



Навчально-науковий інститут економіки  
управління, права та інформаційних технологій  
**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

**Кафедра публічного управління та адміністрування**

**Студентський науковий гурток  
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

**ЗБІРНИК**

*матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри  
публічного управління та адміністрування  
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»*

**Випуск 1, квітень 2021 р.**

*«Навіть якщо я навчу сподіватися хоч одну людину, це  
означає, що я жив не даремно»*

**Мартін Лютер Кінг**



**Полтава – 2021**

*Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавської державної аграрної академії. Випуск 1. Квітень 2021 р. Полтава, ННІ ПДАА, 2021. 73 с.*

Видається з жовтня 2018 року

Виходить щорічно

*Відповідальна за  
випуск:*

Шупта І.М. – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими вченими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

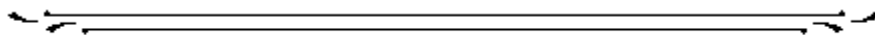
На обложці зображений Мартін Лютер Кінг, молодший (англ. Martin Luther King, Jr.; 15 січня 1929 Атланта, штат Джорджія, США — 4 квітня 1968, Мемфіс, штат Теннессі) — американський баптистський проповідник і лідер руху за громадянські права 1960-х років, речник тактики ненасильства в боротьбі проти расизму. Нагороджений Нобелівською премією миру 1964 року.

©ПДАА 2021 рік

## **ЗМІСТ**

<b>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ</b>	<b>4</b>
Ісаєнко М. В. АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ.....	4
Шнукало Р. О. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ.....	7
Захар'єва М. А. ВЗАЄМОДІЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ПРОЦЕСІ ПАРТИЦИПАТОРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	11
Ланцевич А. Ю. ФІНАНСУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ.....	16
Каспич Є. А. РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ І СВІТІ.....	21
Терещенко В. Ю. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....	25
Фьодорова А. О. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТА ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	29
Шнукало Р. О. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАХВОРЮВАНЬ.....	33
Даценко Я. М. ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	36
Субота М. Д. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОЇ РЕПУТАЦІЇ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	39
Шнукало Р. О. ПОНЯТТЯ КАТЕГОРІЇ ПРО ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ.....	41
Мосенцева В. Є. РОЗПОДІЛ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ МИРГОРОДСЬКОГО РАЙОНУ ЗА РІВНЕМ ЇХ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ.....	45
Шнукало Р. О. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАХВОРЮВАНЬ.....	48
Меланченко Т. С. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	51
Каспич В. О. ВІДОБРАЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДИ ТА БІЗНЕСУ У ПРОЄКТАХ КРАЩИХ ПРАКТИК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	55
Мирна Н. Л. РОЛЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДИТИНИ.....	59
Микитенко С. В. ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	63
Карімова І. П. РОЛЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СТВОРЕННІ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ЗАКУПІВЕЛЬ.....	66
Микитенко С. В. МЕТОДИКА ДІАГНОСТУВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	69

# **ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**



## **АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ**

*Ісаєнко М.В., здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр,  
ОПП Місцеве самоврядування,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Лозинська Т. М., д. держ. упр., професорка,  
професорка кафедри публічного управління та адміністрування*

Адміністративні послуги є важливим елементом реформи децентралізації, адже органи місцевого самоврядування отримують додаткові повноваження щодо їх надання. Для людини ж значно зручніше отримати ту чи іншу послугу у своїй громаді ніж їхати в районний центр.

До недавнього часу, певні переваги в отриманні адміністративних послуг мали жителі міст обласного значення та районних центрів, де був законодавчий обов'язок створювати ЦНАП. Але були й окремі громади, що добровільно створювали ЦНАП, для надання якісних та доступних адміністративних послуг своїм жителям.

Відповідно до норм чинного законодавства, міським, селищним, сільським радам, які представляють інтереси територіальних громад з населенням:

- 1) понад 10 тисяч жителів, - утворити центри надання адміністративних послуг відповідно до Закону до 1 січня 2023 роки;
- 2) менше 10 тисяч жителів - утворити центри надання адміністративних послуг відповідно до цього Закону (в разі виділення відповідного державного фінансування на будівництво, реконструкцію,

облаштування приміщень і забезпечення обладнанням таких центрів) до 1 січня 2024 року.

При цьому зазначені органи місцевого самоврядування можуть утворювати такі центри за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету та інших не заборонених законодавством джерел без урахування термінів, передбачених цим пунктом.

ВК Білоцерківської ОТГ має ЦНАП. Відповідно до офіційних даних, досліджувана установа має один основний ЦНАП та три віддалені робочі місця (рис. 1).

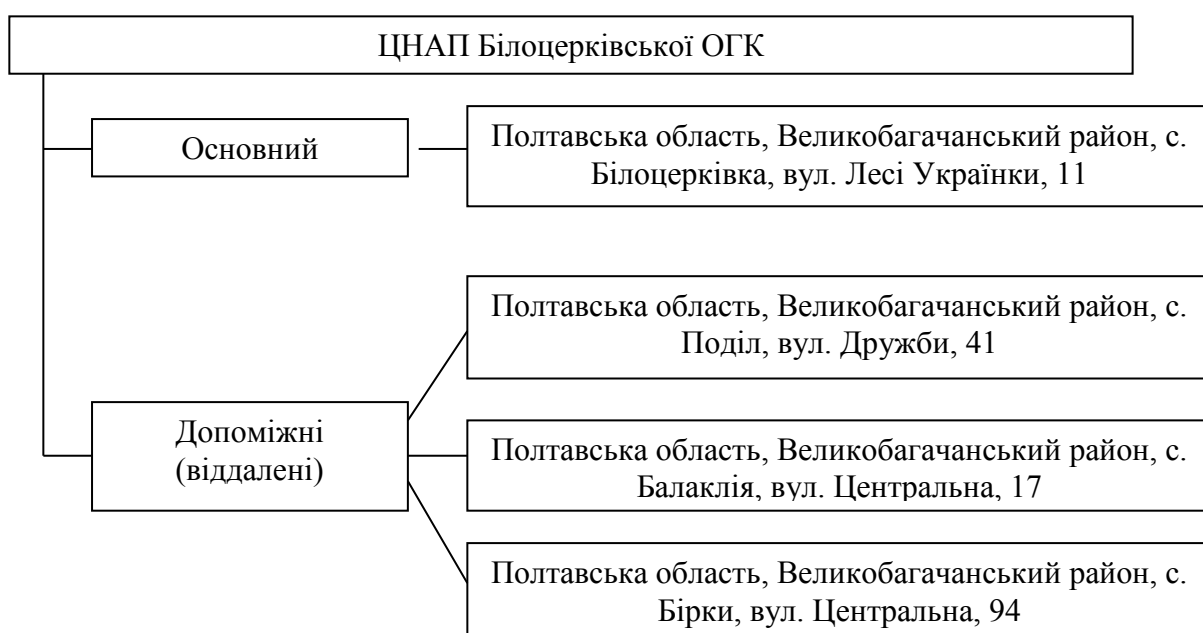


Рис. 1. ЦНАП Білоцерківської ОТГ

Перелік послуг центру ЦНАП Білоцерківської ОТГ:

- реєстрація/зняття з реєстрації мешканців;
- паспортні послуги;
- державна реєстрація актів цивільного стану;
- реєстрація нерухомості;
- реєстрація бізнесу;
- земельні питання;
- питання місцевого значення;

- нотаріальні дії;
- послуги соціального характеру;
- послуги Пенсійного фонду.

Основними принципами роботи ЦНАП Білоцерківської ОТГ:

- орієнтація на суб'єкта звернення; - відкритість, прозорість та зрозумілість процедур;
- запобігання корупційних дій, ліквідація посередницьких послуг;
- забезпечення вільного доступу суб'єктів звернення до інформації про стан розгляду звернень;
- оперативність у вирішенні питань;
- забезпечення рівності прав всіх суб'єктів звернення.

### **Список використаних джерел.**

1. Про громадські об'єднання: Верховна Рада України; Закон від 22.03.2012 р. № 4572-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>. (дата звернення 05.02.21).
2. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах: Верховна Рада України; Закон від 05.07.1994 № 80/94- ВР. URL: [//zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80/94- %D0%B2%D1%80](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80). (дата звернення 05.04.21).
3. Про звернення громадян: Верховна Рада України; Закон від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/393/96- %D0%B2%D1%80](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80). (дата звернення 05.04.2021).
4. Про адміністративні послуги: Верховна Рада України; Закон від 29.11.2000 р. № 5203-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17#Text>. (дата звернення 05.04.21).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації мережі та функціонування центрів надання адміністративних послуг та удосконалення доступу до адміністративних послуг, які надаються в електронній формі: Верховна Рада України; Закон від

03.11.2000 р. № 943-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/943-20#Text>. (дата звернення 05.04.21).

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ**

*Шнукало Р. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
ОПП Зв'язки з громадськістю  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Кононенко М. М., к.держ.упр., доцент, доцент  
кафедри публічного управління та адміністрування*

У ДП «ДГ ім. Декабристів» Миргородського району Полтавської області реалізацію системи управління охороною праці здійснює директор. Він здійснює загальне керівництво і несе повну відповідальність за стан забезпечення комфортних і безпечних умов праці, а також за профілактику професійних захворювань. При покращенні системи управління охороною праці керівник використовує законодавство України та інші нормативно-правові акти по охороні праці. Служба охорони праці забезпечує підготовку управлінських рішень щодо умов праці на виробництві.

Система управління охороною праці – це складова загальної системи управління організацією, що сприяє запобіганню професійним захворюванням та нещасним випадкам на виробництві. Вона включає комплекс пов'язаних заходів щодо виконання вимог нормативно-правових та законодавчих актів з охорони праці. Система управління охороною праці формується так, щоб здійснювалось нормальне та постійне управління з узгодженням усіх факторів, які впливають на стан охорони праці. Застосовуються запобіжні дії, що нівелюють виникнення небезпечних ситуацій. При цьому, якщо вони виникнуть, служба має

вчасно реагувати та усувати недоліки. У Положенні про систему управління охороною праці та посадових інструкціях, а також інструкціях з охорони праці наведені загальні та конкретні обов'язки всіх працівників, їх повноваження у сфері охорони праці [2, с. 160].

Організаційні заходи, що забезпечують діяльність системи управління охороною праці, потрібно передбачити вплив громадських об'єднань робітників підприємства (комісії з питань охорони праці, профспілок, уповноважених найманими працівниками тощо). Система управління охороною праці повинна містити документально зафіксовану методику управління, яка описує етапи дій керівництва за умови виникнення необхідності змін у підприємстві та взаємозв'язків між ланками структури. Управління включає визначення структури, облік реального стану та ревізію ефективності її роботи.

Для покращення служби управління охороною праці потрібно створити координаційну раду за сприяння вищого керівництва, профспілок чи осіб, уповноважених найманими робітниками, представників служби охорони праці.

Для удосконалення служби управління охороною праці потрібно:

- проаналізувати закони чи інші нормативно-правові акти, які містять вимоги до охорони праці, які поширюються на діяльність підприємства, виявляти небезпечні, а також шкідливі виробничі чинники та відповідні ризики, які можуть виникнути при веденні виробничої діяльності;
- проаналізувати політику керівництва в галузі охорони праці;
- визначити завдання в галузі охорони праці та виявити пріоритети;
- запропонувати організаційну схему, а також програму для реалізації політики, а також досягнення всіх її завдань [1, с. 800].

Структура, завдання служби управління охороною праці, порядок взаємодії структурних підрозділів з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та



підрозділів, а також працівників мають бути викладені в Положенні про систему управління охороною праці підприємства, затверджене наказом або розпорядженням.

Система управління охороною праці повинна включати:

- план заходів з охорони праці;
- контроль за виконанням поточного та оперативних планів;
- здійснення коректив та попереджувальних дій;
- адаптацію до обставин, які змінилися;
- інтеграцію в комплексну систему управління.

Після реалізації запланованих заходів потрібно провести оцінку кінцевого ризику та виявити, чи став припустимим ступінь ризику появи небезпечної ситуації. Відповідно чи досягли зазначені заходи очікуваного ефекту. Вивчення та вирішення проблем, які пов'язані з забезпеченням здорових та безпечних умов, у яких відбувається праця осіб – це одне з найважливіших завдань у розробці інноваційних технологій і систем виробництва. Ризик виникнення небезпечної ситуації – включає особливості напруженості, важкості наслідків та імовірності появи певної небезпечної ситуації при здійсненні господарської діяльності. Оцінка основного ризику – це загальний процес виявлення ступеню ризику, при якому нівелюється існуючий метод управління ризиками.

Оцінка залишкового ризику – це конкретний процес оцінки ризику. Враховується ступінь ризику події, що знаходиться під контролем. Припустимий ризик – це ризик, який зменшений до етапу, що може бути допущений, зазначаючи вимоги законодавчих чи інших нормативно-правових актів щодо охорони праці, а також політику дирекції у сфері охорони праці.

Дослідження та виявлення можливих мотивів виробничих нещасних випадків, аварій, вибухів, професійних захворювань, пожеж та формування заходів і вимог, які будуть спрямовані на усунення відповідних причин. Це дозволить створити безпечні та сприятливі умови для праці робітників.

Комфортабельні та безпечні умови праці – це один із основних чинників, який впливає на продуктивність, а також на безпеку праці та здоров'я працівників. Для зменшення чисельності захворюваності та поліпшення роботи служби охорони праці в підприємстві розроблено план заходів по зниженню професійної та інших видів захворюваності, усунення виробничого травматизму та поліпшенню умов праці. Удосконалення системи управління охороною праці проводиться за наказом чи розпорядженням роботодавця.

### **Список використаних джерел**

1. Соколова М. П. Особливості виявлення професійних захворювань серед працівників підприємств Київської області. Сб. «Гігієна труда». 2018. Вып. 34, Т. 2. С. 795-802.
2. Филипчук В. Л., Ткачук К. Н., Сурговський М. В., Печнікова О. С., Прокопчук Н. М. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2013. С. 159-165.

# **ВЗАЄМОДІЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ПРОЦЕСІ ПАРТИЦИПАТОРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Захар'єва М.А., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,*

*ОПП Зв'язки з громадськістю,*

*спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник – Сердюк О. І, к. е.н., доцентка, професорка кафедри  
публічного управління та адміністрування*

Тріада партиципації в процесі партиципаторного бюджетування включає: інформування (через ЗМІ тощо інформувати громаду, доносити правду); зібрання ідей, думок, пропозицій, консультування (з мешканцями): спільне прийняття рішень (розробка проектів) [1].

Високий рівень участі та залучення громадськості спостерігався в межах проекту партиципаторного бюджетування в м. Полтаві. Вже в 2017 р. за участі фахівців відділу організаційної роботи управління звернень громадян, організаційної роботи та загальних питань Полтавської міської ради (ПМР), а також фахівців КО «Інститут розвитку міста» ПМР проведено понад 20 слухань та консультацій за участю мешканців, понад 25 консультацій за участю громадських організацій, 5 соціологічних опитувань. Здійснювалася спільна розробка стратегічних документів, зокрема проекту «Від діагнозу до стратегії».

Інформаційна кампанія партиципаторного бюджетування (бюджет участі) у м. Полтаві проводиться постійно. Її проводить КО «Інститут розвитку міста» ПМР, а також інші виконавчі органи/структурні підрозділи виконавчих комітетів ПМР (відділ організаційної роботи управління звернень громадян, організаційної роботи та загальних питань ПМР), районних у м. Полтаві рад при співпраці з депутатами міської ради

та громадськими організаціями.

Інформаційна та промоційна кампанія в м. Полтаві ділиться на чотири етапи та проводяться за рахунок коштів міського бюджету: ознайомлення мешканців з основними положеннями та принципами партиципаторного бюджету, а також заохочування мешканців до подання проектів; інформування про хронологію з етапами і датами проведення; представлення отриманих проектів та заохочення до участі у голосуванні; розповсюдження інформації стосовно перебігу та результатів процесу запровадження партиципаторного бюджетування [2].

На початку календарного року є обов'язковим проведення зустрічей про пріоритети розвитку міста та визначення тематики проектів. КО «Інститут розвитку міста» ПМР оприлюднює інформацію про проведення зустрічей.

Промоційна складова реалізації проекту обговорюється на засіданнях робочої групи з питання партиципаторного бюджетування у м. Полтаві. На засіданнях робочої групи часниками презентується графік проведення зустрічей з депутатами районних рад, представниками громадських організацій, органами самоорганізації населення та також членами ОСББ. На одному з засідань робочої групи з питання партиципаторного бюджетування у м. Полтаві затверджується орієнтовний медіа-план, який включає в себе розповсюдження флаєрів, виготовлення плакатів, розміщення інформації про партиципаторний бюджет на біл-бордах міста, а також розповсюдження інформації про бюджет участі серед користувачів соціальних мереж та інше.

Проект «Партиципаторне бюджетування (Бюджет участі)» має власну сторінку «Партиципаторне бюджетування у Полтаві» на офіційному сайті Полтавської міської ради, що надає йому самостійності. Проте до 2018 р. це був власний е-сервіс, а з 2020 р. використовується платформа спільного користування «Громадський бюджет» Платформи електронної демократії.

При проведенні інформаційної кампанії та навчанні авторів проектів громади активно залучають ЗМІ, поширюють власноруч інформацію соціальними мережами. Найкраще за усі соціальні мережі щодо інформаційної кампанії з бюджету участі працює мережа Facebook. Наприклад, в 2016 р з метою популяризації бюджету участі у місті була створена група «Бюджет участі. Полтава». У ній викладають інформацію про основні нюанси складання проектів авторами, обговорюють заходи навколо бюджету участі, викладають інформацію про подані проекти, наводять рейтинг найпопулярніших проектів, залучають мешканців до онлайн-обговорень. У свою чергу, автори проектів переймають ідею, що допомагає поширити ідею бюджету участі вже без безпосередньої участі місцевої влади. Популяризації бюджету участі у м. Полтава сприяє і сторінка Facebook «Інститут розвитку міста Полтава».

Серед інформаційної кампанії найкраще працює інструмент «віч-на-віч»: представники місцевих рад (подекуди, із залученням громадських організацій) проводять відкриті громадські зустрічі з мешканцями. Такі зустрічі найбільш ефективно допомагають донести сутність ідеї бюджету участі та навчити активістів подавати проекти в режимі живого спілкування.

У цілому інформаційна кампанія має бути цікава, проста та змістовна, що не завжди досягається. В ній має бути визначена стратегія та сформовано чіткий план дій. Доповнимо, що наразі при впровадженні інформаційної кампанії існує величезна проблема із зацікавленістю місцевих ЗМІ. Щоб її вирішити, ОМС потрібно складати цікаві прес-релізи щодо заходів навколо бюджету участі, що плануються, та постійно запрошувати ЗМІ брати участь у таких заходах. Це допоможе безкоштовно рекламувати бюджет участі серед громадськості та збільшення їх обізнаності.

На практиці консультативну та роз'яснювальну роботу за сприяння місцевих рад можуть брати на себе як бібліотеки, комунальні

підприємства, органи самоорганізації населення, громадські організації, так і центри адміністративних послуг, а також волонтери з числа учнів, студентів, пенсіонерів із системою заохочення (безкоштовні квитки до театрів, на фестивалі чи конкурси, інші форми заохочення).

Безперечно, вдала інформаційна кампанія потребує виділення бюджетних коштів. Місцевим радам доцільно на конкурсних засадах надавати мінімальний обсяг фінансування громадським організаціям на інформаційну кампанію.

В Пирятинській міській раді теж щороку проводиться інформаційна кампанія для інформування населення про можливість взяти участь у конкурсі проектних пропозицій. Її фінансування здійснюється за рахунок коштів Програми, розробленої членами координаційної ради та затвердженої відповідно сесією міської ради. Організація інформаційної кампанії та залучення до її реалізації місцевих депутатів, громадських організацій, ОСББ, громадських активістів тощо є завданням координаційної ради [3]. Інформаційна кампанія здійснюється за рахунок коштів бюджету міської ОТГ та інших джерел, не заборонених законодавством.

Інформаційна кампанія здійснюється через офіційний сайт Пирятинської міської ради (<http://pyriatyn.org.ua/>) та ЗМІ. Автори проектних пропозицій з метою отримання якомога більшої підтримки мешканців міської об'єднаної територіальної громади м. Пирятин за власний рахунок теж можуть організовувати інформаційні заходи серед мешканців міста з роз'ясненням переваг власного проекту.

На сайті Пирятинської міської об'єднаної територіальної громади працює Е-сервіс «Громадський бюджет Пирятина». Це онлайн-сервіс (розміщується Положення про громадський бюджет, актуальна інформація щодо процедури конкурсу, подачі проектів, їх оцінювання) дозволяє брати участь у голосуванні за них, у рамках громадського бюджету Пирятинської міської об'єднаної територіальної громади, використовуючи реєстрацію за

заявою встановленого зразка, електронно-цифровий підпис або BankID (згідно з Положенням).

Промоційна та інформаційна кампанії в Решетилівській ОТГ реалізується через громадські організації, ЗМІ, інші суб'єкти, мережу Інтернет, виготовлення та розміщення друкованої продукції, аудіо- та відеоматеріалів, а також шляхом проведення публічних заходів (зустрічей, круглих столів, прес-конференцій тощо). Автори проектів мають право самостійно за власний рахунок організовувати інформаційні заходи серед мешканців ОТГ з роз'ясненням переваг власного проекту метою отримання якомога більшої підтримки мешканців територіальної громади. Матеріальне забезпечення інформаційної кампанії в 2019 р., 2020 р. та 2021 р. – 10,0 тис. грн [4].

Тож, громадський бюджет став тестом на готовність місцевої влади до співпраці з громадськістю та налагодження діалогу. Різні ОМС пройшли цей тест по-різному. Після завершення циклу громадського бюджету в територіальних громадах Полтавської області мають бути внесені конкретні зміни до форм та методів залучення громадськості до партиципаторного бюджетування на місцевому рівні.

### **Список використаних джерел**

1. Кодекс кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень. Ухвалений Конференцією міжнародних неурядових організацій Ради Європи на засіданні 1 жовтня 2009 року. URL: <https://rm.coe.int/16802eeddb> (дата звернення 05.12.2018).

2. Партиципаторне бюджетування у Полтаві. *Полтава. Офіційний сайт Полтавської міської ради та виконавчого комітету*. URL: <http://www.rada-poltava.gov.ua/people/parcutupator/> (дата звернення 10.12.2020).

3. Громадський бюджет (бюджет участі). *Пирятин. Офіційний сайт територіальної громади*. URL: <http://pyriatyn.org.ua/pages/p88> (дата звернення 17.01.2021).

4. Громадський бюджет. *Офіційний сайт Решетилівської міської ради.* URL: <http://reshetrada.in.ua/index.php/gromadskij-byudzheth> (дата звернення 17.01.2021).

## **ФІНАНСУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ**

*Ланцевич А. Ю., здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр,  
ОПП Місцеве самоврядування  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Щетініна Т. О., к. і. н., доцентка, доцентка кафедри  
публічного управління та адміністрування*

Тріада партиципації в процесі парципаторного бюджетування включає: інформування (через ЗМІ тощо інформувати громаду, доносити правду); зібрання ідей, думок, пропозицій, консультування (з мешканцями): спільне прийняття рішень (розробка проектів) [1].

Високий рівень участі та залучення громадськості спостерігався в межах проекту партиципаторного бюджетування в м. Полтаві. Вже в 2017 р. за участі фахівців відділу організаційної роботи управління звернень громадян, організаційної роботи та загальних питань Полтавської міської ради (ПМР), а також фахівців КО «Інститут розвитку міста» ПМР проведено понад 20 слухань та консультацій за участю мешканців, понад 25 консультацій за участю громадських організацій, 5 соціологічних опитувань. Здійснювалася спільна розробка стратегічних документів, зокрема проекту «Від діагнозу до стратегії».

Інформаційна кампанія партиципаторного бюджетування (бюджет участі) у м. Полтаві проводиться постійно. Її проводить КО «Інститут розвитку міста» ПМР, а також інші виконавчі органи/структурні



підрозділи виконавчих комітетів ПМР (відділ організаційної роботи управління звернень громадян, організаційної роботи та загальних питань ПМР), районних у м. Полтаві рад при співпраці з депутатами міської ради та громадськими організаціями.

Інформаційна та промоційна кампанія в м. Полтаві ділиться на чотири етапи та проводяться за рахунок коштів міського бюджету: ознайомлення мешканців з основними положеннями та принципами партиципаторного бюджету, а також заохочування мешканців до подання проектів; інформування про хронологію з етапами і датами проведення; представлення отриманих проектів та заохочення до участі у голосуванні; розповсюдження інформації стосовно перебігу та результатів процесу запровадження партиципаторного бюджетування [2].

На початку календарного року є обов'язковим проведення зустрічей про пріоритети розвитку міста та визначення тематики проектів. КО «Інститут розвитку міста» ПМР оприлюднює інформацію про проведення зустрічей.

Промоційна складова реалізації проекту обговорюється на засіданнях робочої групи з питання партиципаторного бюджетування у м. Полтаві. На засіданнях робочої групи часниками презентується графік проведення зустрічей з депутатами районних рад, представниками громадських організацій, органами самоорганізації населення та також членами ОСББ. На одному з засідань робочої групи з питання партиципаторного бюджетування у м. Полтаві затверджується орієнтовний медіа-план, який включає в себе розповсюдження флаєрів, виготовлення плакатів, розміщення інформації про партиципаторний бюджет на біл-бордах міста, а також розповсюдження інформації про бюджет участі серед користувачів соціальних мереж та інше.

Проект «Партиципаторне бюджетування (Бюджет участі)» має власну сторінку «Партиципаторне бюджетування у Полтаві» на офіційному сайті Полтавської міської ради, що надає йому самостійності.

Проте до 2018 р. це був власний е-сервіс, а з 2020 р. використовується платформа спільного користування «Громадський бюджет» Платформи електронної демократії.

При проведенні інформаційної кампанії та навчанні авторів проектів громади активно залучають ЗМІ, поширюють власноруч інформацію соціальними мережами. Найкраще за усі соціальні мережі щодо інформаційної кампанії з бюджету участі працює мережа Facebook. Наприклад, в 2016 р з метою популяризації бюджету участі у місті була створена група «Бюджет участі. Полтава». У ній викладають інформацію про основні нюанси складання проектів авторами, обговорюють заходи навколо бюджету участі, викладають інформацію про подані проекти, наводять рейтинг найпопулярніших проектів, залучають мешканців до онлайн-обговорень. У свою чергу, автори проектів переймають ідею, що допомагає поширити ідею бюджету участі вже без безпосередньої участі місцевої влади. Популяризації бюджету участі у м. Полтава сприяє і сторінка Facebook «Інститут розвитку міста Полтава».

Серед інформаційної кампанії найкраще працює інструмент «віч-на-віч»: представники місцевих рад (подекуди, із залученням громадських організацій) проводять відкриті громадські зустрічі з мешканцями. Такі зустрічі найбільш ефективно допомагають донести сутність ідеї бюджету участі та навчити активістів подавати проекти в режимі живого спілкування.

У цілому інформаційна кампанія має бути цікава, проста та змістовна, що не завжди досягається. В ній має бути визначена стратегія та сформовано чіткий план дій. Доповнимо, що наразі при впровадженні інформаційної кампанії існує величезна проблема із зацікавленістю місцевих ЗМІ. Щоб її вирішити, ОМС потрібно складати цікаві прес-релізи щодо заходів навколо бюджету участі, що плануються, та постійно запрошувати ЗМІ брати участь у таких заходах. Це допоможе безкоштовно рекламувати бюджет участі серед громадськості та збільшення їх

обізнаності.

На практиці консультативну та роз'яснювальну роботу за сприяння місцевих рад можуть брати на себе як бібліотеки, комунальні підприємства, органи самоорганізації населення, громадські організації, так і центри адміністративних послуг, а також волонтери з числа учнів, студентів, пенсіонерів із системою заохочення (безкоштовні квитки до театрів, на фестивалі чи конкурси, інші форми заохочення).

Безперечно, вдала інформаційна кампанія потребує виділення бюджетних коштів. Місцевим радам доцільно на конкурсних засадах надавати мінімальний обсяг фінансування громадським організаціям на інформаційну кампанію.

В Пирятинській міській раді теж щороку проводиться інформаційна кампанія для інформування населення про можливість взяти участь у конкурсі проектних пропозицій. Її фінансування здійснюється за рахунок коштів Програми, розробленої членами координаційної ради та затвердженої відповідно сесією міської ради. Організація інформаційної кампанії та залучення до її реалізації місцевих депутатів, громадських організацій, ОСББ, громадських активістів тощо є завданням координаційної ради [3]. Інформаційна кампанія здійснюється за рахунок коштів бюджету міської ОТГ та інших джерел, не заборонених законодавством.

Інформаційна кампанія здійснюється через офіційний сайт Пирятинської міської ради (<http://pyriatyn.org.ua/>) та ЗМІ. Автори проектних пропозицій з метою отримання якомога більшої підтримки мешканців міської об'єднаної територіальної громади м. Пирятин за власний рахунок теж можуть організовувати інформаційні заходи серед мешканців міста з роз'ясненням переваг власного проекту.

На сайті Пирятинської міської об'єднаної територіальної громади працює Е-сервіс «Громадський бюджет Пирятина». Це онлайн-сервіс (розміщується Положення про громадський бюджет, актуальна інформація

щодо процедури конкурсу, подачі проектів, їх оцінювання) дозволяє брати участь у голосуванні за них, у рамках громадського бюджету Пирятинської міської об'єднаної територіальної громади, використовуючи реєстрацію за заявою встановленого зразка, електронно-цифровий підпис або BankID (згідно з Положенням).

Промоційна та інформаційна кампанії в Решетилівській ОТГ реалізується через громадські організації, ЗМІ, інші суб'єкти, мережу Інтернет, виготовлення та розміщення друкованої продукції, аудіо- та відеоматеріалів, а також шляхом проведення публічних заходів (зустрічей, круглих столів, прес-конференцій тощо). Автори проектів мають право самостійно за власний рахунок організовувати інформаційні заходи серед мешканців ОТГ з роз'ясненням переваг власного проекту метою отримання якомога більшої підтримки мешканців територіальної громади. Матеріальне забезпечення інформаційної кампанії в 2019 р., 2020 р. та 2021 р. – 10,0 тис. грн [4].

Тож, громадський бюджет став тестом на готовність місцевої влади до співпраці з громадськістю та налагодження діалогу. Різні ОМС пройшли цей тест по-різному. Після завершення циклу громадського бюджету в територіальних громадах Полтавської області мають бути внесені конкретні зміни до форм та методів залучення громадськості до партиципаторного бюджетування на місцевому рівні.

### **Список використаних джерел**

1. Кодекс кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень. Ухвалений Конференцією міжнародних неурядових організацій Ради Європи на засіданні 1 жовтня 2009 року. URL: <https://rm.coe.int/16802eeddb> (дата звернення 05.12.2018).

2. Партиципаторне бюджетування у Полтаві. *Полтава. Офіційний сайт Полтавської міської ради та виконавчого комітету*. URL: <http://www.rada-poltava.gov.ua/people/parcutupator/> (дата звернення 10.12.2020).

3. Громадський бюджет (бюджет участі). *Пирятин. Офіційний сайт територіальної громади*. URL: <http://pyriatyn.org.ua/pages/p88> (дата звернення 17.01.2021).

4. Громадський бюджет. *Офіційний сайт Решетилівської міської ради*. URL: <http://reshetrada.in.ua/index.php/gromadskij-byudzhnet> (дата звернення 17.01.2021).

## **РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ І СВІТІ**

*Каспич Є. А., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,*

*ОПП Зв'язки з громадськістю*

*спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник – Панасенко Н. Л., к. е. н., доцентка, доцентка*

*кафедри публічного управління та адміністрування*

Важливою проблемою при створенні системи електронного урядування є забезпечення захисту секретної інформації від випадкового або навмисного пошкодження та несанкціонованого доступу. Для організацію такого захисту використовують спеціально створені комп'ютерні мережі. Так розроблена у Великобританії Інтранет-мережа (Government Secure Intranet, GSI) забезпечує обмін інформації в межах центрального уряду, зв'язок з іншими послугами та вихід в Інтернет здійснюється за допомогою зовнішніх шлюзів.

Проблеми захисту інформації та її доступності ефективно вирішені в мережі Public Sector Network, тобто «мережі приватних мереж», яка використовується у Великій Британії організаціями, що надають державні послуги та пов'язані із діяльністю держави. В Італії розроблена мережа International Network of the Italian Public Administration (RIPA), що

забезпечує обмін інформацією між 450 урядовими офісами, які розміщені в 120 країнах.

Федеральний центр обробки даних створений на основі Міністерства фінансів Австрії займається розробкою інформаційних систем в складі електронного уряду, забезпечуючи стандартизацію цих систем та захист інформації в них. Важливу роль у впровадженні електронного урядування відіграють національні облікові системи. Вони підвищують ефективність збирання інформації та забезпечують однократність запиту інформації про фізичних та юридичних осіб. До таких систем відноситься створена в Норвегії в рамках податкової служби система «Національний реєстр» (National Register (Folkeregisteret)). Інформація із національного реєстру надається лише авторизованим органам влади, хоча громадяни теж можуть замовити цю інформацію, якщо вона необхідна для певних юридичних дій.

В Голландії створені загальнонаціональні реєстри: Реєстр топографічної інформації та землі, Реєстр вартості об'єктів власності, Реєстр оплати праці, умов праці та соціальної допомоги та інші. Оскільки облікові реєстри створюються різними відомствами, то обмін інформацією між ними можливий лише при наявності унікальних правил ідентифікації осіб.

Важливою організаційно-технічною задачею при розробленні системи електронного урядування є налагодження взаємодії баз даних, класифікаторів та відомчих реєстрів, розроблених різними організаціями, в різний час та з використанням різного програмно-технічного забезпечення. Для вирішення даної проблеми у Великобританії розроблено Урядовий шлюз, що включає такі компоненти: засоби аутентифікації та реєстрації (Registration & Enrolment, R & E); процесінговий центр (Transaction Engine, TxE); систему маршрутизації документів; інтеграцію та систему правил та сервери інтеграції відомства (Department Integration Server).

В Ірландії обмін між відомствами інформацією, що має відношення

до користувачів державних послуг, реалізується через мережу Inter-Agency Messaging Service, яка входить до складу системи «Брокера державних послуг», що надає інтегровані послуги. В Німеччині створено реєстр електронних сервісів (German Administration Services Directory, що являє собою каталог відомств та провайдерів державних послуг із переліком сервісів, які вони надають. Звертатись до цього каталогу мають право відповідні інформаційні системи відомств та організацій, для інших користувачів він не доступний. В Іспанії для ідентифікації користувачів, роботи з електронними підписами, організації електронних повідомлень, створення каталогу адміністрацій, використовується мережа SARA, що з'єднує загальнодержавні органи влади та муніципалітети. В Голландії електронний обмін повідомленнями та доступ до державних реєстрів забезпечує урядова сервісна шина (Government Service Bus). Таким чином світовий досвід показує, що для організації взаємодії даних різних організацій в системі електронного урядування доцільно створювати спеціальні мережі.

Важливою складовою частиною системи електронного урядування є засоби електронної ідентифікації та авторизації. Такі засоби включають сертифікати, що гарантують ідентифікацію користувача при виконанні транзакцій та сертифікати цифрового підпису, що гарантують цілісність документів та підтверджують їх створення даною особою.

В багатьох країнах розроблено прикладні системи та елементи інфраструктури, для організації обміну інформацією між органами влади та фізичними і юридичними особами. Ці системи надають офіційні повідомлення про отримання переданої інформації, які є юридично значимими. Такі системи реалізовані в Голландії (Government Transaction Portal) та Данії (e-Boks). Система e-Boks є безкоштовною для фізичних осіб, а юридичні особи повинні вносити абонентську плату та платити за кожний електронний лист, але вказана плата є меншою порівняно із пересилкою повідомлень звичайною поштою.

В Україні міністерства та інші центральні органи влади підключені до спільного інформаційного ресурсу, на якому документи зберігаються в захищеному сховищі. Подібна система може бути розширена для органів. Одним із найважливіших факторів в системі електронного урядування є розроблення ефективних систем підтримки прийняття рішень. До таких систем відноситься реалізована в Австрії інфраструктура Portal Group, для якої на основі транспортного протоколу Інтернет (http) та протоколу викликів веб-сервісів створений протокол Portal Group Protocol.

### **Список використаних джерел**

1. Романенко Е.О. Електронний уряд – нова модель інформаційно-комунікативних відносин. Європейські перспективи. 2015. Вип. 6. С. 75–79.
2. Чукут С.А., Кукарін О.Б. Інформаційна політика та електронне урядування: конспект лекцій. Київ: НАДУ, 2008. 98 с.
3. Абраменко Ю.Ю. Чикаренко І.А. Зарубіжний досвід Е-врядування та проблеми його імплементації в Україні. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09auyriu.pdf>. (дата звернення 06.02.21).



## **ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

*Терещенко В. Ю., здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр,  
ОПП Місцеве самоврядування,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Сердюк О. І., к. е. н., доцентка, професорка  
кафедри публічного управління та адміністрування*

Соціальний захист населення є невід'ємною складовою соціальної політики будь-якої держави. Суть соціального захисту полягає в наданні державою допомоги найбільш незахищеним верствам населення, шляхом заходів, які реалізуються відповідними органами державної влади та видатків з бюджету.

До найбільш незахищених верств населення в Україні належать: малозабезпечені сім'ї; громадяни, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; фізичні особи, які надають соціальні послуги; жінки, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня»; особи, які постраждали від торгівлі людьми; багатодітні сім'ї; учасники бойових дій, матері-одиначки, особи з особливими потребами тощо.

Ці категорії можна також назвати пільговими. Рівень фінансового благополуччя перелічених категорій громадян є досить низьким, проте так відбувається з незалежних від них обставин.

Управління соціального захисту населення Диканської районної державної адміністрації (далі - управління) є структурним підрозділом районної державної адміністрації, утворюється головою районної державної адміністрації і в межах району забезпечує виконання покладених на нього завдань. Управління підпорядковане голові районної державної адміністрації, а також підзвітне і підконтрольне Департаменту соціального захисту населення Полтавської обласної державної

адміністрації (далі - Департамент). Місцезнаходження Управління – Полтавська область, смт. Диканька, вул. Незалежності, 117.

Диканська районна державна адміністрація має в своїй структурі наступні підрозділи: фінансове управління; управління соціального захисту; відділ містобудування, архітектури та ЖКГ; відділ освіти, сім'ї, молоді та спорту; відділ культури та туризму; служба у справах дітей; відділ з питань надання адміністративних послуг та державної реєстрації; архівний відділ.

Управління соціального захисту Диканської РДА має свою структуру, яка представлена в табл. 1.

*Таблиця 1*

**Інформація про структуру управління соціального захисту населення Диканської РДА**

Відділ/посада	Представник
Начальник управління	Г.в.о. Деркач Олена
Заступник начальника управління	Олешко Володимир
Відділ грошових виплат і компенсацій	заступник начальника управління, начальник відділу грошових виплат і компенсацій
Відділ управління персоналом, діловодства та контролю	начальник відділу
Відділ бухгалтерського обліку	Данько Надія, начальник відділу, головний бухгалтер
Головний спеціаліст-юристоконсульт	Левченко Ігор
Відділ персоніфікованого обліку пільгових категорій населення	начальник відділу
Сектор державних соціальних інспекторів	в.о. завідувача сектору
Відділ з обслуговування осіб з інвалідністю, ветеранів війни і праці	начальник відділу
головний спеціаліст по контролю за правильністю призначення і виплати пенсій та взаємодії з соціальними фондами, громадськими організаціями і ЗМІ	Гармаш Тетяна
Відділ автоматизованої обробки інформації та контролю за призначенням соціальних виплат	начальник відділу
Відділ прийому громадян	начальник відділу
Відділ моніторингу соціальних програм та оздоровлення дітей	начальник відділу

*Джерело: [за даними управління соціального захисту населення Диканської РДА]*

Основним завданням управління Диканської РДА є забезпечення

реалізації державної соціальної політики на території району у сфері соціального захисту населення, що включає:

1) забезпечення реалізації державної політики у сфері соціально-трудових відносин;

2) організацію ефективного співробітництва місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

3) забезпечення реалізації державної політики з питань соціального захисту населення, виконання програм і здійснення заходів у цій сфері;

4) призначення та виплату соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством України, надання субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива;

5) організацію соціального обслуговування населення, здійснення соціальної роботи та надання соціальних послуг, шляхом розвитку спеціалізованих закладів, установ, служб та залучення недержавних організацій, які надають соціальні послуги;

6) розроблення та організацію виконання комплексних програм та заходів щодо поліпшення становища соціально вразливих верств населення, які перебувають в складних життєвих обставинах, та всебічне сприяння в отриманні ними соціальних виплат та послуг за місцем проживання, перебування;

7) забезпечення соціальної інтеграції осіб з інвалідністю, сприяння створенню умов для безперешкодного доступу осіб з інвалідністю до об'єктів соціальної інфраструктури;

8) здійснення нагляду за додержанням вимог законодавства під час призначення (перерахунку) та виплати пенсій органом Пенсійного фонду України в районі; проведення інформаційно - роз'яснювальної роботи;

9) забезпечення реалізації державної політики з питань сім'ї,

запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

### **Список використаних джерел**

1. Бюджетний кодекс України: Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 08.07.2010 р. № 2456-VI зі змінами URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>. (дата звернення 06.02.21).

2. Податковий кодекс України: Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. (дата звернення 06.02.21).

3. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування засобами масової інформації: Верховна Рада України; Закон від 23.09.1997 р. № 539/97-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/539/97-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення 06.02.21).

4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Верховна Рада України; Закон від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>. (дата звернення 06.02.21).

## ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТА ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

*Фьодорова А. О., здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр,  
ОПП Місцеве самоврядування  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Шупта І. М., к. п. н., доцентка, доцентка кафедри  
публічного управління та адміністрування*

У нашій країні є невеликі і віддалені населені пункти, в яких відкриті школи при наявності числа дітей такого віку, вік яких значно менше норм, установлених для одного класу. У таких школах один вчитель працює одночасно з двома і трьома класами. Значення сільської школи в сучасному суспільстві визначається не тільки тим, що вона стала основним фактором збереження села. Головне полягає в тому, що навчаючи і виховуючи підростаюче покоління, школа впливає на підвищення культурного рівня населення, залишається берегинею народної культури, народного промислу. Тому докорінне покращення роботи сільської школи, підвищення якості навчально-виховного процесу та рівня його результатів - педагогічне та соціально-економічне завдання.

Базою проходження практики є філія Загальноосвітньої школи № 3 ім. В.О. Нижниченка Горішньоплавнівської міської ради Кременчуцького району Полтавської області «Григоро-Бригадирівська ЗОШ І-ІІ ступенів». Місцезнаходження навчального закладу: Україна, Полтавська область, Кобеляцький район, с. Григоро-Бригадирівка, вул. Шевченка, 30.

Максимальна наповненість становить 175 учнів. На кінець 2020 р. ш закладі освіти навчалось 55 учнів. Кількість працівників становить 9 осіб.

Головними завданнями Григоро-Бригадирівської ЗОШ є:

– забезпечення реалізації права громадян на повну загальну середню освіту;

- виховання громадянина України;
- виховання шанобливого ставлення до родини, поваги до народних традицій і звичаїв, державної та рідної мови, національних цінностей українського народу та інших народів і націй;
- формування і розвиток соціально зрілої, творчої особистості з усвідомленою громадянською позицією, почуттям національної самосвідомості, особистості, підготовленої до професійного самовизначення;
- виховання в учнів поваги до Конституції України, державних символів України, прав і свобод людини і громадянина, почуття власної гідності, відповідальності перед законом за свої дії, свідомого ставлення до обов'язків людини і громадянина;
- розвиток особистості учня, його здібностей і обдарувань, наукового світогляду;
- реалізація права учнів на вільне формування політичних і світоглядних переконань;
- виховання свідомого ставлення до свого здоров'я та здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності, формування засад здорового способу життя, збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров'я учнів;
- створення умов для оволодіння системою наукових знань про природу, людину і суспільство.

Григоро-Бригадирівська ЗОШ в своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Положенням про загальноосвітній навчальний заклад, іншими нормативно-правовими актами, власним Статутом [1; 3].

Навчальний заклад (Григоро-Бригадирівська ЗОШ) самостійно приймає рішення та провадить діяльність в межах своєї компетенції, яка передбачена законодавством України та власним Статутом.

Управління закладом освіти в межах повноважень, визначених законами та установчими документами цього закладу, здійснюють:

- засновник (засновники);
- керівник закладу освіти;
- колегіальний орган управління закладу освіти – педагогічна рада;
- колегіальний орган громадського самоврядування;
- інші органи, передбачені спеціальними законами та/або установчими документами закладу освіти.

Григоро-Бригадирівська ЗОШ I-II ступенів має офіційний сайт [2]. Офіційний сайт Григоро-Бригадирівської ЗОШ I-II ступенів має зручну та зрозумілу навігацію. Наповненість сайту передбачає наступні вкладинки: головна сторінка; шкільне життя; на допомогу батькам; протидія булінгу; на допомогу вчителям; здобувачам знань; освітній процес; дистанційне навчання; фінансово-господарська діяльність; електронні підручники; сторінка психолога; візитна картка; публічна інформація; методична робота; активні посилання; сторінка директора.

Варто зазначити, щодо інформація по сайт Григоро-Бригадирівської ЗОШ I-II ступенів представлено дуже зручно, зрозуміло, висвітлено всю інформацію, що має бути на офіційних сайтах освітніх установ [2].

Громадське самоврядування в Григоро-Бригадирівській ЗОШ - це право учасників освітнього процесу як безпосередньо, так і через органи громадського самоврядування колективно вирішувати питання організації та забезпечення освітнього процесу в закладі освіти, захисту їхніх прав та інтересів, організації дозвілля та оздоровлення, брати участь у громадському нагляді (контролі) та в управлінні закладом освіти у межах повноважень, визначених законом та установчими документами закладу освіти.

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування в Григоро-Бригадирівській ЗОШ є загальні збори (конференція) колективу закладу освіти.

Повноваження, відповідальність, засади формування та діяльності

органів громадського самоврядування в Григоро-Бригадирівській ЗОШ визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бюджетний кодекс України: Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 08.07.2010 р. № 2456-VI зі змінами – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.

2. Григоро-Бригадирівська ЗОШ I-II ступенів Полтавської районної ради Полтавської області: офіційний сайт. URL: <http://gr-bryhadyrivka.ucoz.net/>. (дата звернення 05.01.21).

3. Про повну загальну середню освіту: Верховна Рада України; Закон України від 16.02.2020 р. № 463-IX. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>. (дата звернення 05.01.21).

4. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування засобами масової інформації: Верховна Рада України; Закон від 23.09.1997 р. № 539/97-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/539/97-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення 05.01.21).



## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАХВОРЮВАНЬ**

*Шнукало Р. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,  
ОПП Зв'язки з громадськістю  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Кононенко М. М., к.держ.упр., доцент, доцент  
кафедри публічного управління та адміністрування*

Відповідно до «Положення про організацію роботи з охорони праці» на підприємствах директор або уповноважена особа, служба організують профілактичну роботу, яка спрямована на попередження нещасних випадків, а також професійних захворювань [1]. Ведеться організація роботи, моніторинг, аналіз виникнення на виробництві нещасних випадків. В організаціях намагаються формувати ефективну систему проведення профроботи з метою попередження щодо виникнення нещасних випадків. Профілактика травматизму включає бесіди, інструктажі з охорони праці і т.д. та спрямована на початкові причини виробничого травматизму, але й на фактори розвитку травмонебезпечних ситуацій, які направлені на збереження життя і здоров'я працівників. Особи повинні вміти прогнозувати та передбачати вкрай небезпечні ситуації і щодо виходу з них приймати правильні рішення. У підприємствах де забезпечено гарний контроль за дотриманням і виконанням наведених заходів з охорони праці, та проведення навчання, інформування, бесід, проведення тренувальних занять і т. п.) зменшується.

У підприємствах багато зусиль приділяється питанням профілактики захворюваності робітників. З метою постійного спостереження за станом здоров'я робітників щорічно проводиться медичне обстеження. Під час укладання трудового договору робітника інформують під розписку про умови праці. Також повідомляють про можливість наявності на робочому

місці шкідливих і небезпечних виробничих чинників. Попередні і періодичні медичні огляди та щорічний обов'язковий медичний огляд осіб віком до 21 року проводяться відповідно до статті 17 Закону України «Про охорону праці» [2] та Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246. Кожного року в підприємствах складається «Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду» та визначаються списки працівників, що підлягають періодичним медичним оглядам, складаються договори із закладами охорони здоров'я.

У підприємствах проводиться аналіз заключних актів, що складені за результатами медичних оглядів та втілюють рекомендовані комісією санітарно-протиепідемічні, лікувально-профілактичні та оздоровчі заходи, а також проекти з попередження загальних та професійних захворювань. Планування різних заходів з охорони праці – це одне з найбільш актуальних питань служби охорони праці у сфері профілактики професійних захворювань у ДП ДГ ім. Декабристів Миргородського району Полтавської області.

До стратегічних планів підприємства відносимо комплексний план покращення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів. Це включає формування умов праці відповідно до нормативних актів з охорони праці. Такий план розрахований на 5 років. Поточні плани спрямовані на реалізацію заходів щодо покращенням умов праці, формування кращих побутових та соціальних умов у виробництві. Оперативні плани складають для швидкого усунення виявлених у процесі контролю недоліків у сфері охорони праці, а також для ліквідації наслідків аварії. Фінансування заходів з охорони праці у сфері профілактики, виконання загально-галузевих програм покращення стану безпеки, запобігання нещасних випадкам, гігієни праці, передбачають робити за рахунок власника організації відповідно ст.19 Закону України «Про охорону праці» –

витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції. На охорону праці кошти в ДП «ДГ ім. Декабристів» Миргородського району Полтавської області забезпечуються в розмірі 0,5 % від суми реалізованої продукції за рік. Витрати на охорону праці в ДП «ДГ ім. Декабристів» зазначені в табл. 1.

*Таблиця 1*

**Затрати на охорону праці та попередження професійних захворювань  
в ДП «ДГ ім. Декабристів», 2018-2020 рр.**

Види затрат	Роки			2020 р. до 2018 р., %
	2018	2019	2020	
Всього затрат, грн	74960,3	101688,0	127330,0	169,9
в т.ч. на номенклатурні заходи, передбачені колективним договором	35606,14	45657,91	64428,98	180,9
на засоби індивідуального захисту	4347,70	5389,46	7639,80	175,7
на лікувально-профілактичні заходи	35006,46	50640,62	55261,22	157,9
Показник розподілу матеріальних затрат	0,475	0,449	0,506	106,5
Сума реалізованої продукції, тис. грн	15949,0	21185,0	25466,0	159,7

Відповідно, впродовж 2018-2020 років в підприємстві відбувалися систематичні відрахування до фонду охорони праці підприємства, згідно встановленим законодавчим вимогами. У процесі роботи нещасні випадки в ДП «ДГ ім. Декабристів» не траплялися.

Крім проведення періодичного медичного огляду, до заходів вторинної профілактики, відносять проведення дообстеження хворих із підозрою на виробничо-зумовлені загальні захворювання та встановлення остаточного діагнозу. Відмітимо дуже низький відсоток охоплення працівників методами обстеження за результатами профілактичних медичних оглядів, бо фінансово це забезпечує роботодавець. Тому виявити професійне захворювання на ранніх стадіях розвитку стає проблемно.

**Список використаних джерел**

1. Положення про організацію роботи з охорони праці. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0100-18> (дата звернення: 02.03.2021 р.)

2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ (ред. від 20 січня 2019 р.). Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

## **ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Даценко Я. М., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,*

*ОПП Зв'язки з громадськістю*

*спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник – Сень О. В., к. е. н., доцент, доцент кафедри  
підприємництва і права*

Здійснивши вибір із орієнтацією на демократично розвинені європейські країни та бажанні стати повноправним членом у Європейському Союзі, наша держава постала перед непростими завданнями щодо реалізації внутрішніх трансформаційних процесів, в основі яких лежать європейські цінності. Необхідно реформувати інституційну систему України в інститути європейського зразка. Для того, щоб реалізувати накреслені плани, необхідно залучитися підтримкою та активної допомоги від українських політиків, керівників держави та врешті решт й самого суспільства. Насамперед це стосується структуризації європейських стандартів системи публічної адміністрації та вдосконалення інституту публічної служби. Успіх накреслених перетворень неможливо уявити без суттєвих перетворень безпосередніх учасників цих процесів – публічних службовців. Безперечно, що успіхи в цьому напрямі є суттєвими. Зокрема, в січні 2021 року за

короткостроковими програмами кваліфікації пройшли навчання понад 2500 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [1].

У ході оцінювання рівня розвитку кар'єри публічних службовців Державної служби якості освіти в Полтавській області, проведеного в 2020 році нами визначена низка факторів, що впливають на кар'єрний розвиток державних цивільних службовців, рівень їх впливу на нього, а також виявлення проблем, які існують в цій галузі. З'ясувалося, що найбільший вплив на розвиток кар'єри в публічному органі управління мають якість праці публічного службовця, а також рівень його освіти, про що свідчать дані таблиці 1:

*Таблиця 1*

**Фактори, що впливають на розвиток кар'єри публічних службовців  
(результати опитування, проведеного в 2020 р.)**

Відповіді респондентів		Фактори, що впливають на розвиток кар'єри публічних службовців
%	голосів	
24,7	2	Стать
18,3	2	Вік
76,5	8	Рівень та якість освіти
10,8	10	Соціальний статус
83,2	8	Якісна та ефективна діяльність
55,9	6	Великий досвід роботи у даній сфері
17,8	2	Релевантний досвід роботи в іншому місці
43,2	4	Особливі професійні заслуги
40,9	4	Родинні, дружні зв'язки
0,0	0	Інше

*Джерело: [за результатами проведеного авторами в 2020 р. оцінювання співробітників Державної служби якості освіти в Полтавській області]*

Помітно, що максимальне число респондентів (83,2 %) визнали фактором, що впливає на розвиток кар'єри публічних службовців найбільше є якісна та ефективна діяльність. Тобто, кар'єрне просування публічного службовця залежить лише від нього самого і більше ні від кого, що є цілком

очікуваним, що означає: чим більш здібним є працівник, тим більше сил він буде докладати, щоб виконати свою роботу максимально якісно, і тим швидше буде розвиватися його кар'єра.

Другу позицію зайняла відповідь 76,5 % опитаних, які обрали рівень та якість освіти. Це фактор вказує, що для роботи в публічному органі управління необхідною є вища освіта (бажано за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування). Третє місце за кількістю відданих голосів опитаних (55,9 %) посів фактор «Великий досвід роботи у даній сфері». Чим довше публічний службовець працює, тим вищими є шанси щодо розвитку його кар'єри.

Четверте (43,2%) і п'яте (40,9%) місця поділили між собою такі фактори, як особливі професійні заслуги та родинні, дружні зв'язки відповідно. Перший названий фактор – виконання особливо важливих і складних завдань, робота з державною таємницею тощо. Другий фактор означає, що не дивлячись на наявність достатньо відкритої й прозорої системи просування публічних службовців, проте все ж існує ймовірність появи такого явища, як непотизм («кумівства»), тобто трапляються випадки фаворитизму, коли надаються привілеї родичам чи друзям, не беручи до уваги їх професійні якості. Менш вагомими факторами при кар'єрному просуванні є стать, вік і релевантний досвід роботи в іншому місці. Найменш важливим виявився фактор соціального статусу, про що вказує вибір 10,8 % опитаних службовців.

Отже, з-поміж факторів загальної сфери (позаслужбової) для публічних службовців важливими є сім'я, близьке оточення, макросередовище, соціальні норми, культура, економічний рівень життя, розвиток техніки, політика, характер суспільних відносин; значення життя ділового світу.

### **Список використаних джерел**

1. Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування: інформація за січень 2021 р. : за

даними Національного агентства України з питань державної служби.  
URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/news/statystichni-dani-shchodo-pidvyshchennia-kvalifikatsii-u-sichni-2021-roku>. (дата звернення 12.01.21).

## **ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОЇ РЕПУТАЦІЇ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Субота М. Д., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
ОПП Зв'язки з громадськістю  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Терещенко І. О., к. е. н., доцент,  
доцент кафедри маркетингу*

Основний акцент під час реформування публічної служби повинен ставитися саме на структурному, а не на кадровому аспекті вдосконалення. Процес реформування – є справою не одного року й залежить від низки факторів, в тому числі й політичного характеру. В нормативно - правових актах і в спеціальній літературі наводиться загальний перелік вимог, рис та якостей, котрі зумовлюють та характеризують етичну поведінку публічного службовця. Однак, задачі щодо їх практичного впровадження залишаються невирішеними як в теорії, так і в методології публічного управління.

Аналіз етики публічних службовців США, Великобританії, Франції свідчить: не дивлячись на відмінності в підходах до формування комплексної системи норм і способів функціонування етики публічних службовців, незмінною залишається її мета – забезпечити професійну діяльність службовців в інтересах громадян та суспільства, а також попередити можливі зловживання владою та порушення закону. Професійну етику неможна ввести авторитарними методами [1; С.147-149]. До цього процесу необхідно залучати самих публічних службовців.

Продуктивним є не тільки двосторонній спосіб її впровадження: з одного боку, необхідно усвідомити роль та значення професійної етики – основи професійної культури, збагнути її колективне напрацювання її цінностей і норм кожним службовцем, з іншого боку застосувати політичну волю. Суспільні цінності відіграють особливу роль в поведінці публічного службовця. Вони формують своєрідну систему координат, в просторі якої відбувається орієнтація його поведінки.

Успішна стратегія боротьби з корупцією, повинна бути глобальною та підтримуватися всіма зацікавленими сторонами, особливо тими, хто несе найбільшу відповідальність. Її основами повинні бути попередження, створення та правоохоронні дії. Кожен з них є суттєвим, однаково важливим і при цьому доповнювати інші. В цьому контексті кодекси поведінки мають значення для всіх трьох елементів стратегії. Їх головний внесок стосується підвищення рівня правової освіти та попередження злочинів, проте в них також містяться й правоохоронні аспекти. Вони можуть бути ефективними при зміні морального клімату як в державному, так і в приватному секторах. Враховуючи велику кількість задач, які виконують органи публічної влади, персонал яких є неоднорідним за походженням і соціальним складом, потреба в кодифікації правил поведінки наразі є більш актуальною, ніж це було раніше, коли більш однорідний персонал виконував подібні функції та притримувався подібних ціннісних орієнтацій.

Особливі статuti публічної служби слід враховувати тоді, коли обговорюються кодекси поведінки, зокрема, коли кодекси необхідно використовувати як спосіб боротьби з корупцією. Служба в органах публічної влади вимагає чесності від публічних службовців. Вони знаходяться не просто на службі в керівництва у вузькому сенсі, проте й повинні виконувати свої обов'язки як службу суспільству в цілому. Тому вимоги до публічного службовця певною мірою відрізняються від вимог до найманого співробітника приватного сектора.



Кодекси поведінки повинні бути чіткими та стислими вказівками, якої поведінки очікує орган публічної влади від своїх членів та яких ідеалів необхідно досягти. Варто зазначити, що кодекси поведінки не повинні бути обмежені питаннями боротьби з корупцією. Вони повинні йти далі та сприяти встановленню високих норм етичної поведінки.

Вони повинні проголошувати загальні принципи, що охоплюють законність, турботу, ефективність та економність, прозорість, конфіденційність та вміння користуватися з класифікованою інформацією, персональну відповідальність та незалежність суджень, чесність і послідовність у співробітництві та професійне вдосконалення.

### **Список використаних джерел**

1. Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В. Формирование позитивного образа государственного гражданского служащего: отечественный и зарубежный опыт. *Вестник Чувашского университета*. 2013. № 4. С.147–149.

## **ПОНЯТТЯ КАТЕГОРІЇ ПРО ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ**

*Шнукало Р. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,*

*ОПП Зв'язки з громадськістю*

*спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник – Кононенко М. М., к.держ.упр., доцент, доцент*

*кафедри публічного управління та адміністрування*

У процесі виконання професійної діяльності працівники мають правом перебувати в безпечних, належних та комфортних умови праці. Дані положення закріплено в Загальній декларації прав людини, а також в Конституції України.

У галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища

основною метою української національної політики, яка визначена в Конвенції Міжнародної Організації Праці «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» № 155 від 1981 р., є запобігання та скорочення кількості нещасних випадків та професійних захворювань. Задоволення відповідної реалізації права на комфортні, належні та безпечні умови праці має на меті зробити профілактику виробничого травматизму, а також усунення професійних захворювань. Але у зв'язку зі специфікою галузей діяльності працівників та особливостей робочого місця зокрема не можна повністю уникнути ризику захворювання, що спричинене чинниками виробничого середовища.

До професійних хвороб, насамперед, належать хвороби, які виникають внаслідок конкретної дії на працівників шкідливих виробничих факторів, та чинників, що за певних виробничих умов розгортатимуться значно частіше, ніж звичайно. У разі довгої дії на організм людини високих концентрацій пилу можуть з'явитися хвороби легенів чи дихальних шляхів, а під впливом дуже високих рівнів вібрації – вібраційна хвороба, внаслідок підвищеної частоти шуму – захворювання органів слуху: неврит, від впливу хімічних речовин можна діагностувати отруєння [3, с. 159].

Навіть улюблена та бажана робота не завжди застрахована від деяких ризиків та багатьох неприємностей. Деякі професії пов'язані з небезпекою чи шкодою для здоров'я людини. Навіть звичайні офісні працівники ризикують здоров'ям, коли просиджують нерухомо по кілька годин у кабінетах на незручних анатомічних стільцях. Офіційне визначення: «Професійне захворювання – це хронічне чи гостре захворювання, причиною якого є тривалий вплив на робітника шкідливих виробничих факторів». До професійного захворювання відносимо захворювання, яке з'явилося внаслідок професійної діяльності застрахованого та формується виключно чи переважно під впливом шкідливих речовин, певних видів робіт чи інших факторів, які пов'язані з особливостями роботи [2, с. 47].

Професійне захворювання та нещасні випадки на виробництві – це різні категорії. Караченцев С. Ю. у дисертаційному дослідженні визначає відмінності між нещасними випадками та професійними захворюваннями. Зокрема, нещасні випадки з'являється внаслідок раптового впливу на організм людини, а професійне захворювання – є результатом довготривалої дії виробничих факторів. Нещасний випадок є явним і розслідується негайно, а профзахворювання формується внаслідок дії прихованих шкідливих чинників. Нещасний випадок, зазвичай, строюється за рахунок недотримання правил із охорони праці з боку підприємства чи працівника. Професійні захворювання виникають у зв'язку з виною роботодавця.

Наслідки нещасного випадку ліквідуються зусиллями лікарів загальної медицини, а професійні захворювання лікують вузькоспеціалізовані фахівці, що мають спеціальну підготовку – це профпатологи [1, с. 9]. Основною умовою визнання захворювання професійним – це встановлення чіткого зв'язку захворювання із умовами праці робітника. Захворювання буде відноситись до професійного відповідно до комплексної процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці та Переліку професійних захворювань, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р.

В Україні існують норми, та список професійних захворювань. Чітко визначена процедура оформлення, що займає багато часу та стикається з багатьма перешкодами. Але це не значить, що треба відмовлятися від своїх прав на кваліфіковану державну підтримку.

Зазначимо два основні види професійних захворювань:

- гострі;
- хронічні.

Гострі – якщо хвороба виникає в результаті короткого (протягом однієї робочої зміни або робочого дня) впливу шкідливих чинників чи отруйних речовин. Якщо якийсь чинник впливав на працівника певний час,

ефект від цього накопичується тривалий період, то це хронічне професійне захворювання. Вид профзахворювання враховується при встановленні діагнозу у лікарняному листі «професійне захворювання» і при призначенні одноразових та постійних компенсацій і пільг.

Працівники мають бути забезпечені загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасних випадків і професійних захворювань під час виробництва. Якщо стався нещасний випадок чи захворювання, то мають право на отримання різних страхових виплат. Професійне захворювання разом та з нещасним випадком складає соціальні ризики. Вони різні за своєю природою і їх потрібно розділяти.

Незалежно від періоду настання профзахворювань, усі випадки хронічних підлягають розслідуванню. До хронічного професійного захворювання відносять захворювання, яке виникло в результаті професійної діяльності працівника та зумовлене виключно чи переважно під впливом шкідливих чинників виробничого середовища та трудового процесу, який пов'язаний з роботою. Професійні захворювання загрожують працівникам різних сфер не тільки в Україні, а й у світі вцілому.

### **Список використаних джерел**

3. Караченцев С. Ю. Правове регулювання розслідування професійних захворювань : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»: Харків, 2014. 21 с.

2. Соколова М. П. Оцінка ефективності періодичних медичних оглядів працюючих у шкідливих та небезпечних умовах. Укр. журн. з пробл. медицини праці. 2011. № 1 (25). С. 46–52.

3. Филипчук В. Л., Ткачук К. Н., Сурговський М. В., Печнікова О. С., Прокопчук Н. М. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2013. С. 159-165.

# **РОЗПОДІЛ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ МИРГОРОДСЬКОГО РАЙОНУ ЗА РІВНЕМ ЇХ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ**

*Мосенцева В. Є., здобувачка вищої освіти СВО Бакалавр,*

*ОПП Менеджмент підприємства*

*Спеціальність 073 Менеджмент*

*Науковий керівник – Бардіна Т. О., к.е.н., доцентка кафедри*

*підприємництва і права*

Для формування та реалізації інноваційної діяльності правовою основою є Конституція України, Закони України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про інноваційну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» інші закони України.

Полтавська область є одним з регіонів України, який володіє значним потенціалом земельних ресурсів й величезним багатством родючих ґрунтів. Крім того, в екологічному відношенні Полтавщина відноситься до найбільш екологічно безпечних територій України. Дані умови дозволяють регіону бути одним із лідером у виробництві високоякісних продуктів харчування, і особливо, продукції рослинництва: пшениці, ячменю, жита, кукурудзи, тощо. Миргородський район знаходиться на півночі центральної частини Полтавської області, межує із Гадяцьким, Зіньківським, Шишацьким, Великобагачанським, Хорольським, Лубенським, Лохвицьким районами і займає площу у 1,54 тис. км<sup>2</sup>, що становить 5,5 % від території області і є 4-м за цим показником в Полтавській області. Район розташований у лісостеповій фізико-географічній зоні. За кліматичними характеристиками Миргородський район відноситься до Центрального середньо зволоженого

району.

Інноваційний розвиток базується на здійсненні державної аграрної та інвестиційної політики, спрямованої на активізацію нововведень, як пріоритетної складової загальної стратегії підвищення національної конкурентоспроможності, створення умов для реалізації вітчизняними сільськогосподарськими підприємствами наступальної стратегії на зовнішніх ринках, підтримки конструктивної конкуренції на внутрішньому ринку, що буде стимулювати аграрні формування до інноваційної діяльності, забезпечення тісної інтеграції виробництва і науки, з метою сприяння випереджальному розвитку науково-технологічної сфери [2, с. 590].

Сільське господарство Миргородського району має специфічні особливості розвитку, пов'язані з впливом на результати господарювання природних, кліматичних і економічних чинників, які в комплексі формують виробничий потенціал, що є найважливішим показником економічної оцінки сільського господарства [1].

Миргородський район займає 5 % у виробництві валової сільськогосподарської продукції Полтавської області. Обстеження різних форм господарювання у розрізі району, очевидно зумовлює специфіку впровадження стратегії підвищення ефективності інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств. Так, серед підприємств кількість державних налічує 2 (10,5 %) підприємства, 17 (84,2 %) – приватної форми власності. Розподіл приватних сільськогосподарських підприємств Миргородського району на основі анкетування наведено на рис. 1.

За результатами анкетування головних спеціалістів 19-ти сільськогосподарських підприємств, визначено, що всі вони здійснюють інноваційну діяльність, з них до 1-ї групи – «активні інноватори» – відносяться 5 підприємств (26,6 % від загальної кількості опитаних), до 2-ї групи – «потенційні інноватори» – 6 підприємств (31,6 % від загальної кількості опитаних).

До 3-ї групи – «пасивні інноватори» відносяться 3 підприємства (15,8 % від загальної кількості опитаних), до 4-ї групи – «консерватори» – 5 підприємств (26,0 % від загальної кількості опитаних).

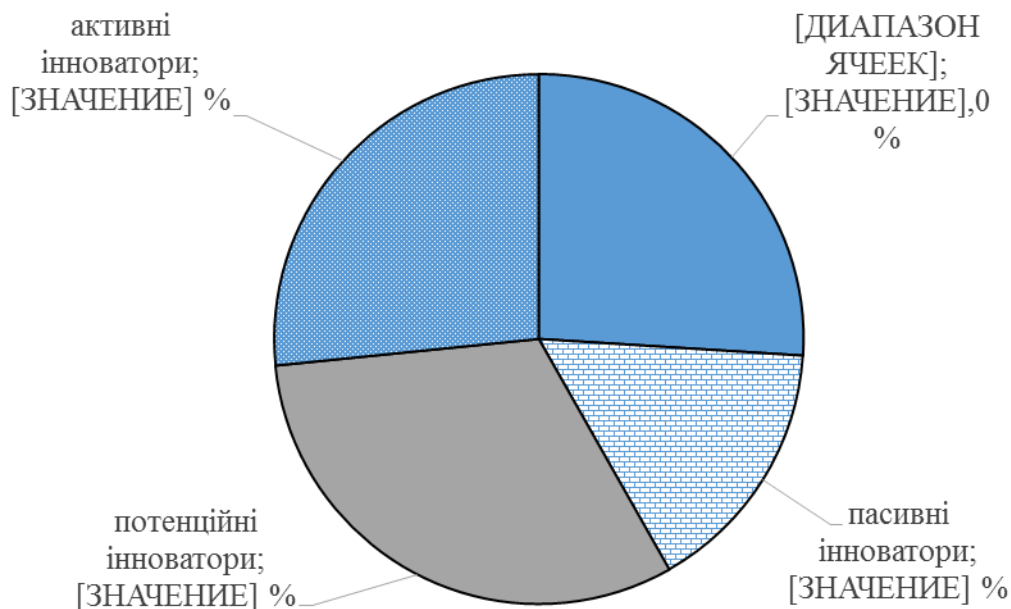


Рис. 1. Розподіл сільськогосподарських підприємств Миргородського району за рівнем їх залучення до інноваційного процесу, 2020 р.

Отже, найчисельнішою є група «потенційні інноватори», яка складає майже 31,6 %, що свідчить про наявність значного потенціалу до інноваційної діяльності в приватних сільськогосподарських підприємствах, готовність до її здійснення за умов достатності фінансових ресурсів.

#### Список використаних джерел

1. Миргородська районна рада. URL: <https://myrhorod-rada.gov.ua> (дата звернення: 05.03.2021 р.).
2. Мороз Л. І. Проблеми формування та обґрунтування інвестиційної стратегії інноваційного розвитку підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»* : «Проблеми економіки та управління». 2018. № 628. С. 587-591.

3. Наконечна О. С. Формування та реалізація інноваційно-інвестиційної стратегії стійкого розвитку підприємства. *Економіка та держава*. 2019. Випуск 4. С. 48-51.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАХВОРЮВАНЬ**

*Шнукало Р. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
ОПП Зв'язки з громадськістю  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник – Кононенко М. М., к.держ.упр., доцент, доцент  
кафедри публічного управління та адміністрування*

Відповідно до «Положення про організацію роботи з охорони праці» на підприємствах директор або уповноважена особа, служба організують профілактичну роботу, яка спрямована на попередження нещасних випадків, а також професійних захворювань [1]. Ведеться організація роботи, моніторинг, аналіз виникнення на виробництві нещасних випадків. В організаціях намагаються формувати ефективну систему проведення профроботи з метою попередження щодо виникнення нещасних випадків. Профілактика травматизму включає бесіди, інструктажі з охорони праці і т.д. та спрямована на початкові причини виробничого травматизму, але й на фактори розвитку травмонебезпечних ситуацій, які направлені на збереження життя і здоров'я працівників. Особи повинні вміти прогнозувати та передбачати вкрай небезпечні ситуації і щодо виходу з них приймати правильні рішення. У підприємствах де забезпечено гарний контроль за дотриманням і виконанням наведених заходів з охорони праці, та проведення навчання, інформування, бесід, проведення тренувальних занять і т. п.) зменшується.



У підприємствах багато зусиль приділяється питанням профілактики захворюваності робітників. З метою постійного спостереження за станом здоров'я робітників щорічно проводиться медичне обстеження. Під час укладання трудового договору робітника інформують під розписку про умови праці. Також повідомляють про можливість наявності на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Попередні і періодичні медичні огляди та щорічний обов'язковий медичний огляд осіб віком до 21 року проводяться відповідно до статті 17 Закону України «Про охорону праці» [2] та Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246. Кожного року в підприємствах складається «Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду» та визначаються списки працівників, що підлягають періодичним медичним оглядам, складаються договори із закладами охорони здоров'я.

У підприємствах проводиться аналіз заключних актів, що складені за результатами медичних оглядів та втілюють рекомендовані комісією санітарно-протиепідемічні, лікувально-профілактичні та оздоровчі заходи, а також проєкти з попередження загальних та професійних захворювань. Планування різних заходів з охорони праці – це одне з найбільш актуальних питань служби охорони праці у сфері профілактики професійних захворювань у ДП ДГ ім. Декабристів Миргородського району Полтавської області.

До стратегічних планів підприємства відносимо комплексний план покращення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів. Це включає формування умов праці відповідно до нормативних актів з охорони праці. Такий план розрахований на 5 років.

Поточні плани спрямовані на реалізацію заходів щодо покращенням умов праці, формування кращих побутових та соціальних умов у виробництві.

Оперативні плани складають для швидкого усунення виявлених у процесі контролю недоліків у сфері охорони праці, а також для ліквідації наслідків аварії.

Фінансування заходів з охорони праці у сфері профілактики, виконання загально-галузевих програм покращення стану безпеки, запобігання нещасних випадкам, гігієни праці, передбачають робити за рахунок власника організації відповідно ст.19 Закону України «Про охорону праці» – витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції.

На охорону праці кошти в ДП «ДГ ім. Декабристів» Миргородського району Полтавської області забезпечуються в розмірі 0,5 % від суми реалізованої продукції за рік. Витрати на охорону праці в ДП «ДГ ім. Декабристів» зазначені в табл. 1.

*Таблиця 1*

**Затрати на охорону праці та попередження професійних захворювань  
в ДП «ДГ ім. Декабристів», 2018-2020 рр.**

Види затрат	Роки			2020 р. до 2018 р., %
	2018	2019	2020	
Всього затрат, грн	74960,3	101688,0	127330,0	169,9
в т.ч. на номенклатурні заходи, передбачені колективним договором	35606,14	45657,91	64428,98	180,9
на засоби індивідуального захисту	4347,70	5389,46	7639,80	175,7
на лікувально-профілактичні заходи	35006,46	50640,62	55261,22	157,9
Показник розподілу матеріальних затрат	0,475	0,449	0,506	106,5
Сума реалізованої продукції, тис. грн	15949,0	21185,0	25466,0	159,7

Відповідно, впродовж 2018-2020 років в підприємстві відбувалися систематичні відрахування до фонду охорони праці підприємства, згідно встановленим законодавчим вимогами. У процесі роботи нещасні випадки в ДП «ДГ ім. Декабристів» не траплялися.

Крім проведення періодичного медичного огляду, до заходів

вторинної профілактики, відносять проведення дообстеження хворих із підозрою на виробничо-зумовлені загальні захворювання та встановлення остаточного діагнозу. Відмітимо дуже низький відсоток охоплення працівників методами обстеження за результатами профілактичних медичних оглядів, бо фінансово це забезпечує роботодавець. Тому виявити професійне захворювання на ранніх стадіях розвитку стає проблемно.

### **Список використаних джерел**

1. Положення про організацію роботи з охорони праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0100-18> (дата звернення: 02.03.2021 р.)
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ (ред. від 20 січня 2019 р.). Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

*Меланченко Т. С., здобувачка СВО Бакалавр, ОПП Місцеве  
самоврядування*

*Спеціальність 281Публічне управління та адміністрування,  
Науковий керівник – Дорофєєв О. В., доктор економічних наук, доцент,  
професор кафедри публічного управління та адміністрування*

В сучасних умовах Україні потрібні масштабні перетворення, одними з головних серед яких є адміністративно-територіальна реформа та нещодавня децентралізація. Очікуваними результатами процесу децентралізації є, мабуть, найважливішим - створення фінансової стійкості об'єднаних територіальних громад. Можливість мати унікальну та самоокупну, наділену територіальними цілями, людськими ресурсами, фінансовою стабільністю, ресурсами соціальної інфраструктури громаду.

Розвиток об'єднаних територіальних громад процес довготривалий, в результаті якого має бути покращення життя населення. Нові, потужні та спроможні громади створюють майбутнє держави.

У цих умовах дуже важливою є обізнаність депутатів не тільки у нормах окремих законів, але і розуміння всіх процесів змін місцевого самоврядування в Україні.

Реформа децентралізації потрібна для зміни статусу територіальних громад та тих перспективних завдань, що постають перед місцевою владою і самоврядуванням. Для цього потрібно залучати громадськість та відповідні інструменти і механізми.

Відомо, що місцеве самоврядування може реалізовуватись через дві форми демократії – представницьку та пряму (безпосередню). Під представницькою демократією розуміють формування представницьких органів на місцях – місцевих рад, через які об'єднані територіальні громади (ОТГ), як головний суб'єкт місцевого самоврядування, реалізують свої законні права та інтереси [1].

Найважливішим аспектом у становленні та розвитку спроможної територіальної громади є формування бачення її майбутнього із рівним доступом до послуг, високою якістю життя та комфортними і безпечними умовами проживання. У зв'язку із цим зростає роль і значення стратегічного управління на рівні громади [2].

Кожна об'єднана територіальна громада прагне стати успішною, для цього її щоденним методом діяльності має стати стратегічне управління. Фундаментом стратегічного управління розвитку об'єднаних територіальних громад є використання глибокого SWOT-аналізу територіальної громади.

Потрібне чітке визначення цілей, постановка завдань, залучення інвестицій та впровадження інновацій, моніторинг та реалізація оцінювання стратегії. Тому, найголовнішим для об'єднаних територіальних громад є розробка стратегії розвитку. Це довготривалий

план дій громади, потрібний для вирішення питань забезпечення сталості розвитку територіальної громади.

При розробці стратегії розвитку об'єднаної територіальної громади потрібно враховувати розвиток всіх сфер життєдіяльності громади, а також максимальне залучення жителів. Саме такий підхід буде ефективним в роботі над стратегією, забезпечить її повну підтримку та життєздатність, підвищить відповідальність за її реалізацію.

Також важливим є постійний моніторинг ефективності реалізованих програм, проєктів та завдань. Це потрібно для того, щоб стратегія стала невід'ємною частиною розвитку громади, а не документом.

В сучасних умовах зростання ролі стратегічного управління має гарантований успіх діяльності органів місцевого самоврядування за такими факторами, як:

- реформи або динамічні зміни, що відбуваються сьогодні практично в усіх сферах соціально-економічного та політичного життя в Україні;

- вимоги щодо підвищення результативності та ефективності управління в ОТГ, що висуваються виборцями на місцевому рівні, вимагають переорієнтації на нові моделі управління, що зумовлює необхідність чіткого цілепокладання та розробки проєктів та програм досягнення цілей;

- надання самостійності ОТГ висуває потреби у створенні методологічного підґрунтя для самостійного ухвалення рішень щодо стратегічного вибору шляхів розвитку місцевих суб'єктів суспільного управління в умовах децентралізації;

- потреба в ефективних і водночас «м'яких» технологіях за умов відкритості, прозорості, підзвітності та підконтрольності влади громадськості [3].

Отже, найважливішим для об'єднаних територіальних громад є стратегічне управління, бо воно допомагає виявити сприятливі можливості для реалізації місії, цілей і завдань територіальної громади,

передбачення та уникнення ризиків та швидкої адаптації до змін на шляху до успіху.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Управління розвитком об'єднаних територіальних громад на засадах громадської участі: навчальний посібник / О. В. Берданова та ін. Київ. 2017. URL: <https://www.prostir.ua/?library=upravlinnya-rozvytkom-objednanyh-terytorialnyh-hromad-na-zasadah-hromadskoj-uchasti> (дата звернення 17.02.2021).

2. Успішна територіальна громада: будуємо разом / М. Бриль, О. Врублевський, О. Данчева [та ін.]. Харків: Фактор, 2018. 128 с.

3. Тертичка В.В. Стратегічне управління : підручник. Київ: К.І.С., 2017. 932 с.

4. Інструменти розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації влади / за заг. ред. В. М. Олуйко. Київ: Ваіте, 2017. 432 с

5. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення 17.02.2021).

6. Пуцентейло П. Р., Завитій О. П. Особливості формування стратегії управління економічним розвитком регіону. Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка. 2017. № 27.

# **ВІДОБРАЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДИ ТА БІЗНЕСУ У ПРОЄКТАХ КРАЩИХ ПРАКТИК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

*Каспич В. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
ОПП Зв'язки з громадськістю*

*Науковий керівник – Панасенко Н. Л., к. е. н., доцентка, доцентка  
кафедри публічного управління та адміністрування*

Взаємодія територіальних громад, органів місцевого самоврядування та бізнесу за останні роки лише розширює свої напрями, набула різноманітних цікавих форм та потребує належного висвітлення як прояв зв'язків з громадськістю. До таких прикладів варто віднести започаткований у 2014 році Всеукраїнський конкурс «Кращі практики місцевого самоврядування», який відобразив початок запровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Задум організаторів конкурсу тісно переплітався із метою реформи. Якщо остання була покликана створити умови для розвитку громад, комфортних для життя і самореалізації їх мешканців, то конкурс мав популяризувати здобутки кращих найуспішніших громад. Органи місцевого самоврядування та самі мешканці цих громад зуміли запровадити у себе певні проєкти, які за своєю сутністю, завданням, практикою втілення доречно було б розповсюджувати в інших регіонах.

У витоків конкурсу стояли органи публічного управління, в особі Міністерства розвитку громад та територій України (станом на 2014 рік відомство мало назву Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України), що взаємодіяли з Програмою Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні». Конкурсні проєкти надходять з усіх регіонів

України, але є найбільш успішні виступи областей. Так, у 2019 році фіналістами конкурсу стали 5 проектів з Дніпропетровської області та по 3 проекти з Львівської та Полтавська областей [1].

Проаналізувавши результати конкурсу за останні два роки – 2019 та 2020 – можемо констатувати значну зацікавленість у проектах, пов'язаних з розвитком підприємництва, покращення бізнес-середовища в громаді тощо.

Зокрема, у 2019 році організатори конкурсу запропонували теми трьох напрямів, за якими учасники мають подавати проекти [1]:

- практики, засновані на рішеннях місцевих рад, що стосуються соціально-економічного розвитку;
- розвиток, заснований на особливостях громади;
- залучення молоді до місцевого економічного розвитку .

Як бачимо, два з трьох напрямів пов'язані з економічним розвитком громад, а отже у межах діяльності проектів поданих на конкурс неодмінно йтиметься про взаємодію місцевого самоврядування з бізнесом. Важливо відзначити, що така тематика запропонована не організаторами конкурсу, тобто не нав'язувалася «із центру», а була визначена методом онлайн-опитування самоврядного активу. Автори матеріалів про конкурс справедливо зазначали, що можливість самим мешканцям громад визначати актуальні теми призвела до того, що «однією з виразних тенденцій конкурсу стала економічна складова, яка свідчить про вміння громад залучати інвестиції, створювати нові робочі місця, наповнювати бюджет, а отже – забезпечувати сталий розвиток своїх територій» [1].

Наведемо лише декілька прикладів проектів, пов'язаних із розвитком підприємництва в громадах:

- «Грант з міського бюджету на підтримку молодіжного підприємництва в місті Павлоград» (Павлоградська міська рада Дніпропетровська область);
- «Створення умов для активізації та згуртування молоді



Новопсковської ОТГ задля економічного розвитку громади» (Новопсковська селищна рада ОТГ, Луганська область);

– «Надання в пільгову оренду приміщень комунальної власності за 1 грн/рік терміном на 3 роки для ведення підприємницької діяльності» (Перечинська міська рада ОТГ Закарпатської області);

– «Фонд підтримки підприємництва – реальна допомога молодіжним стартапам» (Гадяцька районна рада, Полтавська область).

У 2020 році для конкурсних проектів були запропоновані темами: «Влада та громада: інформування, діалог, участь», «Покращення якості надання освітніх послуг» та «Формування безпечного, комфортного та привабливого життєвого середовища». Серед переможців тематиці взаємодії з бізнесом було присвячено лише проект «Ярмарок молодіжних проектів як яскравий приклад ефективної співпраці влади, громади і бізнесу» Доброславської селищної ради Лиманського району Одеської області [2]. Цей проект було подано у категорії «Влада та громада: інформування, діалог, участь». Зазначимо, що це один зі 168 проектів, поданих на конкурс, а 88 з них, як і доброславльській, надійшли від об'єднаних територіальних громад.

Поява такого проекту підкреслює тенденцію, яку вже відчують на місцевому рівні, стосовно необхідності висвітлювати взаємодію громади та бізнесу.

Аналіз проектів-переможців свідчить, що основним трендом є створення умов для розвитку підприємництва у громадах або підтримка підприємницьких ідей молоді. За географією громад, як модно бачити, представлені всі регіони: Схід, Захід, Південь та Центральна Україна. Тож ситуація щодо необхідності сприяти розвитку підприємництва з боку громад є доволі типовою. Крім того, усі зазначені вище проекти запропоновані громадами міст або селищ. Хоча вказані селища за рівнем свого розвитку явно тяжіють до стандартів міста.

Зокрема, Новопсковська ОТГ з Луганської області, що представляла

один із проектів-переможців, це перша створена в Україні об'єднана територіальна громада (липень 2015 року); за радянських часів понад тридцять років селище мало статус районного центру; зараз лише у Новопскові мешкає близько 10 тис. осіб. Ще один проект з селища Доброславль, розташованого на відстані 50 км від Одеси з чисельністю мешканців 6855 осіб, з потужною рекреаційною зоною, спрямованою на туристичний бізнес – у селищі розташовано декілька десятків тематичних парків, скверів та атр-об'єктів.

До речі, сама громада започаткувала та проводить вдруге Конкурс молодіжних проектів «Небайдужі». За перший рік роботи місцевого конкурсу було відібрано та реалізовано 13 соціальних проектів на загальну суму понад 300 000 грн. У Положенні про Конкурс, яке оприлюднене на офіційному сайті громади, прямо зазначається, що його завданням є «розвиток та укріплення партнерської корисної взаємодії між молодіжним осередком, місцевою владою та бізнесом; залучення представників бізнесу до вирішення проблем громади» [3].

Отже, короткий аналіз лише одного із всеукраїнських заходів показує, що у територіальних громадах з різних регіонів України є зацікавленість у впровадженні в життя взаємодії з бізнесом, окремі органи місцевого самоврядування демонструють всебічну підтримку такого підходу, популяризуючи кращі практики.

### **Список використаних джерел**

1. Кращі практики місцевого самоврядування: обрано 30 переможців 2019 року. *Громадський простір: портал.* URL: <https://www.prostir.ua/?news=kraschi-praktyku-mistsevoho-samovryaduvannya-obrano-30-kraschyh-proektiv-2019-roku> (Дата звернення: 30.03.2021 р.)

2. У Мінрегіоні назвали переможців конкурсу «Кращі практики місцевого самоврядування» 2020 року. *Міністерства розвитку громад та територій України: Офіційний веб-сайт.* URL:

<https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-vidznachyly-krashhi-praktyku-miscevogo-samovryaduvannya-u-2020-roczni/> (Дата звернення: 30.03.2021 р.)

3. У Доброславлі стартував 2 конкурс проекту «Небайдужі». Доброславльська громада: офіційний сайт. URL: <https://dobroslavsrfgromada.gov.ua/news/1612349357/> (Дата звернення: 30.03.2021 р.)

## **РОЛЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДИТИНИ**

*Мирна Н. Л., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*ОПП Зв'язки з громадськістю*

*Науковий керівник – Попова Ю. М., к. е. н., доцентка кафедри  
публічного управління та адміністрування*

Проблема забезпечення прав дитини актуальна не лише у функціонуванні органів державної влади України. Це питання гостро стоїть і у діяльності органів місцевого самоврядування, громад та інших суб'єктів публічного управління, які в умовах сучасного розвитку державності реформуються та вимагають налагодженої, системної взаємодії. Реформа децентралізації влади фактично перекладає на органи місцевого самоврядування питання забезпечення прав дитини, разом з багатьма іншими соціальними турботами.

На сьогодні органами влади, які наділені компетенцією у сфері забезпечення прав дитини, є органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей, які діють на підставі Конституції України, Конвенції ООН про права дитини, Закону України «Про органи і служби у справах

дітей та спеціальні установи для дітей» [1]. У цих документах зазначено, що забезпечення прав дітей покладається в межах визначеної компетенції на наступні органи публічного управління та установи:

- центральний орган виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сфері сім'ї та дітей;
- відповідні структурні підрозділи обласних, міських, районних державних адміністрацій, виконавчих органів міських і районних у містах рад;
- уповноважені підрозділи органів Національної поліції;
- школи соціальної реабілітації;
- центри медико-соціальної реабілітації дітей закладів охорони здоров'я;
- спеціальні виховні установи Державної кримінально-виконавчої служби України;
- притулки для дітей;
- центри соціально-психологічної реабілітації дітей;
- соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка).

Виходячи з цього слід зазначити, що в Україні система органів і служб у справах дітей та спеціальних установ для дітей має розгалужену структуру, кожен ланцюг якої здійснює конкретну компетенцію для забезпечення прав дитини.

Із впровадженням реформи децентралізації постало питання налагодження діяльності об'єднаних територіальних громад у сфері забезпечення, дотримання та захисту прав дитини. Адже в середньому по Україні близько 20 % населення громади становлять діти. Діти як члени громад та особлива соціально-вікова група мають свої права, а саме: право на життя, на освіту, на охорону здоров'я, на розвиток, на правосуддя, на батьківську турботу, на сім'ю, на захист з боку громади й держави тощо [2].

Стаття 11 Закону України «Про добровільне об'єднання

територіальних громад» визначає, що загальний обсяг фінансової підтримки розподіляється між бюджетами об'єднаних територіальних громад пропорційно до їхньої площі та кількості сільського населення у такій об'єднаній громаді з рівною вагою обох цих факторів [3].

Кількість населення – це показник, який законами не регламентується. Варто орієнтуватися не на загальну кількість населення, а на відсоток у громаді дітей та молоді, бо там, де є молодь і діти, де люди працюють, отримують послуги, відпочивають – є перспектива розвитку.

Ще 2017 року об'єднані територіальні громади отримали повноваження щодо забезпечення та дотримання прав дитини. Але вони мають не лише набути повноважень органу опіки та піклування, а й оволодіти алгоритмами та правилами застосування положень законодавства у питаннях вирішення спорів між батьками дитини, обмеження або позбавлення батьківських прав, протидії насильству, у тому числі домашньому, представлення інтересів малолітніх, неповнолітніх дітей у разі відсутності законних представників у дитини та багатьох інших. Усе вище перелічене вони мають робити вже сьогодні. Проте дотепер більша частина новостворених ОТГ так і не створила служб у справах дітей. На сьогодні у громадах гостро стоїть проблема кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування із забезпечення прав дитини.

До кінця 2020 року служби у справах дітей районних державних адміністрацій були ліквідовані, а працівники звільнені. Рішення про створення служб у більшості громад на той час та на початок 2021 року так і не прийнято. Закон України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» визначає штатне забезпечення служб у справах дітей, які мають функціонувати в ОТГ. Змінами, внесеними до цього закону ще у 2017 року визначено: «Штатна чисельність працівників служб у справах дітей виконавчих органів сільських, селищних рад відповідних територіальних громад встановлюється з розрахунку один працівник служби не більше ніж на одну тисячу дітей, але не менше

одного працівника на об'єднану територіальну громаду» [3].

Цілком зрозуміло, що установи, служби і органи, відповідальні за піклування про дітей або їх захист мають відповідати нормам, встановленим компетентними органами в галузі безпеки й охорони здоров'я, зокрема з точки зору численності і придатності їх персоналу та компетентного нагляду.

Результат та оперативність вирішення проблем із захистом прав дітей залежатимуть від професійних якостей уповноваженої особи, готовності органів місцевого самоврядування до їх вирішення. Для більшості територіальних громад це лише завдання для подальшої роботи, для опанування того незначного досвіду громад, в яких відповідну проблему поступово долають.

### **Список використаних джерел**

1. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 р.; редакція від 09.02.2017 р. *Законодавство України. Верховна Рада України : Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/95> (дата звернення: 12.03.2021 р.)

2. Впровадження першого етапу Національної стратегії реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки. *Міністерство соціальної політики: Офіційний веб-сайт*. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/14409.html> (дата звернення: 12.03.2021 р.)

3. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 05.02.2015 р.; редакція від 14.05.2020 р. *Законодавство України. Верховна Рада України : Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19> (дата звернення: 12.03.2021 р.)

## **ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Микитенко С. В., здобувач вищої освіти СВО Магістр*

*Спеціальність 051 Економіка*

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

Фінансовий стан – це один з найважливіших характеристик виробничо–фінансової діяльності підприємств. Під фінансовим станом підприємства розуміють рівень його забезпеченості відповідним обсягом фінансових ресурсів, необхідних для здійснення ефективної господарської діяльності та своєчасного здійснення грошових розрахунків за своїми зобов'язаннями.

Забезпеченість фінансовими ресурсами в межах розрахункової потреби та їх раціональне використання створюють широкі можливості для подальшого поліпшення виробничих показників, підвищення ефективності застосування засобів та предметів праці, робочої сили, сучасних інформаційних технологій.

В той же час на фінансовий стан підприємства впливають усі види його діяльності – комерційна, виробнича, фінансово–господарська. Позитивно впливає на нього, перш за все, безперебійний випуск і реалізація високоякісної конкурентоспроможної продукції. Фінансова діяльність підприємства повинна бути спрямована на забезпечення систематичного надходження й ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової і кредитної дисципліни, досягнення раціонального співвідношення власних і залучених коштів, фінансової стійкості з метою ефективного функціонування підприємства [1].

При успішному виконанні та перевиконанні плану виробництва та реалізації продукції, зниженні її собівартості підприємство одержує надплановий прибуток, утворюються додаткові джерела коштів, що, в кінцевому результаті, сприяє зміцненню фінансового стану підприємства.

Тому резервами подальшого покращення фінансового стану підприємства є його успішна виробнича діяльність.

Але існують випадки, коли навіть успішне підприємство відчуває фінансові труднощі, які пов'язані з не досить раціональним розміщенням і використанням існуючих фінансових ресурсів. Саме тому фінансова діяльність має бути направлена на забезпечення систематичного надходження та ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової та кредитної дисципліни, досягнення раціонального співвідношення власних та залучених коштів, фінансової стійкості з метою ефективного функціонування підприємства. Отже, фінансовий стан підприємства є результатом взаємодії не тільки сукупності виробничо–економічних факторів, але й усіх елементів його фінансових відносин.

Разом з тим, фінансовий стан підприємства є однією з найважливіших характеристик економічної діяльності підприємства у зовнішньому середовищі. Він визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал у діловому співробітництві, оцінює, наскільки гарантовані економічні інтереси самого підприємства та його партнерів з фінансових, виробничих та інших відносин. Тому однією з основних задач фінансового аналізу є необхідність показати реальний фінансовий стан підприємства для зовнішніх партнерів, інвесторів, органів влади тощо.

Фінансовий стан підприємства є дуже містким поняттям. Для його характеристики у економічній літературі досить часто застосовуються такі критерії, як:

– фінансова стійкість підприємства – такий стан його фінансових ресурсів, їх розподіл та використання, який забезпечує розвиток підприємства на основі зростання прибутку та капіталу при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності в умовах допустимого ризику [2];



– платоспроможність – здатність підприємства розраховуватися за своїми зобов'язаннями;

– кредитоспроможність – здатність до отримання кредитів та їх своєчасного погашення за рахунок власних коштів та інших фінансових ресурсів;

– прибутковість роботи підприємства;

– оптимальність з точки зору економічного становища підприємства розподілу прибутку, що залишається в його розпорядженні після сплати податків і обов'язкових відрахувань;

– раціональне розміщення основних і оборотних коштів (власних і позикових), перш за все, недопущення відволікання грошей у запаси непотрібного підприємству устаткування, яке довгий час не монтується і не використовується, наднормативні запаси товарно–матеріальних цінностей, витрат виробництва у дебіторську заборгованість, інші позапланові й непродуктивні витрати;

– наявність власних фінансових ресурсів (основних і оборотних коштів) не нижче мінімального необхідного рівня для організації виробничого процесу і процесу реалізації продукції [3];

– ліквідність балансу – ступінь покриття зобов'язань підприємства такими активами, строк перетворення яких у грошові кошти відповідає строку погашення зобов'язань [3].

Фінансовому стану підприємства притаманні внутрішні протиріччя, пов'язані з найбільш ефективним розміщенням власних і позикових фінансових ресурсів для отримання максимального прибутку. Так, для забезпечення певного рівня фінансової незалежності підприємству необхідно мати достатній обсяг власного капіталу, за рахунок якого фінансуються необоротні та частина оборотних активів, що призводить до скорочення платоспроможності та зменшення рівня ліквідності.

## Список використаних джерел

1. Базилінська О.Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика: [навч. посіб]. К.: Центр учбової літератури, 2009. 328 с.
2. Гончаров А.Б. Фінансовий менеджмент: [навчальний посібник]. Х.: ВД “ІНЖЕК”, 2005. 240 с
3. Зятковський І.В. Фінанси підприємств: [навчальний посібник] / Тернопіль: Економічна думка, 2003. 400 с.

## РОЛЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СТВОРЕННІ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ЗАКУПІВЕЛЬ

*Карімова І. П., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
ОПП Зв'язки з громадськістю*

*Науковий керівник – Попова Ю. М., к. е. н., доцентка кафедри  
публічного управління та адміністрування*

Втіленням взаємозв'язку нових сучасних технологій та нових управлінських підходів у процесі діяльності системи публічних закупівель в Україні стало створення електронної системи закупівель – платформи Prozorro. До ідеї створення Платформи та її подальшої реалізації були залучені потужні сили як із боку влади, так і з боку громадянського суспільства, міжнародних організацій. Зокрема, до запуску Платформи у якості координаторів проекту долучилися Департамент регулювання держзакупівель Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Антимонопольний комітет України. Буде справедливо твердити, що і Офіс Президента України (у той час – Адміністрація) сприяв запровадженню відповідного електронного майданчика з максимальним рівнем публічності.

Дії органів державної влади мали вирішальне значення, але запрацювати Платформа не змогла б без широкої підтримки з боку громадськості: інтереси підприємців, вітчизняних товаровиробників представляла Торгово-промислова палата України, громадський проект «Прозорі закупівлі», широкі кола експертної громадськості – від активістів-блогерів, журналістів як авторів гучних скандальних розслідувань про зловживання влади та бізнесу під час проведення закупівель за бюджетні кошти, до організацій міжнародного рівня, таких як «Transparency International / Транспаренсі Інтернешнл Україна». Участь останньої особливо вагома, адже цей громадський міжнародний рух діє у багатьох країнах світу, ставлячи на меті подолання корупційних дій, створення безпечного відкритого середовища для людського розвитку. Українська місія Transparency International здійснювала адміністрування платформи протягом періоду її розробки та супроводжувала її передачу державі як замовнику.

Початком діяльності Платформи Prozorro був лютий 2015 р. З історичною точністю вкажемо, що наприкінці жовтня 2014 р. декілька українських ІТ-компаній розпочали роботу над програмним кодом, який мав забезпечити життєдіяльність для платформи [1]. Чимало експертів, у тому числі в галузі ІТ-технологій, відносять проект платформи Prozorro до найбільш успішних та швидко створених, адже від запуску розробки проекту до його реалізації пройшло всього лише півроку, що є просто таки рекордним показником для проектів подібного масштабу та рівня складності.

Щодо правового підґрунтя діяльності платформи Prozorro, то тут теж не обійшлося без особливостей. З юридичної точки зору діяльність платформи певний час не мала відповідної легітимації. Адже після початку роботи платформи не існувало жодного нормативного акту, який би визначав її статус та предмет діяльності. На цю невідповідність звернули увагу державні службовці Міністерства економічного розвитку і торгівлі

України (назва Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України станом на 2015 р. та до серпня 2019 р.), за їх ініціативою було ухвалено Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про реалізацію пілотного проекту щодо впровадження процедури електронних закупівель товарів» від 20 травня 2015 р. № 501-р [2].

Легітимізувавши для суспільства таку платформу, уряд зобов'язав всіх державних та комунальних замовників в Україні здійснювати на базі платформи Prozorro з 1 квітня 2016 р. всі торговельні операції із закупівлі товарів, робіт послуг для підприємств, установ, організацій державної та комунальної форм власності за бюджетні державні кошти та за бюджетні кошти територіальних громад на місцевому рівні.

Щодо правових засад існування платформи Prozorro, то цікавим є той факт, що права на дану систему як ІТ-розробку в межах права інтелектуальної власності належать народу України.

Забезпечення платформи Prozorro супроводжувалася також вдалим управлінським рішенням щодо запровадження ризик-менеджменту з метою систематичного моніторингу закупівель, який тепер здійснювався Державною аудиторською службою України.

Крім того, представники Державного підприємства «ПРОЗОРРО» та Департаменту регулювання публічних закупівель Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (сьогодні це так само структурний підрозділ того ж міністерства, який має назву Департамент сфери публічних закупівель, його очолює Лілія Лахтіонова) [3] вивели на принципово новий рівень взаємодію держави з бізнесом та замовниками через проведення безкоштовних семінарів для замовників та постачальників.

Впровадження взаємодії для надання консультацій щодо закупівель у правовому полі, обговорення нагальних проблем та недоліків реальної системи публічних закупівель, – це ті основні шляхи, які дозволяють рухатися у напрямі подальшого розвитку і державі і бізнесу.

## Список використаних джерел

1. Птиця О. Г. Державні закупівлі стають прозорими. Кроки реформи. URL: [http://www.ukrinform.ua/ukr/news/dergavni\\_zakupivli\\_stayut\\_prozorimi\\_kroki\\_reformi\\_2076758](http://www.ukrinform.ua/ukr/news/dergavni_zakupivli_stayut_prozorimi_kroki_reformi_2076758). (дата звернення: 18.03.2021 р.)
2. Про реалізацію пілотного проекту щодо впровадження процедури електронних закупівель товарів : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 травня 2015 р. № 501-р; втратив чинність 23.08.2016 р. *Законодавство України. Верховна Рада України : Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501-2015-%D1%80#Text> (дата звернення: 18.03.2021 р.)
3. Органіграма міністерства. *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України : Офіційний веб-сайт*. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=983e66e6-dfd0-400e-b1b5-d0c6d64a6377&title=StrukturaMinisterstva2019> (дата звернення: 18.03.2021 р.)

## МЕТОДИКА ДІАГНОСТУВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

*Микитенко С. В., здобувач вищої освіти*

*СВО Магістр Спеціальність 051 Економіка*

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

Методика діагностування фінансового стану підприємства – це комплекс науково–методичних інструментів та принципів дослідження фінансової стійкості, платоспроможності, доходності, імовірності банкрутства об'єкта дослідження.

З метою проведення детальної діагностики фінансового стану підприємства можуть застосовуватися такі методики:

1. Комплексна однокритеріальна оцінка фінансового стану підприємства розроблена Уільямом Бівером, який вивчав проблеми

підприємств, пов'язаних з нездатністю виконувати свої фінансові зобов'язання (або труднощі з погашенням заборгованості у встановлений строк). Бівер створив базу даних, яку потім використовував у своїй моделі для статистичного тестування надійності 30 фінансових коефіцієнтів. Отримані значення даних показників порівнюються з їх середніми значеннями для трьох груп підприємств: успішних підприємств; підприємств, що збанкрутували впродовж п'яти років; підприємств, що збанкрутували впродовж одного року [1, с. 68].

2. Показник діагностики платоспроможності Конана і Гольдера розраховується за формулою [3, с. 24]:

$$55 \text{ ZKG} = 0,16X1 - 0,22X2 + 0,87X3 + 0,10X4 - 0,24X5, \quad (1)$$

де  $X1$  – частка дебіторської заборгованості та коштів у валюті балансу;  $X2$  – частка постійного капіталу у загальній вартості пасивів;

$X3$  – відношення фінансових витрат до виручки від реалізації;

$X4$  – відношення витрат на персонал до величини доданої вартості;

$X5$  – відношення валового прибутку до величини позикового капіталу.

3. Модель Спрінгейта, орієнтована на визначення рівня використання доходів підприємства, має вигляд [2, с. 57]:

$$ZC = 1,03 X1 + 3,07 X2 + 0,66 X3 + 0,4X4, \quad (2)$$

де  $X1$  – частка оборотних активів у валюті балансу;

$X2$  – частка операційного прибутку, суми податків, відсотків за користування позиковим капіталом у загальній вартості активів;

$X3$  – частка прибутку в сумі короткострокової заборгованості та податків;

$X4$  – швидкість обороту всього капіталу підприємства (співвідношення обсягу продажу та загальної вартості активів).

Якщо  $ZC < 0,862$ , то фінансовий стан підприємства нестабільний і воно є потенційним банкрутом. Коли  $ZC > 2,45$ , то загроза банкрутства мінімальна. У цілому похибка прогнозу можливості банкрутства за цією

моделлю не перевищує 10 %, що є нормальним для правильного обґрунтування рішень по управлінню фінансовими ресурсами.

4. Z-рахунок Е. Альтмана. Розрізняють двох- та п'ятифакторні моделі Z-рахунку Е. Альтмана. Двофакторна модель імовірності банкрутства визначається за допомогою коефіцієнта покриття ( $X_1$ ) і коефіцієнта автономії ( $X_2$ ) [4, с. 79]:

$$Z = -0,3877 - 1,0736 X_1 + 0,0579 X_2 \quad (3)$$

Для підприємств, у яких  $Z = 0$ , імовірність банкрутства становить 50 %. Від'ємні значення  $Z$  свідчать про зменшення імовірності банкрутства. Якщо  $Z > 0$ , то ймовірність банкрутства перевищує 50% та підвищується зі збільшенням значення  $Z$ . Ця модель не потребує значного обсягу вихідної інформації, але її недоліком є недостатня точність прогнозування ймовірності банкрутства (похибка  $\Delta Z = \pm 0,65$ ) [46, с. 434].

Для збільшення точності прогнозу у західній практиці використовують п'ятифакторну модель Z-рахунку:

$$Z = 1,2 X_1 + 1,4 X_2 + 3,3 X_3 + 0,6 X_4 + 1,0 X_5, \quad (4)$$

де  $X_1$  – частка чистих оборотних активів у загальній величині активів;

$X_2$  – рентабельність активів, розрахована по чистому прибутку;

$X_3$  – рентабельність активів, розрахована по фінансовому результату від звичайної діяльності до оподаткування;

$X_4$  – відношення ринкової вартості підприємства (ринкова вартість корпоративних прав) до позичкового капіталу;

$X_5$  – коефіцієнт віддачі усіх активів, який розраховується як відношення чистого доходу від реалізації до загальної величини усіх активів. Розрахунок величини  $Z$  дозволяє проаналізувати динаміку змін фінансової стійкості підприємства та оцінити ймовірності появи кризи на підприємстві за такою шкалою:  $Z \leq 1,8$  – дуже висока;  $1,81 \leq Z \leq 2,70$  – висока;  $2,71 \leq Z \leq 2,90$  – можлива;  $Z \geq 2,91$  – дуже низька.

Доречно зауважити, що у дослідженнях Е. Альтмана середне

значення показника  $Z$  для фінансово неспроможних підприємств дорівнювало  $-0,29$ , а для групи успішно працюючих  $+5,02$ .

Таким чином, різноманітність та багатогранність методик діагностування фінансового стану свідчить про складність та важливість вивчення фінансової діяльності підприємств.

#### **Список використаних джерел**

1. Гадзевич О. І. Основи економічного аналізу і діагностики фінансово–господарської діяльності підприємств: [навчальний посібник] / О. І. Гадзевич. – К.: Кондор, 2004. – 180 с.
2. Керанчук Т. Оцінка стабільності фінансового стану підприємства / Т. Керанчук // Економічний часопис. – 2013. – № 10. – С. 56–60.
3. Рибак С. Б. Фінансові аспекти економічного зростання в Україні / С. Б. Рибак, Л. Д. Лазебник // Економіка України № 3, 2012. – С. 22 – 26.
4. Стельмахук Ю. А. Методи діагностики фінансового стану / Ю. А. Стельмахук // Економіка АПК – 2011 р. – № 2. – С. 78 – 80.



За достовірність викладених даних відповідальність несуть  
автори.

При передрукуванні посилання на збірник є обов'язковим.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

Збірник розміщено на офіційному сайті

Полтавського державного аграрного університету.