дослідницьку діяльність студентів – майбутніх медичних сестер. Зазначене проявляється в ускладненнях при визначенні проблем пацієнтів, формулюванні медсестринського діагнозу та мети медсестринських втручань, складанні плану догляду та проведенні критичного аналізу результатів своєї роботи.

З метою усунення виявлених недоліків В. А. Копетчук пропонує перелік перспективних напрямів наукових досліджень магістрів медсестринства:

- наукові дослідження проблем медсестринської освіти, розробка перспективних напрямів підвищення рівня підготовки медичних сестер;

- наукова розробка медсестринського процесу, теоретичних та організаційних основ медсестринства, стандартів надання медсестринських послуг;

- наукове обґрунтування розмежування функцій медичної сестри залежно від рівня освіти та рівнів надання медичної допомоги;

- розробка науковообґрунтованих критеріїв забезпечення населення оптимальним рівнем кваліфікованої, загальнодоступної медсестринської допомоги при здійсненні профілактичних, лікувальних та реабілітаційних заходів;

- наукове обґрунтування та розробка методології опрацювання уніфікованого класифікатора для індикаторів якості медсестринських послуг;

- наукове обґрунтування та розробка методології впровадження та оцінки ефективності клінічних протоколів за спеціальністю медсестринська справа;

- науково-методичне обґрунтування підходів до управління якістю медсестринської допомоги на сучасному етапі реформування системи охорони здоров'я України;

- обґрунтування обсягів та методів профілактичної роботи помічника лікаря загальної практики-сімейної медсестри.

Наукові дослідження в медсестринстві будуть ефективними за умови і реалізації на державному рівні наступних заходів:

- належна державна підтримка реформування системи охорони здоров'я і сестринської справи як складної але цілісної системи;

- удосконалення нормативно-правової бази галузі охорони здоров'я в частині медсестринства;

- пріоритетне фінансування програми розвитку медсестринства;

- адекватна кадрова політика щодо забезпечення номенклатури медсестринських посад, досягнення оптимального співвідношення «лікар-медична сестра»;

– формування спеціалістів якісно нового типу від помічника медсестри до високопрофесійного фахівця, спроможного при необхідності діяти самостійно;

– активна діяльність професійних медсестринських організацій.

Отже, нове освітнє середовище має забезпечувати умови для формування медсестри, яка гармонійно вписуватиметься в нові умови праці та структуру реформованої галузі охорони здоров'я. Навчання повинно базуватися на основі особистісної зацікавленості медсестри, що сприятиме формуванню її пізнавальної активності на основі потенційних інтересів. В основі інноваційних методів навчання повинні бути методики, що розвиватимуть системне, а то й інтуїтивне мислення, вміння знаходити, фільтрувати та систематизувати інформацію. Разом з тим, реформування середньої медичної освіти в Україні можливе при зацікавленні керівників та організаторів цієї ланки аналізом міжнародного досвіду та бажанні впровадження його у вітчизняну практику.

УДК 332.146.2

Кривошея Н. Ю.,

Новобузька РДА Миколаївської області,

магістрант,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПРОБЛЕМНИХ ТЕРИТОРІЙ

Державне регулювання регіонального розвитку поширюється на ті сфери діяльності, які віднесено до компетенції державного рівня управління, а саме:

- політика природокористування,
- соціальна політика,
- цінова та кредитна політика,
- розробка правових засад для розвитку регіону,
- податкова політика та її диференціація з урахуванням стимулювання процесу становлення ринкових відносин у регіоні,
- визначення режиму зовнішньоекономічної діяльності регіону тощо.

Згідно наукових досліджень та нормативно-правових засад щодо розвитку регіонів метою державного регулювання територіального

розвитку має бути стимулювання розвитку територій, нездатних функціонувати в режимі саморозвитку, та підтримка й активізація соціальної мобільності населення окремих регіонів.

Регулювання територіального розвитку повинно бути спрямовано на:

- стимулювання розвитку тих територій, які з об'єктивних причин не можуть функціонувати в режимі саморозвитку;
- умови для виникнення і функціонування національно значимих потенційних «точок зростання» (вільних економічних зон, технопарків тощо);
- забезпечення виконання окремими територіями загальнодержавних функцій (утримання на території об'єктів державного значення)

Державне регулювання розвитку територій може бути ефективним за умови виконання його основних принципів, до яких належать об'єктивне та ефективне поєднання державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від ступеня адаптації до них регіонів та рівня їх репресивності.

В Україні, за сучасних умов трансформації суспільства державне регулювання регіонального розвитку може здійснюватися у формі:

- трансфертів, спрямованих до місцевих бюджетів з державного бюджету, для вирівнювання фінансового забезпечення регіону;
- додаткової фінансової підтримки депресивних регіонів;
- державних цільових програм, спрямованих на вирішення територіальних проблем (досягнення прискореного зростання пріоритетних галузей регіонального господарства, зростання експортного потенціалу регіону);
- бюджетних інвестицій і конкретних інвестиційних проектів (так званий бюджет розвитку) тощо.

Разом із тим, багатогранність проблематики регіонального розвитку і велика різноманітність поєднань різних територіальних проблем і кризових ситуацій зумовлюють крайню складність внутрішнього змісту поняття проблемного регіону. Поняття «проблемного регіону» отримало широке розповсюдження в економічних наукових дослідженнях.

Відповідно до прийнятої в регіональній науці термінології, проблемними регіонами вважаються такі території, які в існуючих соціально-економічних умовах, не в змозі самостійно вирішити найбільш гострі проблеми свого розвитку (в т. ч. реалізувати наявний економічний потенціал) і тому вимагають активної державної підтримки.

Під проблемним регіоном слід розуміти територію, яка в рамках діючих загальноекономічних і правових умов і передумов не в змозі самостійно реалізувати свій конкурентний потенціал на вітчизняному і

(або) світовому ринках, і тому потребує державної економічної (перш за все, фінансової) підтримки. Таке визначення дозволяє тісніше пов'язати завдання підвищення конкурентоспроможності їхньої економіки і створення умов стійкого соціально-економічного розвитку з фундаментальною спрямованістю загальнодержавної політики по забезпеченню стратегічної конкурентоспроможності України в глобальній системі світової економіки.

Одночасно таке розуміння суті проблемних регіонів дозволяє при розробці шляхів їх державної підтримки залучати широкий спектр механізмів державного регулювання.

УДК 332.146.2:330.341

Козлова Л. В.,
канд. наук з держ. упр., доцент б.в.з.,
кафедра публічного управління та
адміністрування
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНУ

До основних засад концепції смарт-спеціалізації належить принцип консолідації знань та інновацій в поєднанні з обмеженою кількістю пріоритетних видів економічної діяльності регіонів, а основна ідея полягає в тому, щоб підвищити якісно рівень конкурентоспроможності країни та регіону, сприяти та спонукати тому, щоб регіон знайшов власну спеціалізацію. Такий підхід дозволяє регіонам ЄС скористатися ефектом передачі знань (knowledge spillovers) та використовувати нові знання, що є важливим фактором продуктивності. Інакше кажучи, смарт спеціалізація – регіональна стратегія дослідження та інновацій для смарт спеціалізації – це інтегрована, локальна програма трансформації, що спрямована на:

- Урядову підтримку та інвестиції для ключових регіональних пріоритетів, проблем та потреб для розвитку наукоємного виробництва, включно із заходами, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ);
- індивідуальний підхід та конкурентні переваги, що впливають зі спроможності регіону;

- підтримку розвитку технологічних та практичних інновацій шляхом стимулювання інвестицій бізнес-середовища;
 - заохочення стейкхолдерів до активної участі в регіональному розвитку;
 - є конструктивною, емпіричною та включає в себе ретельний моніторинг та систему оцінювання;
 - це створення унікальних ресурсів та можливостей на основі унікальних промислових, галузевих структур та відповідної бази знань.
- Слід зазначити, що в країнах ЄС, які вже пройшли етапи формування таких стратегій, було визначено суттєві недоліки, які є цікавими сьогодні для нашої країни:
- брак міжнародної та транскордонної перспективи,
 - регіональна інноваційна та економічна система досить часто залишалась ізольованими;
 - вони не відповідали виробничо-економічній структурі регіону;
 - недостатня участь бізнес-сектору в розвитку науково-дослідних напрацювань;
 - відсутність ретельного аналізу регіональних ресурсів та активів;
 - впровадження чужих елементів і систем та копіювання розвинутих регіонів без зважання на місцеві особливості та ін.

Таким чином, політика із виявлення та запровадження регіональних інновацій часто демонструвала недостатню ефективність і тому було досить складно встановити пріоритетів для смарт-спеціалізацій регіону та сформуванню моделі міжрегіональної співпраці.

Хоча ті країни, які все ж таки добре спланували такі стратегії, змогли використати державні інвестиції та технічну допомогу в рамках ЄС достатньо ефективно.

Важливим компонентом формування стратегій та подолання негативів, перелічених вище, став достатньо новий метод співпраці органів державної влади та місцевого самоврядування – так зв. «процес підприємницького відкриття» (entrepreneurial process of discovery).

По суті, це процес активного залучення представників бізнесу регіону та спільно з ними виявлення сильних сторін країни/регіону в рамках науково-дослідної, технологічної та інноваційної сфери, оскільки саме учасники підприємницької діяльності мають в повній мірі знання та інформацію щодо тонкощів процесу виробництва.

Підприємницькі знання виходять за рамки науки та технологій і являють собою досвід функціонування на ринку, його потенціал, конкурентів та послуг, необхідних для запуску нового напрямку виробництва або послуг. Такі спільні дії спрямовані на подальшу консолідацію знань, їх інтеграцію та подолання фрагментації, що в кінцевому разі

має створити спільне бачення можливостей розвитку вже існуючих або нових секторів економіки. Цей тип знань, як головний елемент смарт спеціалізації, потребує максимальної активізації та підтримки.

Отже, підприємницькі знання в контексті регіональної економіки мають ті підприємства, які окрім виробництва зосереджують свою діяльність також на пошуках інновацій в своїй сфері та шляхів удосконалення вже існуючих методів виробництва. Це значно сприяє ефективності процесів формування стратегій смарт-спеціалізацій. Також важливе місце тут посідають університети чи державні науково-дослідні інституції, чкі можуть бути залучені до цих розробок. Спільні проекти з місцевими установами можуть допомогти отримати інформацію про майбутню актуальність та цінність окремих спеціалізацій.

УДК 342.1

Гуржій В. В.,
Новобузька РДА Миколаївської області,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОНЯТТЯ «ПРЕФЕКТ» В ІСТОРИЧНОМУ КОНТЕКСТІ ТА ЙОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ У ЗАРУБІЖНІЙ ПРАКТИЦІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Термін «префект» походить від латинського praefectus – префект, начальник, завідуючий, наглядач, блюститель – і в Давньому Римі це була назва окремих адміністративних і військових посад, зокрема префекти призначалися для управління провінціями.

У юридичній енциклопедії також зазначається, що префект (лат. praefectus – начальник)

1) у Давньому Римі адміністративна або військова посада (напр., командуючий військовими підрозділами, намісник Єгипту, командир пожежників у Римі, завідуючий зерновим господарством, міський префект – наділений поліцейською владою й представник правосуддя тощо), а також особа, яка посідає цю посаду;

2) у деяких державах посадова особа, яка стоїть на чолі департаменту, округу чи іншої адміністративно-територіальної одиниці;

3) начальник міської поліції в деяких країнах.

До префектів належали наглядачі за діяльністю префектур і помічники преторів. У 367 р. до н. е. була введена посада міського префекта.

Він здійснював адміністративні функції, нагляд за поліцією, цивільне та кримінальне судочинство.

Міські префекти були також апеляційною інстанцією, у межах своїх повноважень приймали адміністративні рішення. Префектами були відомі давньоримські юристи Папініан, Павло, Ульпіан та ін.

У низці сучасних держав це представник центрального (Франція, Італія, Румунія, Японія) або регіонального (Російська Федерація) уряду на місцях.

У сучасному значенні посада префекта вперше була заснована у Франції (1802). Французькі префекти здійснювали адміністративний нагляд за діяльністю органів місцевого самоуправління та місцевого управління в департаментах. Інститут префектів був ліквідований у 1982 р. Їх замінили комісари республіки. У 1989 р. декретом уряду Франції відновлено вживання цього посадового терміна (поряд із терміном «комісар республіки»). У Франції є також посада префекта поліції Парижа.

У Румунії префекти призначаються урядом у кожний повіт і муніципалітет Бухарест. Вони керують роботою відповідних місцевих служб міністерств і відомств, можуть опротестувати в органах адміністративної юстиції акти органів місцевого самоуправління, зупиняти їх дію.

З 1991 р. посада префекта запроваджена в Російській Федерації. У Москві, зокрема, префекти – це посадові особи системи міської адміністрації, керівники відповідних територіальних одиниць, які здійснюють управлінські функції в адміністративних округах столиці й за посадою входять до складу уряду міста, що призначаються і звільняються мером Москви.

У Ватикані – особа, що очолює конгрегацію (департамент, міністерство).

У сучасному значенні посада префекта була встановлена у Франції законом від 28 лютого 8 року (17 лютого 1800 р.) для управління департаментом. Це відбулося після революції 1789 р., під час якої мала місце спроба здійснити децентралізацію влади й надати більш широкі права провінціям. Однак така реформа призвела до послаблення держави. Тому дуже скоро було взято курс на відновлення державної централізації, особлива роль у цьому плані відводиться Наполеону, який виступив провідником нової централізованої адміністративної системи. Відповідно до неї, префекти Франції здійснювали адміністративний нагляд за діяльністю органів місцевого самоуправління та місцевого управління в департаментах, і загалом такі функції зберігалися за ними тривалий час.

Проте в 1982 р. в результаті реформи місцевого самоврядування у Франції відбулися зміни в їхньому статусі. Відповідно до Декрету уряду від 10 березня 1982 р., префекти регіону й департаменту стали називатися комісарами республіки. Вони втратили повноваження голів виконавчої влади департаментів і регіонів. Ними стали голови генеральних і регіональних рад. Префекти натомість отримали право здійснювати нагляд за діяльністю цих рад. А 29 лютого 1989 р., ураховуючи побажання громадськості, декретом уряду Франції відновлено офіційне використання й самого посадового терміна «префект» (поряд із терміном «комісар республіки»).

Незважаючи на перший погляд на зменшення повноважень префектів у результаті реформи 1982 р., вони не втратили свого впливу на середніх і малих територіальних одиницях, у яких вони продовжують залишатися «природними» радниками з різноманітних питань.

Хоча в Конституції Франції їхній статус визначений дуже поверхово. Зокрема, ст. 72 Конституція Франції проголошує: «Територіальними колективами Республіки є комуни, департаменти, регіони, колективи зі спеціальним статусом та заморські колективи, зазначені в ст. 74... У територіальних колективах Республіки представник Держави, що представляє кожного з членів Уряду, є відповідальним за національні інтереси, адміністративний нагляд і дотримання закону».

Спеціальним законом від 02 березня 1982 р. № 82-213 уточнюється: «Представник держави в департаменті призначається Указом Президента та ухваленим на засіданні Ради Міністрів. Він репрезентує кожного з міністрів і керує службами держави в департаменті, крім випадків, обмежено перерахованих розпорядженням Державної Ради. Тільки він має право висловлюватися від імені держави перед генеральною радою. Представник держави в департаменті дбає про національні інтереси, додержання законів, громадський порядок і, за умов, визначених в цьому законі, про відомчий контроль. Якщо інакше не зазначено цим законом, він здійснює компетенції, що раніше належали департаментському префекту, як уповноважений уряду в департаменті. Йому для цього допомагають у департаменті генеральний секретар і, в разі потреби, уповноважені в округах представники держави. За умов, передбачених цим законом, він піклується про справне здійснення своїх повноважень властей департаменту і комун»

Кондрат С. В.,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

В умовах інформаційного соціуму досягнення життєвого успіху людини неможливе без постійного освоєння нових знань, без вдосконалення навичок і компетенції, що будуть сприяти формуванню творчої особистості, яка вмє не тільки самостійно та критично переосмислювати існуючі виклики повсякденної праці, а формувати нові рішення.

Принцип «навчання впродовж життя» сьогодні діє в усіх цивілізованих країнах, оскільки в умовах інформаційного соціуму кожна людина постійно відчуває брак певних знань і має потребу в їх регулярному оновленні.

Зростає кількість людей, які продовжують освіту і освоюють нові професії або підвищують кваліфікацію. Це відбувається з багатьох причин: існуючі професійні знання швидко застарівають; популярні у попередні часи професії стають незатребуваними; людина втрачає інтерес до тієї професії, якою вона займається, або прагне підвищити якість професійних знань.

Тому особистості державного службовця також необхідно постійно отримувати все нові і нові знання, підвищувати свій освітній капітал. Категорія державних службовців, як й інші соціальні групи також залучається до концепції безперервної освіти, що базується на ідеї навчання впродовж життя.

Вперше концепція навчання впродовж життя була представлена у 1965 році П. Ленграндом на форумі ЮНЕСКО. У запропонованій ученим теорії в центр розвитку суспільства були поставлені компетенції людини, для якої держава повинна створити всі необхідні умови для постійного розвитку її здібностей протягом життя. Поштовхом для створення теорії безперервної освіти стала глобальна концепція «єдності світу», згідно з якою всі частини нашої цивілізації взаємопов'язані та взаємозумовлені. При цьому людина є головною цінністю і основою всіх процесів, що відбуваються у світі.

Значний внесок у розробку теорії безперервної освіти вніс Р. Даве, який під безперервною освітою розумів процес вдосконалення особистого соціального і професіонального розвитку протягом усього життєвого циклу індивіда з метою підвищення якості життя як людей, так і

колективів. Також він визначив двадцять п'ять ознак, що характеризують безперервну освіту.

Останнім часом було опубліковано значну кількість наукових досліджень, присвячених проблемі навчання впродовж життя, але, як заявляє Р. Едвардс, у науковців і досі немає єдиного визначення «безперервного навчання», а існує ціла «концептуальна сфера».

Найчастіше під навчанням упродовж життя розуміють всю діяльність як держави, так і окремої людини з отримання освіти з раннього дитинства аж до пенсії з метою самореалізації в процесі досягнення життєвого успіху.

Таким чином, безперервна освіта є процесом формування та задоволення її пізнавальних і духовних потреб, розвитку здібностей у мережі навчальних закладів чи шляхом самоосвіти.

Основними шляхами реалізації програми безперервної освіти є такі: оптимізація системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації; забезпечення наступності змісту та координації навчальної діяльності на різних етапах освіти, що є продовженням попередніх; формування потреби й здатності особистості до самонавчання; створення інтегрованих навчальних планів та програм; формування системи навчальних закладів для забезпечення освіти дорослих відповідно до потреб особистості та вимог ринку праці.

Реалізація концепції навчання впродовж життя сприяє адаптації особистості до соціально-економічних умов, що постійно змінюються, дає змогу зняти соціальну напруженість у суспільстві, допомагає людині досягти життєвого успіху. Безперервна освіта і самоосвіта – основні чинники управління кар'єрою. Перспективи професійного зростання пов'язані, насамперед, з підвищенням рівня професійної майстерності. Зацікавленість працедавця у кваліфікованих кадрах узгоджується з правом працівника на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації.

УДК 005.591.6:35.08

Артеменко О. Л.,

магістрант,

Інститут державного управління,

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

В процесі удосконалення системи управління персоналом органів державної влади та місцевого самоврядування їх керівництво практично

не використовує сучасні інноваційні принципи, не враховує стратегічні інструменти, а більше уваги приділяє тактичним методам, які стосуються переважно підвищенню фонду оплати праці, поліпшенню ергономічності робочих місць, забезпеченню гнучкого графіка роботи, організації навчання персоналу, формуванню й розвитку кадрового резерву.

Фактично це означає низьку готовність керівництва витратити час і кошти на формування та розвиток людських ресурсів, що загалом суперечить загальносвітовій тенденції добору й утримання на державній службі талановитих працівників, залучення персоналу до управління, створення високоякісної атмосфери праці. Тому в найближчій перспективі органам державної влади та місцевого самоврядування загрожує ризик значного кадрового дефіциту на всіх рівнях управління.

Застосування інноваційних технологій управління персоналом в умовах ринкового господарювання суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності державних службовців на ринку праці.

Для ефективної діяльності система управління персоналом повинна містити оптимальні методи й технології, які відповідають принципам, що лежать в її основі. Проектування системи управління персоналом необхідно починати з формування концепції управління, побудови його моделі, а також розроблення відповідної стратегії.

Технології управління персоналом, які найбільш відкриті до сприйняття інновації, об'єднуються в блоки, які виконують такі функції:

1) планування персоналу, що здійснює попередню діяльність зі створення системи інноваційної діяльності (функції розробки кадрової політики, аналізу кадрового потенціалу, ринку праці і прогнозування потреб у персоналі);

2) розвиток персоналу (навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації, призначення на посади, адаптація нових працівників, оцінка кандидатів на вакантні посади, періодична оцінка кадрів, реалізація ділової кар'єри та службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом);

3) мотивація та стимулювання персоналу (функції нормування, тарифікація трудового процесу, розроблення систем оплати праці, матеріальне, грошове й моральне стимулювання);

4) організація інноваційної діяльності персоналу (реалізація взаємозв'язків, розподіл функцій між працівниками, зайнятими інноваційною діяльністю, розробка особливого інструментально-технологічного знання, технологій спільної роботи, які можуть бути вбудовані в інноваційну діяльність).

Впровадження інноваційних технологій у сферу управління персоналом органів державної влади відрізняється від промислових та інших інновацій тим, що вони:

- як правило, впроваджуються з меншими одноразовими витратами;
- складніше піддаються економічному обґрунтуванню до свого впровадження та оцінюванню після нього;

специфічні по відношенню до державної служби (якщо технологію перенести нескладно, то кадрове нововведення – досить проблематично);

- процес впровадження інновацій ускладнюється через людський фактор в плані опору змінам та реформам, що виявляється відчутніше, ніж під час матеріальних інновацій.

У вузькому розумінні технологія – це сукупність прийомів і засобів одержання, обробки, переробки сировини, матеріалів або продукції, що здійснюється в різних галузях.

Інноваційною технологією управління персоналом на державній службі є така, що раніше не використовувалась на ньому, тобто є удосконаленою технологією. До складу інноваційної технології належать технологічний процес, контроль, інструкції з виконання технологічного процесу, правила, вимоги, карти, перспективні графіки тощо. В управлінні персоналом розрізняють декілька видів персонал-технологій, зокрема багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні. Багатоланкові персонал-технології передбачають виконання серії послідовних взаємопов'язаних завдань, комунікаційні – встановлення трудових стосунків між окремими працівниками та виробничими підрозділами підприємства, індивідуальні – конкретизацію управлінських дій стосовно працівника.

На сучасному етапі реформування державної служби України та за значних трансформацій ринкового середовища підходи до управління персоналом мають також змінитись, а принципи реалізації інноваційних технологій системи управління персоналом повинні відображати сучасні вимоги до формування стосунків між керівниками та підлеглими, враховувати стан і тенденції розвитку публічного управління та державної служби.

Послідовність використання основних принципів охоплює всі стадії ефективного управління персоналом і дає змогу сформувати таку систему управління, яка впливатиме на раціональне використання трудового потенціалу органів державної влади.

Хлановський В. С.,
магістр,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМА МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДАЛАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ПОЛЬЩІ)

Молодіжне безробіття на сьогоднішній день – одна з головних проблем європейського регіону. Пострадянські країни, на жаль, не виняток. У молоді зазвичай немає достатнього досвіду роботи і заощаджень, що дозволяють пережити період труднощів. Як показує аналіз ситуації на ринку праці, незважаючи на відносно значний рівень мобільності молоді, дана категорія населення є найбільш вразливою в плані безробіття. І ця проблема актуальна сьогодні не тільки для України, а й для розвинених країн Європейського союзу. Тому виникає необхідність дослідження причин молодіжного безробіття та пошуку нових рішень для її зниження. Для України є доцільним вивчити досвід найближчих та близьких нам по менталітету країн ЄС, наприклад, Польщі.

Політика Польщі ґрунтується на партнерських діалогах, молодь активно бере участь у вирішенні політичних проблем країни, вона може брати участь у конференціях і радах, які скликаються на всіх рівнях. Польща ввела новий підхід до молодіжної політики, вона будує свої закони на потребах молодого покоління. Молодь має право вирішувати хвилюючі її питання майже в усіх напрямках, які впливають на повсякденне життя.

Як показує статистика, у Польщі зараз 80 % молодого покоління є студентами, а 50 % від усього населення мають вищу освіту. Щоб подолати безробіття людям з 18–19 років дозволяється отримати дві вищі безкоштовні освіти [1, с. 60].

По-перше, студенти отримують безліч пільг за навчання, за успіхи в спортивній, соціальній або науковій діяльності. По-друге, вони отримують хорошу стипендію, яка майже досягає встановленого прожиткового мінімуму.

Щоб здобути вищу освіту в Польщі потрібно вчитися 5 років, а потім можна вступити на навчання на другу вищу освіту. По закінченню цього терміну студент набирається досвіду, який дозволяє йому працевлаштуватися на бажану роботу, а також за рахунок стипендії та пільг, які він отримує під час навчання, він має можливість влаштуватися в житті, купити житло і накопичити трохи на життя.

Але число випускників у багато разів перевищує кількість вільних робочих місць, то виникають проблеми з працевлаштуванням. Але заклади вищої освіти намагаються вирішувати цю проблему, вони створюють різні ярмарки вакансій. Більш того, молодь може себе реалізувати у власному бізнесі або отримати робоче місце в інших країнах.

Уряд також активно підтримує наукову діяльність студентів і дає можливість кожному їздити за кордон, існують програми, які пропонують навчання за обміном не тільки між ВНЗ цієї країни (тобто студент може відправитися вчити в будь-який ВНЗ країни на семестр або два), але і за кордон. Проводяться семінари, відкриваються дискусійні клуби. Практикується робота зимових і літніх шкіл.

З 1 серпня 2019 в Польщі ввели закон про скасування прибуткового податку для молоді. Від сплати податку звільняються люди до 26 років. Також умовою звільнення від сплати податків є сума річного заробітку не більше ніж 20 тис. євро [3]. Таким чином, цей закон стимулює польську молодь шукати легальну роботу у своїй країні, а також може залучити молодь сусідніх пострадянських країн, у тому числі українців, на польський трудовий ринок.

Отже, вивчення досвіду сусідніх європейських країн для України доцільне з точки зору впровадження найбільш ефективних кроків для подолання молодіжного безробіття. Тому що для стійкого руху будь-якої країни і суспільства вперед необхідно насамперед вирішити проблему молодіжного безробіття. Тому що саме молодь – рушійна сила економічного та соціального розвитку суспільства.

Єріцян С. Г.,
магістрантка,

Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДОСВІД ФРАНЦІЇ ТА НІМЕЧЧИНИ ЩОДО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

Культурні чинники мають велике значення для створення гармонійного соціального середовища, підвищення його інтелектуально-духовного потенціалу, утвердження гуманітарного спрямування державної політики. Приведення цих чинників у дію потребує роботи механізмів зворотного зв'язку, адже культура й держава є взаємопов'язаними та взаємозалежними системами. Культурна політика має

стати визначальною складовою нашої євроінтеграційної стратегії. У період змін та розвитку ринкових відносин, інтеграційних перевтілень, зміни законодавства, зарубіжний досвід забезпечення соціальної сфери можна використати і дещо перейняти, зробивши акцент на основних проблемах соціально-культурної сфери, адже зарубіжний досвід вирішує не лише питання практичного впровадження, а й вирішення поточних проблем.

Досвід Франції полягає у культурному спонсорстві та запровадженню податкових пільг. Розглянемо досвід Франції, який полягає у наступному: для компаній, що брали участь у спонсорстві податкова знижка з податку на прибуток в розмірі 60 % від суми пожертви, але не більше 0,5% від доходу компанії; для фізичних осіб: податкова знижка з податку на доходи фізичних осіб в розмірі 66 % від пожертви, але не більше 20% від персонального доходу такої особи. Аналіз 2016 року спонсорства у Франції показав, що половина компаній з більш ніж 250 співробітниками є на сьогоднішній день спонсорами. У 2015 році корпоративний культурний патронат перевищував суму у 3,5 мільярди євро, що є на 25 % більшою сумою порівняно з 2013 роком. Культурне спонсорство обирають 24 % компаній, які складають 15 % від світового спонсорства (525 мільйонів євро). Реклама на будівельних риштуваннях на пам'ятках – у Франції. Приватний чи державний власник пам'ятки може дозволити компаніям розміщувати рекламу на риштуваннях під час проведення реставрації. Надання такого права є можливим за наступних умов: прибуток від розміщення реклами має повністю іти на проведення реставраційних робіт; рекламна площа не має перевищувати 50% від загальної площі риштувань; термін розміщення реклами не може перевищувати термін проведення реставраційних робіт. Влада не мала можливості та власних фінансових ресурсів, щоб здійснити реставраційні роботи. Наприклад, вартість реставрації церкви Св. Августина у Парижі складала 4,2 мільйони євро, а дохід від реклами – 1,4 мільйони євро. Церква Св. Маделіни у Парижі – вартість реставрації склала 3 мільйони євро, дохід від реклами 0,78 мільйони євро. Реставрація фасаду Міністерства юстиції Французької Республіки на острові Сіте обійшлася у 2 мільйони євро, отримані від розміщення реклами на риштуванні під час проведення реставраційних робіт.

Досвід Німеччини показує, що не існує такого центрального органу управління сферою соціально-культурного розвитку, як міністерство культури. Тому, усі питання щодо культурної сфери вирішують незалежні структури (відділи культури), які створені на місцевому управлінському рівні. Для федеральної адміністрації залишалися в основному завдання, які повинні були виконуватись виключно центральними

органами держави. Федеральні органи управління культурою займалися розробкою напрямів державної культурної політики, надавали фінансову допомогу культурно-мистецьким проектам національного значення та запроваджували контроль за виконанням своїх рішень. На основі значної законодавчої компетенції та фінансової часткової участі федерація справляла суттєвий вплив на виконання завдань щодо сфери культури землями та громадами. Усі інші питання щодо функціонування цієї галузі стали вирішувати на місцях.

УДК 353:332.145

Галаєв М. С.,
магістрант,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ

В нашій країні вже вироблено досвід зі стратегічного управління та планування розвитку територій. Але в цілому планування та прогнозування соціально-економічного розвитку територій все ще потребує удосконалення, оскільки наявність та зростання практичних проблем в стратегічному управлінні регіонів доводять цю необхідність. Так, наприклад, один з таких документів, як Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року, було затверджено Постановою Кабінету міністрів України від 21 листопада 2013 р. Зазначена стратегія створила інституційне підґрунтя для динамічного та збалансованого розвитку регіонів та країни в цілому, була спрямована на їх соціальну та економічну єдність, підвищення рівня життя населення та узгодження стратегічних пріоритетів регіонального розвитку України із стратегічними пріоритетами регіонального розвитку країн ЄС. У 2013 р., завдяки прийняттю Стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р., в країні було започатковано інтегрований підхід щодо формування та реалізації державної регіональної політики на середньо- та довгостроковий період.

Але слід зважати, що при прогнозуванні та стратегічному плануванні регіонального розвитку до 2020 р. не достатньою мірою було використано механізм планування території. На регіональному та місцевому рівнях обов'язковими для розробки, базовими видами планувальних документів відповідно до Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» мають бути: Стратегії розвитку регіону,

міста, населеного пункту, просторові програми (Генеральні плани населених пунктів) та щорічні програми соціально-економічного розвитку та культурного розвитку території в контексті стратегічних документів.

В цілому на регіональному рівні реалізувати зазначені стратегії було вкрай складно через часто формалізований підхід до формування таких стратегій, що врешті-решт призвело до неможливості їх реалізації.

Тому стало зрозумілим, що така система планування і прогнозування соціально-економічного розвитку регіонів має бути удосконалена. Тому знову постала проблема реформування системи стратегічного планування шляхом вдосконалення структури прогнозних, програмних і планових документів, при чому відтепер вони мали зважати на досвід країн ЄС та бути в контексті основних зобов'язань відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Таким чином, новим етапом стратегічного планування в Україні стало підписання 12 січня Президентом України Указу «Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020», яка була призначена покласти початок системному впровадженню нової економічної, соціальної та екологічної політики України. Метою Стратегії сталого розвитку України на період до 2020 року було визначено досягнення європейських стандартів життя та гідного місця України в світі. У перспективному розвитку країни визначено чотири основні вектори в рамках яких «Стратегія-2020» включає в себе 62 реформи. З них пріоритетними визначено вісім реформ і дві програми, а 52 реформи і програми, що залишилися, стали другорядними. При цьому в документі зазначається, що кількість і зміст названих реформ та програм розвитку держави можуть змінюватися в процесі реалізації.

З огляду на євроінтеграційні наміри України на даному етапі основоположним документом довгострокового розвитку нашої країни має стати Стратегія сталого розвитку ЄС. Концепція «сталого розвитку» покладена в основу моделі розвитку ЄС, метою якої є поліпшення умов життя людини при збереженні його життєвого простору в коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі. Ця концепція була підтверджена в прийнятій ЄС у 2010 році Стратегії «Європа – 2020», яка стала стратегією розумного, сталого та інклюзивного зростання. Для всіх держав-членів ЄС було визначено п'ять амбітних цілей, які кожна країна мала б досягти до 2020 року. Ці цілі стосуються таких сфер, як трудова зайнятість, інноваційний розвиток, освіта, соціальна інтеграція, клімат та енергетика. Система стратегічного планування в країнах ЄС побудована таким чином, щоб максимально ефективно використовувати фінансові, інвестиційні, наукові та інші ресурси для досягнення цілей.

Перспективи розвитку системи планування полягають у впровадженні у вітчизняну практику керівних принципів збалансованого сталого просторового розвитку Європи. Це ефективний засіб вирішення існуючих проблем, зокрема: формування державної регіональної політики; питання укрупнення адміністративних одиниць і виявлення точок зростання; питання про вибір місць управлінських центрів (транспортна логістика, фінанси); узгодження політики у соціальній сфері, формування ринку праці; узгодження внутрішніх вітчизняних інструментів територіального планування з європейськими тощо.

Планування регіонального соціально-економічного розвитку в Україні, так само і в розвинутому світі, має стати прямою компетенцією територіальних громад. Досвід зарубіжних країн показує, що успішними стають ті громади, які вдало розвивають власну внутрішню спроможність – поліпшують ті внутрішні умови та створюють ті фактори конкурентних переваг, які допомагають залучати інвестиції, розвивати бізнес, зберігають існуючі підприємства та підтримують створення нових робочих місць.

УДК 332.13:330.59:658.8

Петрова О. А.,
слухач магістерської програми,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РЕГІОНАЛЬНИЙ МАРКЕТИНГ ЯК МЕХАНІЗМ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Наукові дослідження з брендінгу територій та регіонального маркетингу є відносно інноваційним напрямом для України і водночас вони свідчать, що ті (переважно зарубіжні) країни та міста, які позиціонують себе як певний бренд, який вже можна упізнати на світовому рівні, змогли значно швидше та якісніше змінити свої туристичні сфери та послуги, залучати інвестицій, здобувати інші вигоди на основі конкурентних переваг.

Існує багато визначень регіонального маркетингу, але в цілому вони зводяться до наступного: регіональний маркетинг – це система економічних відносин узгодження економічних інтересів та цілей мезорівня з макро- і мікрорівнями, адаптація регіональної структури відтворення до зовнішнього та внутрішнього ринків на основі постійного моніторингу процесів, що відбуваються на них.

Такі види маркетингу називають «маркетингом місць», тобто, коли туристичний маркетинг інтегрується ним в поняття «маркетинг місць відпочинку». Як зазначає Ф. Котлер, маркетинг місць – це діяльність, що здійснюється з метою створення, підтримки чи зміни відносин і поведінки щодо конкретних місць, тобто діяльність, що здійснюється з метою привернення інвестицій, підприємств, жителів чи туристів в міста, регіони тощо.

Інша дослідниця цієї сфери економіки Л. Шульгіна визначає маркетинг туристичного регіону як систему формування атрактивних туристичних центрів, шляхом постійного визначення та розвитку існуючих і потенційних туристичних переваг, а також розроблення на їх основі шляхів диференціації та просування туристичного регіону.

Таким чином, територіальний маркетинг – це маркетинг в інтересах території, її внутрішніх суб'єктів, а також тих зовнішніх суб'єктів, які можуть бути потенційно цікавими для певної території. Тому виділяють такі види маркетингу територій:

- маркетинг території, об'єктом уваги якого виступає територія в цілому, в такому разі маркетинг здійснюється як всередині, так і за її межами;

- маркетинг всередині території, об'єктом уваги якого є відносини з приводу конкретних товарів, послуг тощо, і здійснюється в межах території.

Повноцінна реалізація маркетингу на території Миколаївської області сьогодні постає досить актуально, оскільки ця територія має вже значний досвід надання туристичних послуг і ці послуги в контексті внутрішніх тенденцій в країні мають бути значно удосконалені через високий притік туристів. Слід зауважити, що маркетингові служби з'являються на багатьох підприємствах в сфері бізнесу, в тому числі і на тих, які займаються туристичним бізнесом. Це допомагає приваблювати нових туристів, більш ефективно вивчати попит і пропозицію, ставати конкурентоспроможними в цій галузі на внутрішньому ринку. Таким чином, маркетинг проявив себе механізмом, завдяки якому вдалося досягти розвитку підприємств в сфері туристичних послуг, і також цей напрям став цікавим і для сфери публічного управління, громадськості. Про це свідчить кількість заходів, які були реалізовані органами державної влади щодо популяризації сфери туризму та конкретних туристичних місць на території Миколаївської області.

Особливо актуальним постає дослідження т.зв. маркетингу привабливості. Це вид маркетингу території, який спрямований на підвищення привабливості певної території для туристів за допомогою визначення територіальних унікальних особливостей, які слід розглядати як можливі конкурентні переваги. Механізм стратегії маркетингу території

має наступну модель: розвиток і популяризація унікальності, яка гарантує переваги в конкурентному середовищі територій. Особливістю маркетингу привабливості є орієнтація на соціальні групи людей, враховуючи стилі та способи життя, соціальний статус, поведінку і потреби окремих категорій.

Окрім маркетингу привабливості також визначається маркетинг іміджу. Він ґрунтується на популяризації вже створених переваг регіону. На відміну від маркетингу іміджу, маркетинг привабливості слугує основою для створення і розвитку конкурентних переваг території і складається з компонентів, які створюють привабливий образ території для її жителів та туристів. Існує кілька різновидів маркетингу привабливості в залежності від основної сфери впливу на: економіку; географію; клімат; історію; архітектуру; конкретні пам'ятки; можливості медицини; індустрію туризму, відпочинку та розваг. Відтак, туристичну інформацію доцільно визначити як сукупність відомостей про процеси, події та явища, що відбуваються у сфері туристичних відносин. Сьогодні стає актуальним завданням поширення інформації про регіон та туристичні послуги, які тут наявні, для подальшого розвитку туристичної галузі Миколаївщини, тому органам державної влади доцільно застосувати механізм маркетингу привабливості території в подальшому стратегічному управлінні.

УДК 342.951

Полякова О. А.,
магістр,

Малікіна О. А.,
старший викладач,

Андріяш В. І.,
доктор наук з державного управління, доцент,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ (НА ПРИКЛАДІ м. ВОЗНЕСЕНЬСК)

Реформа охорони здоров'я представляє собою систему соціально-економічних і медичних заходів, що мають на меті зберегти і підвищити рівень здоров'я населення, функціонування якої забезпечується наявністю кадрів, матеріально-технічної бази, певної організаційної

структури, відповідних технологій і розвитком медичної науки. Для повноцінного аналізу і детального дослідження оцінки результатів медичної реформи було проведено комплексні опитування лікарів та відвідувачів КП «КНП Вознесенський міський центр ПМСД».

У результаті проведеного опитування серед лікарів м. Вознесенськ, найбільші очікування стосувались збільшення рівня заробітної плати (96 % респондентів), більшого фінансування медичного устаткування (62 %), зменшення роботи з паперами (62 %), що дає можливість надавати більш якісну медичну допомогу, а також велика частина медичних працівників звернули увагу на збільшення навантаження (77 %). Підвищення заробітної плати підтвердили 69% опитуваних, третина вказали на зростання фінансування оснащення та обладнання. Серед основних проблем, з якими стикнулись медичні працівники під час реалізації реформи, – неврегульованість питання з викликами додому до пацієнта (66 %), з оплатою праці (62 %) та нечітко врегульованими взаєминами із закладами вторинної ланки (56 %).

Таким чином, можна зробити проміжні висновки про існуючі відмінності в очікуваннях та отриманих результатів від реалізації медичної реформи медичних працівників м. Вознесенськ. Зокрема, під час обговорень медичні працівники додали ще те, що окрім збільшення паперової роботи ще додалася робота на комп'ютері.

Натомість Голова Національної служби ОЗ наголосив, що перший етап реформування медичної галузі пройшов досить оптимістично. Крім того, він зазначив, що наша держава вперше продемонструвала на ділі втілення в життя одного із постулатів Основного Закону, а саме, положення щодо того, що всі форми власності є рівними перед законом. Також ним було наголошено на покращенні сервісних вимог, зазначено, що вперше в нашій країні заклади охорони здоров'я взяли на себе сервісні зобов'язання, котрі ефективно виконуються – починаючи від відкритої рецепції, організації місць для візочків, можливостей записатися на прийом до лікаря в зручний час телефоном чи он-лайн, здати та забрати на місці аналізи, котрі входять до пакету первинної медичної допомоги, можливість відмовитися від талончиків. Вказані сервісні послуги зумовили той факт, що більшість медичних закладів розпочали інвестувати у вказані зміни. На сьогодні можна побачити навіть у віддалених районах центри надання первинної медичної допомоги, котрі мають презентабельний вид, чисті та охайні. Також в них працюють люди, котрі не сидять за «віконечком», а здійснюють живе спілкування з відвідувачами. Зрозуміло, що такі досягнення це не по всій країні, але перспективи досить позитивні.

Проведене опитування серед відвідувачів КП «КНП Вознесенський

міський центр ПМСД» (всього було опитано 161 респондента, з них 26 (17 %) – в амбулаторії №2, 27 (16 %) – в амбулаторії №3, 108 (67 %) – в амбулаторії №1, з них 69 чоловіків (43 %), 92 жінки (57 %) свідчить, що загальна задоволеність візитом до лікаря сягає 90 %, 6 % опитаних скоріше задоволені, але 4 % опитаних – скоріше незадоволені візитом. Послуги, які були запропоновані респондентам для оцінювання, можна умовно розділити на медичні (пов'язані з роботою медичних працівників) та немедичні (період та зони очікування, запис на прийом до лікаря, доступність вбиралень для пацієнтів). За результатами опитування визначено, що 2 % опитаних були не згодні з тим, що лікар ставився до них з повагою і розумінням та уважно слухав їх, виявив зацікавленість. А 3 % респондентів зазначили, що лікар не пояснював медичну інформацію в зрозумілій формі. Також 4 % відмітили, що візит до лікаря не покращив їх самопочуття та не додав упевненості у власних силах, а також не проінформував щодо профілактики захворювань.

Щодо оцінки респондентами умов амбулаторій ЗПСМ, то більше 90 % опитаних респондентів зазначили, що вбиральня доступна для пацієнтів, всі кабінети є легкодоступними для людей з обмеженими можливостями. Трохи менше 90 % опитаних респондентів вважають, що вбиральня є чистою, там є всі належні речі. Більше 94 % опитаних респондентів зауважили, що в амбулаторіях ЗПСМ наявні вказівники, і вони є зрозумілими та дозволяють самостійно знайти потрібний кабінет, також довідкова інформація, яка розміщена в амбулаторіях є чіткою, зрозумілою і корисною. Більше 95 % опитаних респондентів оцінили приміщення амбулаторій ЗПСМ (кабінети, хол) як чисті та гарно освітлені, а зону очікування на прийом до лікаря як зручну (є стільці, гарне освітлення, є сповивальний столик). Майже всі опитані респонденти відзначили, що інший персонал амбулаторій ЗПСМ (окрім сімейного лікаря та мед. сестри чи мед. брата) ставився доброзичливо та ввічливо під час перебування в закладі.

У 2019 р. співвітчизники поступово почали отримувати ліки від серцево-судинних, діабету 2 типу й бронхіальної астми безоплатно чи з незначною доплатою. На здійснення таких заходів у проєкті бюджету країни було передбачено 1 млн. грн. у сфері державних закупівель ліків та медичних виробів у 2018–2019 рр. МОЗ України втілює зміни, котрі сприятимуть формуванню для кожного конкретного препарату найоптимальнішого та зручного шляху «доставки» до певного пацієнта.

Отже, детальний аналіз оцінки реалізації медичної реформи засвідчує успішність результату реалізації медичної реформи на первинній ланці. Опитування, проведене авторкою у м. Вознесенськ та висвітлені всеукраїнські рейтинги все ж свідчать, що більшість лікарів залиши-

лись незадоволеними через збільшення паперової роботи, до якої ще додалася робота за комп'ютером, що автоматично не дає змогу якісно виконувати свої обов'язки та майже підтвердилися очікування щодо заробітної плати.

УДК 351:35.088.6](477)

Семенчук А. В.,
магістр,
Інститут державного управління,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСНОВНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Питання впровадження модернізованого механізму розвитку особистісного потенціалу державних службовців із запозиченням дієвої системи країн Європейського Союзу із зазначеного питання в Україні є досить актуальними. Це чітко відображено у абз. 3 п. 1 ст. 3 Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», а саме, те що наразі «модернізацію державної служби з урахуванням європейського досвіду на принципах професійності та політичної нейтральності визначають однією з основних засад політики у сфері розбудови української державності». Це також означає, що модернізація державної служби передбачає і забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців.

Питання розвитку особистісного потенціалу державних службовців є нині дуже пріоритетним для служб управління персоналом багатьох європейських та світових держав, оскільки визначено, що найціннішим ресурсом прогресу стала людина. Якщо раніше знання були основним критерієм підготовленості людини до професійної діяльності, то із відкритим доступом до будь-якої інформації, коли головним є не саме знання, а доступність його джерела, саме особистісні якості людини є вирішальною перевагою.

Забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні є необхідною передумовою ефективного функціонування державного управління, враховуючи останні світові підходи до забезпечення ефективності управління.

Забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні здійснюється за допомогою відповідних механізмів.

Виділимо організаційний механізм забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні.

Основними суб'єктами організаційного механізму забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців є Національне агентство України з питань державної служби, центральні та місцеві державні органи влади, зокрема, за структурно-функціональними підходом - служби управління персоналом, які здійснюють кадрові повноваження та інші вищі навчальні заклади, центри підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців.

Виділяються такі складовими організаційного механізму забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні: 1. організація добору на державну службу; 2. регулювання оцінювання результатів діяльності державних службовців (щорічне оцінювання); 3. забезпечення управління кар'єрою та мобільністю державних службовців (стажування); 4. регулювання системи особистісного навчання державних службовців.

Організація добору на державну службу здійснюється відповідно до чинного законодавства України шляхом проведення процедури конкурсного відбору, який передбачено Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26 березня 2016 року.

Однією із важливих складових організаційного механізму забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців є регулювання оцінювання результатів діяльності державних службовців (щорічне оцінювання), що зараз також використовується в публічному управлінні.

В Україні, під щорічним оцінюванням розуміється, оцінювання результатів службової діяльності посадової особи та є способом перевірки та оцінки професійної придатності працівника відповідно до займаної посади, тобто відбувається оцінювання виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань з метою здійснення контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців шляхом перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій, особистих планів роботи. Результати встановлюються відповідно до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затверджений Кабінетом Міністрів України 23 серпня 2017 року.

З метою виявлення специфіки оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні було здійснено порівняльний аналіз із щорічним оцінюванням діяльності співробітників Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ). Для порівняння було обрано систему оцінювання ОБСЄ.

Проведення оцінювання державних службовців в Україні розділене на 2 складові – оцінювання державних службовців категорії «А» та категорій «Б» і «В». Етапи для всіх категорій однакові: 1. визначення та перегляд завдань і ключових показників; 2. оціночна співбесіда; 3. визначення результатів оцінювання та їх затвердження.

Процедура щорічного оцінювання співробітників ОБСЄ включає: 1. самооцінку співробітника; 2. оцінку ментора; 3. обговорення результатів оцінювання; 4. оцінку керівника вищого рівня; 4. заключний етап.

Робимо висновок, що етапність оцінювання державних службовців в Україні більше спрямована на оцінку державного службовця та має характер звіту, у той час як оцінювання співробітників ОБСЄ має за мету активізацію самоаналізу та самовдосконалення працівника.

Оцінювання і співробітників ОБСЄ, і державних службовців в Україні не має підготовчого періоду та починається безпосередньо з самооцінки (звіту), а саме з переліку завдань, які співробітник виконував протягом звітного періоду.

Оцінювання державних службовців в Україні відбувається відповідно до компетенції: знання законодавства, професійні знання, комунікації та взаємодія, здатність сприймати та впроваджувати зміни, особистісні риси, а також специфічних для категорій «А» та «Б» – лідерство, прийняття ефективних рішень, управління організацією роботи та персоналом.

Оцінювання безпосереднім керівником ОБСЄ включає такі складові: якість роботи; навички роботи з людьми; незалежність та гнучкість; лідерські якості; комунікативні якості; додаткові потрібні якості.

Як видно з проведеного порівняння, критерії оцінювання в системі ОБСЄ є більш індивідуалізованими та конкретними, спрямованими на роботу в команді та більшу самостійність, у той час як оцінювання державних службовців в Україні ґрунтується на більш абстрактних критеріях, хоча й має низку конкретних показників.

Новий Типовий порядок оцінювання державних службовців в Україні є досить близьким до порядку оцінювання співробітників ОБСЄ стосовно його спрямованості на забезпечення розвитку практичних особистісних якостей працівників. Але в системі оцінювання ОБСЄ керівник вищого рівня має менший вплив на загальну характеристику діяльності працівника. Крім того, при оцінюванні співробітників ОБСЄ більш чітко демонструється обізнаність керівника вищого рівня з безпосередньою роботою оцінюваного.

Отже, аналізуючи організаційний механізм забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні, приходимо до висновку, що цей механізм знаходиться в стані реформування, у

зв'язку із прийняттям все нових і нових нормативних актів, та це вже відбувається із запозиченням норм, якими користуються країни Європейського Союзу.

УДК 336.279

Кремзіон Н. М.,

магістр державного управління
Інститут державного управління

Андріяш В. І.,

доктор наук з державного управління, доцент,
кафедра публічного управління та адміністрування

Інститут державного управління

ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКРУТСТВА В МІЖНАРОДНОМУ ДОСВІДІ

На сьогодні процедура банкрутства в Україні досить часто використовується в якості частини схеми зміни права власності, оскільки суб'єкти господарювання не лише припиняють боятися процедур визнання банкрутом, але й починають використовувати існуючі законодавчі прогалини на свою користь. Постає нагальна потреба використання кращих практик зарубіжних країн. Слушною є думка А. Суббот щодо необхідності здійснення розумного регулювання процесів банкрутства, котрі виступатимуть дієвими засобами оздоровлення економіки, оскільки за інших умов, проблеми в банкрутстві призведуть до гальмування розвитку країни й заважатимуть залученню інвесторів до роботи в рамках фінансово-економічного сектору нашої країни.

Банкрутство в світовій практиці розглядають як позитивне явище, котре сприяє виключенню з ринкових взаємовідносин підприємств, котрі є не конкурентоздатними.

В більшості країн із розвинутою ринковою економікою існує один із ключових елементів сучасної системи економічної неспроможності – спеціальний державний орган (відомство), з чітко визначеними обов'язками щодо питань банкрутства. Зокрема, в Швеції державний орган з питань банкрутства, в рамках єдиної системи, об'єднано з податковою службою та органами судового виконання, а його компетенція є суміжною з повноваженнями міністерства фінансів та юстиції. Вказаний орган має відділення у всіх провінціях держави, здійснюючи

в такий спосіб контроль та регулювання процедури банкрутства. А в Англії роль державного органу з питань банкрутства виконує Служба неспроможності (близько 3 тис. постійних працівників), яка є частиною апарату Міністерства торгівлі та промисловості.

У Нідерландах розгляди справ щодо банкрутства контролюються окружними судами, котрі призначають компетентних суддів з питань банкрутства по кожній конкретній справі, які мають право допитувати свідків, видавати накази, пропонувати винесення ухвали про затримання боржника чи члена правління компанії-боржника, котра не бажає співпрацювати з судом. Крім того, такі суди призначають конкурсного довірчого керуючого, котрий управляє майновою масою боржника під контролем судді з питань банкрутства.

В Австралії діє державна Комісія з корпоративних справ, котра має повноваження щодо: здійснення аналізу фінансового стану підприємств, котрі піддаються процедурам неспроможності; забезпечення надання адекватної інформації щодо боржника; підготовки висновків щодо ступеня відповідальності керівників боржника за доведення підприємства до банкрутства; самостійної дискваліфікації винних директорів чи подання клопотання щодо такої дискваліфікації в суді.

На думку А. Володіна держава повинна надавати комплексну допомогу щодо вирішення питань, пов'язаних з попередженням неплатоспроможності, банкрутства, з самого початку створення й діяльності суб'єкта господарювання, а при правовому регулюванні взаємовідносин банкрутства чітко розподіляти процедури банкрутства й запобіжні процедури та заходи.

Дослідник В. Радзивілюк наголошує, що наявність відповідних національних нормативно-правових положень повинно сприяти стабілізації вітчизняної економіки шляхом формування передумов задля застосування судових процедур та заходів, котрі проводяться до відкриття провадження у справі про банкрутство.

Таким чином, використання зарубіжного досвіду лише в царині вдосконалення норм вітчизняного законодавства у вказаній сфері є недостатнім. Необхідно розширювати діючий державний контроль щодо сфери банкрутства за допомогою повноважень з метою недопущення зловживання кредитором, арбітражними керуючими власних прав, що все частіше стає передумовою затягування процедури банкрутства. Крім того, повноваження державного органу з питань банкрутства повинні носити більш організаційний характер в діяльності арбітражних керуючих.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ ТА НАБЛИЖЕННЯ ЇЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

<i>Беглиця В. П.</i> Основи логістичного забезпечення спільних дій сил безпеки при реагуванні на кризові ситуації	1
<i>Смельянов В. М., Бондар Г. Л.</i> Кібербезпека як складова національної безпеки України	4
<i>Євтушенко О. Н., Незнаюк С. Ю.</i> Децентралізація в Україні – реалізація норм європейської Хартії місцевого самоврядування.....	6
<i>Штиршов О. М., Бреженюк Н. С.</i> Сучасне громадянське суспільство в Україні як передумова функціонування громадянського контролю	9
<i>Штиршов О. М., Ханіна М. Ю.</i> Основні підходи до вивчення феномену «професійного вигорання».....	11
<i>Андріяш В. І., Єгоров С. А.</i> Особливості децентралізації та реформування місцевого самоврядування в Україні	14
<i>Андріяш В. І., Лобода Н. І.</i> Особливості реформування пенсійного забезпечення в Україні	16
<i>Андріяш В. І., Кобач О. В.</i> Проблеми формування та розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні: зарубіжна практика та українські реалії	19
<i>Лізаковські П.</i> Адміністрування медичними учреждениями в республіке Польща.....	22
<i>Лізаковська С. В.</i> Доцільність налагодження зворотнього зв'язку між громадянами та органами державної влади	25
<i>Тимофеев С. П., Буділовська Т. Л.</i> Засади взаємодії політичних партій з органами влади	27
<i>Тимофеев С. П., Ловчієва В. В.</i> Сучасна модель взаємодії органів публічного управління і ЗМІ.....	30
<i>Шульга А. А., Гончаренко А. О.</i> Місцеві вибори в Україні: існуючі проблеми та способи їх вирішення	34
<i>Верба С. М.</i> Сучасні методи і механізми взаємодії суспільства та влади.....	36

Малікіна О. А., Лотоцька С. В. Сучасні теорії мотивації в процесах управління: загальна характеристика	38
Малікіна О. А., Котляревський Б. Д. Імідж державних службовців: поняття, зміст, особливості	40
Торхова Н. О. Основні шляхи управління зв'язками з громадськістю та ЗМІ в органах публічного управління (на прикладі органів правосуддя).....	43
Слободянюк Д. С. Проблеми державного управління в сфері інтелектуальної власності в Україні	45
Бондаренко С. В. Вплив децентралізації влади на здійснення судового захисту прав та інтересів територіальних громад	47
Крикливенко І. С. Запит та звернення громадян як інструмент доступу до інформації у державному управлінні	49
Падалка А. В. Органи місцевого самоврядування в Ізраїлі	51
Старостенко Т. О. Пенсійне забезпечення як важлива складова взаємодії держави та суспільства	53
Цибко Д. В. Моделі організації антикорупційних судів у світі	56
Антоневич П. В. Удосконалення системи оцінки діяльності кадрів органу державної влади.....	58
Багінський Д. С. Досвід країн ЄС у сфері реформування місцевого Самоврядування	61
Белінська Т. О. Благоустрій територій міста: актуальні питання управління	63
Борисенко Н. О. Теоретичні основні проблематики громадського контролю у сфері здійснення публічної влади.....	65
Бурдейний Д. В. Перебудова банківської системи кредитування в умовах економічної кризи	67
Вербицька. Н. Г. Зарубіжний досвід взаємодії органів влади та громадськості в конфліктних умовах	69
Віник А. В. Стан реалізації молоді в умовах сучасної молодіжної політики України.....	71
Гаврильчук А. М. Аналіз орендних відносин щодо земель сільськогосподарського призначення	74
Глухова Н. І. Поняття соціальної політики та соціальної держави	79
Диченко О. А. Роль організаційної культури у процесі реформування публічного управління.....	81

<i>Добровольська Л. В.</i> Стратегія перспективного розвитку міста в умовах ринкової економіки.....	83
<i>Козаченко Ю. М., Кирилова Л. О.</i> Сучасне розуміння сутності понять «регіон» та «регіональний розвиток».....	85
<i>Кравченко Ю. А.</i> Державна політика у галузі земельних відносин....	88
<i>Курдіяш Г. О.</i> Розвиток відносин між державними службовцями та громадянами в Україні: стандарти ЄС та ситуація в Україні	92
<i>Мищенко О. К.</i> Оцінювання ефективності роботи управлінського Персоналу.....	96
<i>Мунтян А. В.</i> Зарубіжний досвід державного регулювання у сфері використання природних ресурсів	99
<i>Мураховська І. М., Мураховський О. П.</i> Технології управління персоналом як основа якісного кадрового забезпечення органів публічної влади України	101
<i>Носова О. Г.</i> Ключові завдання державної кадрової політики в публічному управлінні	104
<i>Пасніченко Т. В.</i> Роль держави у сфері регулювання розвитку інституту сім'ї в Україні	106
<i>Пилипенко О. О.</i> Система управління житлово-комунальним господарством міста Миколаєва	108
<i>Почитайлова Н. В.</i> Зарубіжний досвід ефективного використання етичних норм державних службовців	110
<i>Соколова Н. М.</i> Національна ідентичність українців при розвитку євроінтеграційних процесів.....	112
<i>Торон І. В.</i> Роль держави у забезпеченні прав дитини: європейський досвід	115
<i>Хлибова Г. Є.</i> Принципи публічності та гласності в міжнародних нормативно-правових актах.....	117
<i>Лобанова Л. М.</i> Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців (порівняння українського законодавства та досвіду Сполученого Королівства Великої Британії, республіки Австрії, Королівства Норвегії та Фінляндії)	119
<i>Індикова О. Д.</i> Проблеми та перспективи утворення єдиної архівної інформаційної системи Миколаївської області.....	123
<i>Хавич Т. Г.</i> Європейський досвід розв'язання конфліктів у системі публічного управління.....	125

Бойко Л. Ю. Перспективи розвитку інституту відкликання в Україні	128
Москаленко С. В. Децентралізація влади як основний напрям вдосконалення державної політики утворення та розвитку територіальної громади	130
Непочатих А. Є. Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі: орієнтація на результат	134
Замкіна В. В. Електронний документообіг: сучасні реалії	137
Кравченко Ю. В. Проблеми розмежування компетенції між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування	139
Шевчук В. Оптимізація підготовки медичних сестер в умовах реформування системи охорони здоров'я України	142
Кривошея Н. Ю. Державне регулювання регіонального розвитку проблемних територій	145
Козлова Л. В. Основні принципи та особливості розробки смарт-спеціалізації регіону	147
Гуржій В. В. Поняття «префект» в історичному контексті та його запровадження у зарубіжній практиці державного управління	149
Кондрат С. В. Навчання протягом життя як механізм підвищення конкурентоспроможності особистості на ринку праці	152
Хлановський В. С. Проблема молодіжного безробіття та шляхи його подолання (на прикладі Польщі)	156
Єріцян С. Г. Досвід Франції та Німеччини щодо державного регулювання розвитку соціально-культурної сфери	157
Галаєв М. С. Удосконалення планування розвитку територій	159
Петрова О. А. Регіональний маркетинг як механізм стратегічного управління	161
Полякова О. А., Малікіна О. А., Андріяш В. І. Оцінка результатів реалізації медичної реформи (на прикладі м. Вознесеньск)	163
Семенчук А. В. Основний механізм забезпечення розвитку особистісного потенціалу державних службовців в Україні з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу	166
Кремзіон Н. М., Андріяш В. І. Державне регулювання банкрутства в міжнародному досвіді	169

ДЛЯ НОТАТКІВ

ДЛЯ НОТАТКІВ

Редактор *А. Грубкіна*.
Технічні редактори, комп'ютерна верстка *Д. Кардаш*.
Друк *С. Волинець*. Фальцювальні-палітурні роботи *О. Мішалкіна*.

Підп. до друку 07.11.2019.
Формат 60 × 84¹/₁₆. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Ум. друк. арк. 10,34. Обл. -вид. арк. 9,83.
Тираж 63 пр. Зам. № 5867.

Видавець і виготовлювач: ЧНУ ім. Петра Могили.
54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.
Тел. : 8 (0512) 50–03–32, 8 (0512) 76–55–81, e-mail: rector@chmnu.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3460 від 05.04.2018

