



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

пддау
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



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 2022 р.

м. Полтава

Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 1. Квітень 2022 р. Полтава, ННІ ЕУПІТ, 2022. 65 с.

Видається з жовтня 2018 року

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

© Кафедра публічного управління
та адміністрування
ПДАУ, автори матеріалів

ЗМІСТ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	4
<i>Довгий М. М.</i> КОМУНІКАЦІЯ ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ...	4
<i>Ярош Т. І.</i> ПРОЦЕС СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ МІСТА...	7
<i>Зінченко Ю. Ю.</i> УРЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ЛУБЕНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ.....	10
<i>Єгоров І. В.</i> СТАН ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ УКРАЇНИ.....	15
<i>Мосієнко А. О.</i> ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СУЧАСНІЙ НАУЦІ.....	18
<i>Тищенко О. М.</i> ЕТИЧНА ПОВЕДІНКА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ФАКТОРУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ.....	22
<i>Тихонова Д. О.</i> ЕТИКЕТ І КУЛЬТУРА ПОВЕДІНКИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	25
<i>Панченко П. О.</i> РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	28
<i>Зеніч Р. В.</i> УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА СТАН СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....	31
<i>Філоненко М. О., Безгін С. І.</i> ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ТОМАСА-КІЛМАНА В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ.....	36
<i>Добряк С. В., Гроза С. М.</i> ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ.....	39
<i>Чеверда В. А.</i> ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	43
<i>Веремчук А. Т.</i> ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ЯК ОРІЄНТИР ПОВЕДІНКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	46
<i>Проконець А. А.</i> РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ.....	49
УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ	53
<i>Резнікова Т. В.</i> ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА».....	53
<i>Гомон С. В.</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ДРУКАРНІ.....	56
<i>Резнікова Т. В.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	58
<i>Гомон С. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДРУКАРНІ.....	61

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Довгий М.М., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. н. держ. упр., проф., професор кафедри
публічного управління та адміністрування Лахижа М.І.*

КОМУНІКАЦІЯ ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна – це завжди стрес та криза для економіки. Бізнес зупиняється, надходжень до бюджету меншає, зростає безробіття. Тому сьогодні підприємцям (малим і великим) надважливо намагатися понад усе зберегти власну справу. Не стільки навіть заради заробітку, скільки задля підтримки країни, адже це – кошти до держбюджету, рух економіки, робочі місця [1].

Згідно із дослідженням Advanter Group (11-13.03.2022), повністю припинили діяльність 54 % підприємств в Україні, 25 % – майже зупинили свою діяльність, 21 % підприємств провели релокацію (2 % – повністю, 12 % – частково, 7 % – в процесі), 31 % підприємств не встигли її провести. Відповідно, головне завдання України зараз – інтенсифікувати економічні процеси на територіях, де не ведуться бойові дії. Зокрема, зосередитись на підтримці виробництва, переведенні його у відносно безпечні регіони. Водночас держава має максимально стимулювати переорієнтацію економіки на підтримку армії, забезпечення оборони, відновлення і підтримання інфраструктури, забезпечення продуктової безпеки [3]. Державне

управління не може бути без комунікації, як методу взаємодії різних суб'єктів та об'єктів управління, так як демократичний режим вимагає погодження позицій в постійному діалозі між владою і підприємцями. Місцева державна адміністрація – це місцевий орган виконавчої влади й входить до системи органів виконавчої влади. Місцева державна адміністрація у межах своїх повноважень має виконавчу владу на території відповідної адміністративної та територіальної одиниці та здійснює повноваження, які делегують їй відповідні ради.

Згідно ст. 13 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» до відання місцевих адміністрацій у межах і формах, визначених Конституцією України, належить також вирішення питань управління майном, приватизації, сприяння розвитку підприємництва та здійснення державної регуляторної політики. Після дієвої комунікації з підприємцями місцева адміністрація надає раді висновки про доцільність розміщення на певній території нових підприємств й інших об'єктів незалежно від форми власності; розглядає й приймає рішення згідно пропозицій органів місцевого самоврядування про проекти планів й заходів підприємств, що, розташовані на відповідній території; отримує від всіх суб'єктів підприємницької діяльності інформацію, яка передбачена актами законодавства щодо складання й виконання бюджету; в спільних інтересах територіальних громад об'єднує у договірній основі бюджетні кошти із коштами підприємств з метою задоволення потреб населення [2]. Схеми комунікаційної взаємодії між органами виконавчої влади та малим і середнім бізнесом під час військового вторгнення наведена на рис. 1. Задля заохочення бізнесу потрібно розробити мобілізаційно-партнерські завдання, зокрема за рахунок комунікації бізнес має стати партнером України на шляху до перемоги.

Органи виконавчої влади та місцевого самоврядування: Полтавська обласна державна адміністрація; Полтавська міська рада; Головне управління Державної податкової служби у Полтавській області; Головне управління Держпродспоживслужби в Полтавській області

Часткове звільнення від сплати податків у період воєнного стану [66] та декларативний принцип: оголосив про початок діяльності – і вільно працюєш: ФОПи єдиники 1 і 2 групи звільнюються від сплати ЄСВ, 3 групи лише працівників, яких призвали до ЗСУ України.

Не застосовуються санкції за несвоєчасну сплату податків та зборів. Фізичним особам-підприємцям і юридичним особам з оборотом до 10 мільярдів гривень дозволили сплачувати єдиний податок в обсязі 2% від обороту. Їх звільнили від податку на прибуток і ПДВ.

Тимчасово можна не сплачувати оренду та податки на земельні ділянки, що знаходяться в держаній чи комунальній власності.

Не проводяться додаткові перевірки, а вже розпочаті – відмінюються. Виняток становить лише контроль за ціноутворенням та можливістю безготівкового розрахунку. Відсутнє зобов'язання по реєстрації.

Надаються кредити під 0 % та кредитні канікули.

Не оподатковуватимуть благодійну допомогу.

Було понад 600 дозволів і ліцензій для бізнесу, а залишаються обов'язковими близько 20 (напр. поводження з радіоактивними відходами)

Малий та середній бізнес

Продукти тривалого зберігання, вода, ліки, одяг, надають послуги, підтримують фінансово

Волонтери

Військові, тероборона, біженці

Рис. 1. Схема комунікаційної взаємодії між органами виконавчої влади та малим і середнім бізнесом під час військового вторгнення в Україну, 2022 р.

Особливу увагу доцільно приділити експортно-орієнтованим бізнесам – їх завдання має стати збільшення експорту для зростання валютних надходжень в Україну. Для того щоб стимулювати економіку під час війни, необхідне реформування регуляторної й податкової систем із метою спрощення всіх економічно значимих процедур.

Список використаних джерел

1. На своєму місці: як зберегти бізнес під час війни. URL : <https://mind.ua/openmind/20237929-na-svoemu-misci-yak-zberegiti-biznes->

pid-chas-vijni (дата звернення: 10.03.2022).

2. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/586-14> (дата звернення: 15.03.2022).

3. Як держава може підтримати бізнес в умовах війни. Економічна правда: *веб-сайт*. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/20684363> (дата звернення: 25.03.2022).

*Ярош Т. І., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доц., доцент кафедри
підприємництва і права Дем'яненко Н. В.*

ПРОЦЕС СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ МІСТА

Полтава – місто обласного призначення та одночасно центр даної області. Місто знаходиться у центральній частині України на двох берегах річки Ворскли і є значним промисловим, логістичним, обслуговуючим та культурним центром Лівобережного Придніпров'я. Площа міста складає 112,5 км², адміністративно місто поділене на три райони: Шевченківський, Київський та Подільський. У 2020 р. місто Полтава вибороло Європейський Диплом [1].

Наявне населення у 2021 р. становило 283,4 тис. осіб. У склад Полтавської міської агломерації включені такі селища: Яківці (Ближні та Дальні), Патлаївка, Сем'янівка, Затурине, Копили, Макухівка, Терешки, Щербані, Шмиглі, Розсошенці, Мильці, Супрунівка, Горбанівка, Шостаки, Гожули, Івонченці, Тахтаулове, Рибці, Жуки. Полтава – це центр Полтавської

об'єднаної територіальної громади (ОТГ), яку створили у 2020 р. До її складу ввійшли також 10 сільських рад (села: Абазівка, Бричківка, Валок, Гожули, Ковалівка, Пальчиківка, Сем'янівка, Супрунівка, Тахтаулове, Черноглазівка). Площа Полтавської міської ОТГ становить 547,8 км², населення у 2021 р. складало 312,8 тис. осіб (табл. 2.1). Полтава є також центром Полтавського району. Площа Полтавського району – 10844,2 км², населення складає 595,9 тис. осіб. У місті Полтава переважає мікрорайонна забудова. Велика частина забудована приватними одноповерховими будинками. У центрі міста збережено історичну частину. Населення міста становить 20,5 % від населення Полтавської області (для порівняння населення найбільших міст Полтавської області складає: м. Кременчук – 15,4 %, м. Горішні Плавні – 3,5 %, м. Лубни – 3,2 %, м. Миргород – 2,8 %) та 0,7 % від населення країни.

Таблиця 1

Порівняння м. Полтави, Полтавської області та України за площею та чисельністю населення, 2021 р.

Регіони	Площа, тис. км ²	Площа у % до загальної площі країни	Чисельність наявного населення на 1 січня 2021 р., осіб	Населення міста у % до загального населення країни	Щільність населення, осіб / км ²
Місто Полтава	0,10	0,02	283407	0,7	2832
Полтавська ОТГ	0,55	0,09	309647	0,8	2517
Полтавська область	28,75	4,8	1371500	3,3	50
Україна	603,5	–	41588400	–	71

Для успішного сталого розвитку міста виконавчий комітет Полтавської міської ради, керуючись статтями 27 та 52 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2], затвердив Концепцію участі міста Полтава в проєкті «Інтегрований урбаністичний розвиток міста в Україні». Концепція запроваджується «Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH» (Німецьке товариство міжнародного співробітництва) у партнерстві із асоціацією міст України, німецькими й міжнародними містами-партнерами. Ключовою проблемою реалізації стратегії залишається

відсутність достатнього фінансового, персонального і фахового забезпечення щодо самостійного й організованого процесу стійкого розвитку міста Полтава згідно Лейпцизької Хартії сталого європейського міста, яку прийняли 25.05.2007 р.

Головні теми стратегії: підвищення кваліфікації у сфері якості управління містом й інтегрованого розвитку міста; залучення громад (громадянське суспільство, бізнес-осередки та наукові організації); міжвідомча співпраця в різних напрямках міського розвитку; професійний обмін (із іншими українськими містами й міжнародними партнерами); менеджмент проєктів (від ідеї до втілення якісного проєкту); урбаністичний розвиток міста Полтава; економічний розвиток й інвестиційні стимули та розвиток туризму. Специфічні теми для міста Полтава: адаптація існуючих планів міського розвитку згідно європейських стандартів і його соціальної й інженерно-транспортної інфраструктури; громадський простір; розвиток окремих територій міста й формування індустріальних парків; концепція роздрібної торгівлі; енергоефективність; середмістя і приміські території; історичні квартали й їх ревалоризація.

Стратегія стійкого розвитку міста Полтава включала розробку стратегічної карти, яка реалізовується у два етапи:

I етап (2015-2020 рр.) – розв’язання найбільш болючіших проблем громади міста та створення основи для досягнення цілей сталого розвитку у 2030 р.;

II етап (2021-2030 рр.) – передбачає трансформацію міської території в сталу та розумну територію в розумінні Глобальної стратегії сталого розвитку ООН згідно цілі сталого розвитку 11.

Розмір фінансування, трудових, матеріально-технічних ресурсів, необхідних для реалізації, визначається кожного року із врахуванням можливостей місцевого бюджету та розміру міжнародної й фінансової допомоги. Заходи стратегії фінансуються коштами бюджету Полтавської

міської територіальної громади, кредитних ресурсів, державного бюджету, коштів, які залучені в рамках грантових програм та власних коштів суб'єктів господарювання й інших джерел згідно чинного законодавства, крауд-платформи. В цілому, реалізація стратегічного плану сприятиме стійкому розвитку міста Полтава.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт Полтавської міської ради та виконавчого комітету.
URL: <https://rada-poltava.gov.ua> (дата звернення: 15.03.2022).
2. Про місцеве самоврядування в Україні. Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97> (дата звернення: 05.02.2022 р.).

*Зінченко Ю.Ю., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доц., професор кафедри
публічного управління та адміністрування Сердюк О.І.*

УРЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ЛУБЕНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Інформаційна взаємодія органів місцевого самоврядування з громадськістю є необхідною передумовою вироблення та реалізації ефективної місцевої політики. Максимальна інформаційна прозорість та відкритість залучених сторін може забезпечити результативність такої взаємодії.

Основними інструментами, що гарантують достатній рівень прозорості діяльності Лубенської міської ради є вільний доступ до сесій рад та засідань виконавчого комітету, засідань комісій, оприлюднення проектів рішень рад

та виконавчого комітету, розпоряджень міського голови, публікація протоколів, висновків та рекомендацій постійних депутатських комісій, оприлюднення проєктів регуляторних актів, затвердження порядку доступу до публічних даних та ін.

Відкритість пленарних засідань ради забезпечується наданням представникам ЗМІ можливості брати участь у пленарних засіданнях міської ради, робити фото, аудіо- та відеозаписи пленарних засідань. Для цього вони мають бути акредитовані при Лубенській міській раді. Однак, пленарні засідання можуть проходити і у закритому режимі за рішенням міської ради. Офіційне поширення рішень міської ради та пояснення змісту її діяльності через ЗМІ та Інтернет відноситься до повноважень секретаря ради. Положення про акредитацію в Лубенській міській раді кореспондентів, представників засобів масової інформації регулює цю процедуру, а також охоплює роз'яснення змісту функцій ради та її постійних комісій, стану їх виконання для представників ЗМІ. Перебувати в сесійній залі під час відкритих пленарних засідань мають право і запрошені особи.

Протоколи засідань колегій, рішення міської ради, рішення виконавчого комітету та розпорядження міського голови оприлюднюються на офіційному сайті Лубенської міської ради в розділі «Документи». Там же розміщуються результати поіменного голосування за рішення міської ради та рішення виконавчого комітету. Оприлюднююся і проєкти рішень міської ради та рішень виконавчого комітету [1].

Розпорядження про скликання сесії за поточний рік оприлюднюються за 10 календарних днів до першого пленарного засідання та містять усі питання, які розглянули депутати на першому та наступних пленарних засіданнях.

Можна знайти інформацію про детальний робочий план міського голови та виконавчих органів міської ради.

Проте, не на користь відкритості діяльності Лубенської міської ради

свідчить відсутність на офіційному сайті: Статуту територіальної громади, Регламенту роботи Лубенської міської ради; Положення про постійні комісії Лубенської міської ради, даних про депутатів міської ради; інформації про особисту участь депутатів у пленарних засіданнях ради та засіданнях постійних комісій; планів роботи ради; звітів постійних комісій ради.

Принцип ініціативної позиції попереднього інформування громадськості на сьогодні є основою механізму забезпечення громадян інформацією про діяльність Лубенської міської ради. Доступ до публічної інформації забезпечується на офіційному сайті Лубенської міської ради та виконавчого комітету (<https://lubnyrada.gov.ua/>), не пізніше п'яти робочих днів з дня затвердження документа із зазначенням дати публікації документа та дати оновлення даних. Проекти нормативних актів, підготовлені відповідними керівниками, оприлюднюються ними не пізніше двадцяти робочих днів з дня їх розгляду для прийняття. Будь-яка інформація, що загрожує життю, здоров'ю та / або майну людей, та будь-які заходи, вжиті з цього приводу, негайно оприлюднюються.

Документу, який регулює процеси забезпечення відкритості та прозорості у роботі Лубенської міської ради на офіційному сайті не викладено. Найоперативнішим джерелом інформування населення про роботу органу місцевого самоврядування поряд з офіційним сайтом міської ради є його сторінка у соціальній мережі (<https://www.facebook.com/lubnyrada>).

В процесі моніторингу офіційного сайту Лубенської міської ради проведено контент-аналіз наявності необхідної публічної інформації відповідно до затвердженого інформаційним законодавством. Як свідчать результати моніторингу найвищий рівень відкритості (100 %) мають: колонтитул, контактна інформація, загальна інформація про структуру органу влади, відомості про результати голосування регуляторна діяльність, бюджет / фінанси. Високий рівень відкритості мають нормативно-правові акти, акти індивідуальної дії та проекти актів (70 %), звернення громадян та

публічна інформація (90 %), інформація про закупівлю товарів, робіт, послуг за бюджетні кошти (70 %). Досить високу оцінку сайт отримав за критеріями зручності сприйняття інформації (63,3 %).

Проте, якщо більш детально описати складові основних параметрів, то слід зазначити що відсутні відомості про секретаря ради, відомості про постійні та тимчасові депутатські комісії, відомості про виконавчі органи (відділи, управління), відомості про пленарні засідання ради, відомості про засідання виконавчих органів, реєстр та наборів відкритих даних, громадські обговорення та слухання, відомості про оскарження рішень, дій (бездіяльності) органу влади і його посадових осіб, відомості про надання послуг (в тому числі адміністративних), відомості про кадрове забезпечення. Відсутні звіти про звернення громадян. Не використовується такий компонент офіційного сайту як публічні консультації за допомогою анкет (зокрема, опитування підприємців, щодо їх поточних потреб і проблем у громаді та перспективи співпраці). Отже, офіційний сайт Лубенської міської ради та виконавчого комітету основні функції щодо забезпечення доступу до публічної інформації виконує не в повній мірі.

Порядок складання, подання, опрацювання запитів на інформацію Лубенською міською радою та надання відповідей на них як і порядок обліку запитів на інформацію визначено «Інструкцією з порядку отримання, реєстрації, розгляду інформаційного запиту, підготовки та надання відповіді на нього, контролю за дотримання термінів його виконання у виконавчому комітеті Лубенської міської ради», що викладено на офіційному сайті ради [2]. В 2020 р. виконавчим комітетом Лубенської міської ради отримано 53 запити на інформацію, 31 з них – від фізичних осіб, 30 – від юридичних осіб. Запити надіслано переважно електронною поштою (60,4 %) та на особистому прийомі (28,3 %) [3]. Інформацію надано за 45 запитами (84,69 %). В 2021 р. кількість запитів зросла вдвічі, 73,1 % з них отримані від фізичних осіб, 56,5 % надійшло поштою та 24,1 % – на особистому прийомі.

На 84,2 % запитів інформацію надано. За кожним отриманим письмовим запитом ведеться окремий пакет письмових документів та щорічно готується звіт щодо задоволення запитів на інформацію, який зберігається у відділі організаційної та інформаційної роботи.

З метою покращення забезпечення доступу до публічної інформації щодо діяльності Лубенської міської ради доцільно:

– удосконалити нормативно-правову базу е-урядування, а саме розробити і затвердити Програму інформатизації та розвитку електронного урядування в місті Лубнах на 2023-2025 рр., котра передбачатиме чітку алгоритмізацію дій щодо розповсюдження електронно-цифрових технологій у роботі органів публічної влади, забезпечення доступності і якості адміністративних послуг, які надаються населенню органами публічної влади;

– створення автоматизованої інформаційно-комунікаційної системи «Smart City» – інформаційного середовища, що дозволить громадянам, відповідальним особам та організаціям, що співпрацюють, користуватися даними та інформацією, створити майданчик для комунікації та використовувати інші інструменти, з метою підвищення ефективності надання державних та місцевих послуг, надання та отримання інформації, використання взаємоінтегрованих систем, сервісів тощо.

Список використаних джерел

1. Документи. *Офіційний веб-сайт Лубенської міської ради*. URL: <https://lubnyrada.gov.ua/dokumenty> (дата звернення: 27.03.2022).

2. Публічна інформація. *Офіційний веб-сайт Лубенської міської ради*. URL: <https://lubnyrada.gov.ua/hromadianam/publiczna-informatsiia> (дата звернення: 27.03.2022).

3. Звіти про роботу з інформаційними запитамі. Публічна інформація. *Офіційний веб-сайт Лубенської міської ради*. URL: <https://lubnyrada.gov.ua/hromadianam/publiczna-informatsiia/zvity-pro-robotu-z-informatsiinymu-zapytamy> (дата звернення: 27.03.2022).

*Єгоров І. В., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доц., професор кафедри
публічного управління та адміністрування Сердюк О. І.*

СТАН ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ УКРАЇНИ

Цифровізація публічного управління й адміністрування – це форма організації публічного управління, спрямована на задоволення потреб громадян, яка підвищує ефективність, відкритість та прозорість діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, забезпечує їх взаємодію із суспільством, людьми, бізнесом з залученням цифрових технологій, коли всі учасники спілкування мають відповідні цифрові навички [1, с. 54].

Із проведенням децентралізації та формування територіальних громад процес діджиталізації вийшов на інший рівень, котрий передбачає якісне інформаційне забезпечення діяльності громади, вчасне інформування населення про забезпечення їх прав та свобод за рахунок коштів місцевого бюджету. Діджиталізація нині стала одним із найбільш ефективних чинників зменшення розриву між доступом до можливостей сучасного села та міста.

Вже є успіхи в електронному врядуванні: проєкт «Dovvit» – платформа для створення сайтів під потреби громади; проєкт «Цифрова громада», який допомагає громадам підвищити свою ефективність щодо обліку й управління активами; проєкт «Е-рішення для громад», що дозволяє громадам-переможницям упроваджувати необхідні ІТ-інструменти, та інші.

Інформаційні технології потребують відповідної підготовки, ефективної праці співробітників, зайятих обробкою та зберіганням інформації, значних початкових витрат і наукомісткої техніки, розробки

нових методів організації та взаємодії набувачів соціальних благ і суб'єктів, зобов'язаних їх надавати, тому не менш важливим завданням є підвищення кваліфікації працівників органів влади щодо цифрової грамотності.

Загальними проблемами створення та функціонування цифрових спільнот є недостатнє фінансування, а також неефективне використання коштів, виділених на проекти цифрової трансформації.

Подолання цифрової нерівності можливе за допомогою комплексу заходів: створення інфраструктури широкосмугового інтернет-доступу на всій території країни; підвищення доступності для населення і організацій сучасних послуг у сфері цифрових і телекомунікаційних технологій; формування єдиного інформаційного простору; створення системи громадських центрів доступу населення до державних інформаційних ресурсів.

Порівняльна характеристика готовності до е-урядування (EGDI) 20 країн Європейського регіону засвідчила, що Україна протягом 2012-2022 рр. не входила ні до п'ятірки країн з найвищим рейтингом, ні тих хто досяг найбільшого прогресу [2, 3]. Загальний рейтинг готовності України до впровадження е-урядування (EGDI) знизився на 14 місць (при цьому абсолютний показник зріс з 0,5653 до 0,6165 за рахунок таких складових як показник онлайн-сервісів (OSI) та показник телекомунікаційної інфраструктури (ТІ)). Серед складових показника телекомунікаційної інфраструктури (ТІ) найбільший прогрес спостерігаємо щодо кількості Інтернет-користувачів на 100 жителів (+39,55) та кількості підписників фіксованого широкосмугового доступу на 100 жителів (+39,10). Проте, Україна, як і більшість з аналізованих країн (14 з 20), не має позитивної динаміки абсолютного показника розвитку людського капіталу (НСІ).

Україна посідає 53 місце зі 130 економік за Індексом мережевої готовності (Networked Readiness Index, NRI 2021) («Технології» – 50, «Люди» – 48, «Управління» – 57, «Вплив» – 47) [4]. Її основна сила пов'язана з «Впливом». Тим часом найбільший простір для вдосконалення стосується «Управління». Україна

має прискорити цифрову трансформацію, щоб мінімізувати значний відрив від лідерів.

Основні напрями цифрової трансформації територіальних громад Полтавської області визначені в регіональній програмі інформатизації «Цифрова Полтавщина» на 2021-2023 роки та Стратегії розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки. Значущим є завершення реалізації розпочатих у 2021 р. таких проектів цифрової трансформації територіальних громад: під'єднання об'єктів соціальної сфери до високошвидкісного Інтернету, розвиток мережі центрів надання адміністративних послуг у громадах де кількість мешканців переважає 10 тисяч, відкриття нових Центрів. Дія, покращення цифрових навичок мешканців, перехід Полтавщини на електронний документообіг, тощо.

Плановий розвиток та впровадження інструментів електронної демократії в Україні вимагає розширення їх спектру. З метою забезпечення добрих умов для розвитку Кременчуцької міської територіальної громади, запропоновано розширити пакет е-сервісів її офіційного сайту додавши сервіс «Консультації з громадськістю», платформу «Єдина система електронних публічних закупівель» (ProZorro), «Єдиний веб-портал використання публічних коштів».

Пріоритетами у процесі диджиталізації територіальних громад Полтавської області мають стати консультаційна допомога посадовим особам органів місцевого самоврядування з питань розвитку е-демократії та цифровізації, а також підвищення цифрової грамотності населення, громадських об'єднань, бізнесу.

Комплексним рішенням з просування державної політики розвитку е-демократії, цифрового суспільства, цифрових навичок та цифрових прав громадян на рівні громад Полтавської області може стати розробка, затвердження та реалізація Концепцій розвитку цифрових компетентностей жителів територіальних громад на 2023-2027 рр.

Список використаних джерел

1. Ніколіна І. І. Аналіз тренду цифрової трансформації публічного управління та адміністрування в Україні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Випуск 19. Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 53-59.
2. 2012 Global E-Government Survey (E-Government for the People). URL: <http://unpan3.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2012-Survey/unpan048065.pdf> (дата звернення: 05.04.2022).
3. 2020 United Nations E-Government Survey (E-government in support of sustainable development). URL: [https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf) (дата звернення: 05.04.2022).
4. Greenfield A. *Against the Smart City*. London : Verso, 2013. 147 p.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СУЧАСНІЙ НАУЦІ

Мосієнко А.О., ЗВО СВО Бакалавр

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к. п. н., доц. доцент кафедри

публічного управління та адміністрування Шупта І.М.

Питанням соціально-психологічного клімату присвячено досить велика кількість досліджень. Вивчення цих питань давно привертає увагу дослідників з різних галузей наукових знань, таких як економіка (Лозовський О. М., Петлінська Ю. О., Чернобай Л. І., Широн Ю. О., Пушкар З., Г. Войтович,) юридична психологія та педагогіка (Горбенко С. Л,

Половинко В. Г., Турчик І., Щоголева Л), юридичній науці (Вітомський Ю. Л.), однак єдиного підходу до тлумачення цього поняття є відсутнім. Перш за все, психологічний клімат колективу – це результат міжособистісної взаємодії людей та їх спільної діяльності.

Серед науковців в Україні сформувалися наступні підходи до розуміння сутності соціально-психологічного клімату, що відображені за допомогою даних таблиці 1.

Таблиця 1

Основні підходи щодо розуміння сутності поняття «соціально-психологічний клімат» вітчизняними дослідниками

Автор	Сутність підходу
Базалійська Н. П. [1, с. 25]	Соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньо-групових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрій, а також комплекс психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства загалом.
Пушкар З.М., Войтович Г.М. [3, с. 140]	Соціально-психологічний клімат (СПК) - це не тільки проблема сьогоdnішніх соціально-психологічних складнощів соціального і НТП, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і 2 спільнот.
Фігель О. [4, с. 92]	Соціально-психологічний клімат є надзвичайно важливим, складається з психологічних, моральних та соціальних факторів впливу на працівника підприємства. Психологічним кліматом вважають неофіційні взаємини, які складаються між працівниками
Сорока І. А. [4, с. 150]	Соціально-психологічний клімат - якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється в сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості.
Бакуменко Т. К. [2, с. 24]	Соціально-психологічний клімат – одна зі складових структури колективу. На відміну від ділової структури, що передбачає професійне спілкування у ході виконання посадових обов'язків, соціально-психологічний клімат має психологічну основу, щоскладається із міжособистісних стосунків.

Серед синонімічних понять, що використовуються зокрема такі, як «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера» тощо. Психологічний клімат, який спостерігається у різних колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямованістю. Тому прийнято виокремлювати три основних види психологічного клімату: з позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Соціально-психологічний клімат в організації може бути позитивним чи негативним.

Ознаки позитивного та негативного соціально-психологічного клімату в колективі наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Ознаки позитивного та негативного соціально-психологічного клімату в колективі органу місцевого самоврядування

Ознаки СПК	
Позитивного	Негативного
<ul style="list-style-type: none"> – Взаємодовіра та висока взаємовимогливість у групі. – Ділова критика. – Вільне висловлювання власної думки. – Відсутність тиску керівників на підлеглих. – Достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації. – Задоволеність працею та належністю до групи. – Вміння взяти на себе відповідальності за стан справ у групі тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> – Дезінтеграція групи. – Нечітко визначені права та обов'язки членів організації. – Відсутність чітко налагодженої системи комунікації. – Наявність проблем адаптації до умов організації тощо.

З розвитком науково-технічного та соціального прогресу, з його суперечливими соціальними та соціально-психологічними тенденціями й наслідками, нерозривно пов'язані безліч гострих проблем соціально-психологічного клімату колективу (негативний настрій у колективі, ступінь задоволеності умовами робочого місця тощо.) Соціально-психологічний клімат відображає, на скільки задоволені співробітники різноманітними факторами життєдіяльності колективу, а також стан взаємостосунків. Явища, до яких, як правило, зводиться соціально-психологічний клімат, це передусім: стан колективної свідомості; відображення особливостей

взаємодії людей; емоційно-психологічний настрій групи; настрої групи; стан групи; почуття

На завершення хотілося б нагадати слова французького філософа XVIII століття Клода Гельвеція, який зауважив, що «...мистецтво формувати людей так тісно пов'язане з формоюправління, що будь-яка значна зміна в громадському вихованні навряд чи є можливою без змін у самому державному устрої».

Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П., Микитюк С. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві: Економіка та управління підприємствами. Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 1 (06). 2017. С. 24-31.

2. Бакуменко Т. К. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу та його вплив на проведення методичної роботи з педагогами-професіоналами. *Духовність особистості : методологія, методика і практика*. Випуск 4 (73), 2016. С. 19-26.

3. Пушкар З.М., Войтович Г.М. Соціально-психологічний клімат в колективі та чинники, що впливають на його формування. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2013. Вип. 18. С. 133-143. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un_msm_2013_18_18. (дата звернення 01.04.2022).

4. Сорока І. А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. *Правничий вісник університету «Крок»*. Серія Актуальні проблеми психології. С. 150-154.

5. Фігель О. Соціально-психологічний клімат у науковій бібліотеці (за матеріалами психологічного дослідження працівників Наукової бібліотеки ЛНУ імені Івана Франка). Вісник Львівського ун-ту. Серія книгозн. бібліот. та інф. технол. 2015. Вип. 10. С. 91-97.

*Тищенко О. М., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки та
міжнародних економічних відносин Калініченко О. В.*

ЕТИЧНА ПОВЕДІНКА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ФАКТОРУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ

Одним із завдань створення ефективної системи державної служби, в умовах її реформування, яка відповідала б стандартам правової держави, є високий рівень професійних та моральних якостей службовців [5, с. 87]. Державні службовці повинні сумлінно, компетентно, відповідально та головне, результативно виконувати свої посадові обов'язки. При цьому вони мають проявляти ініціативність, не допускати відповідальності за свої дії. Іншими словами, державні службовці повинні неухильно дотримуватись загально визнаних норм поведінки (табл. 1).

Таблиця 1

Загально визнані етичні норми поведінки державного службовця

№ п/п	Етичні норми поведінки
1.	Бути доброзичливими та ввічливими.
2.	Дотримуватись високого рівня культури спілкування, при цьому не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації, прояви злості тощо.
3.	З повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб.
4.	Не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.
5.	Запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівництвом, колегами та підлеглими.
6.	Чесно і неупереджено виконувати свої професійні обов'язки.
7.	Незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських, релігійних організацій тощо.

Джерело: сформовано автором на основі [3]

Етична поведінка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України побудована на принципах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Вона визначається Законами України «Про державну службу» [2] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3].

Закон України «Про державну службу» [2] від 12.12.1993 р. було покладено в основу діяльності державних службовців. У законі закріплені етичні стандарти державної служби, які визначаються наступним чином: «державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки. У разі недотримання цього, йому передбачено дисциплінарну відповідальність за статтею ст. 14» [2, ст. 14]. У даному законі, нашу думку є певні неточності:, а саме: зведення понять «професійна етика» до поняття «культури спілкування». Також в законі не вдалося подолати радянський підхід до державних службовців некерівного складу як до об'єктів управлінської діяльності [4, с. 186]. Основні принципи державної служби визначаються Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3]. Зазначене нами законодавство України корелюється із принципами, визначеними в Загальних правилах поведінки державного службовця [1], що виходять з аналітичного тлумачення мети етичних стандартів (рис. 1) [1].

Загальні правила поведінки державного службовця

Служіння народу України
Демократизм і законність
Гуманізм і соціальна справедливість
Чесність, відданість справі
Пріоритет прав людини та громадянина
Професіоналізм, компетентність, ініціативність
Персональна відповідальність за виконання службових обов'язків
Дотримання дисципліни
Дотримання прав та законних інтересів органів місцевого самоврядування
Дотримання прав підприємств, установ та організацій чи об'єднань громадян

Рис. 1. Загальні правила поведінки державного службовця

Якщо розглядати структуру іміджу Красноградської міської територіальної громади, то вона включає шість основних його складових: діловий імідж міської ради, рівень етичної поведінки її керівника – С. Кривенко, імідж етичної поведінки персоналу громади, соціальний імідж територіальної громади, візуальний імідж територіальної громади, імідж надання якісних послуг населенню старостинських округів (рис. 2).

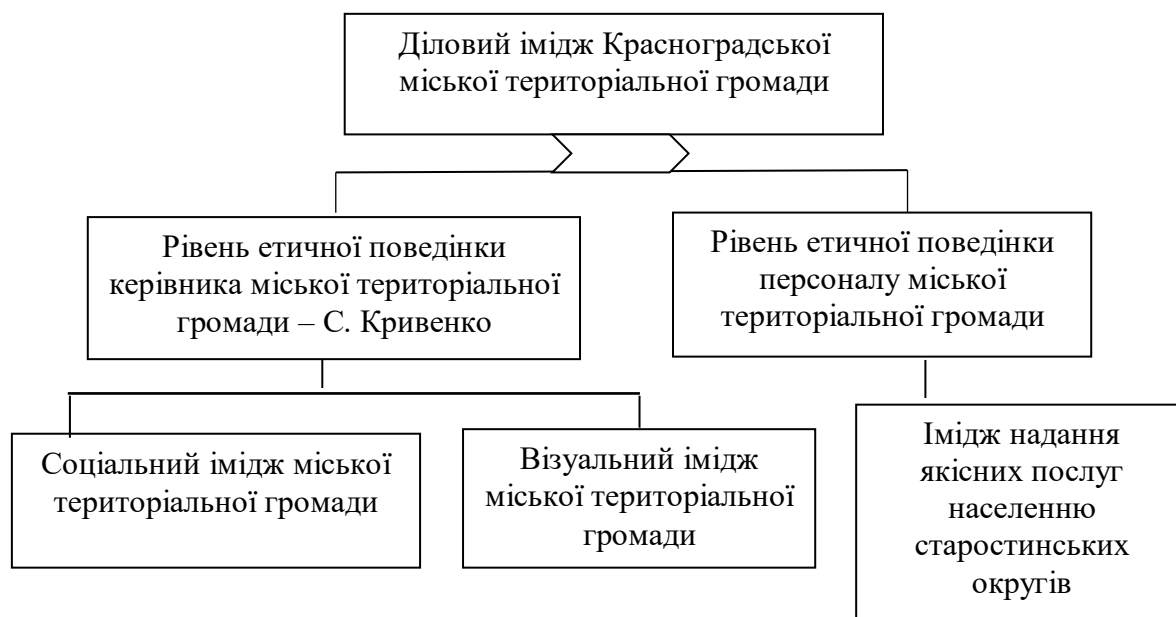


Рис. 2. Діюча структура іміджу Красноградської міської територіальної громади, 2022 р.

Як свідчить аналіз рис. 2.2 діюча структура іміджу Красноградської міської територіальної громади, включає в себе декілька його видів, серед яких рівень етичної поведінки керівника (голови) громади та її персоналу посідає першочергове значення.

Список використаних джерел

1. Загальні правила поведінки державного службовця, *Постанова Кабінету Міністрів України*, № 65 від 11.02.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.05.2022 р.).

2. Про державну службу. *Закон України* №3723-ХІІ від 12.12.1993 р.

URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 20.03.2022 р.).

3. Про службу в органах місцевого самоврядування. *Закон України №2493-III* від 07.06.2001 р. URL: [http //zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text) (дата звернення: 20.04.2022 р.).

4. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: монографія. Тернопіль: Видво АСТОН, 2017. 400 с.

5. Циц С. Етичні проблеми державної служби. *Вісник вищого адміністративного суду України, Серія «Влада і право»*, 2018. № 3. С. 85-89.

*Тихонова Д. О., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. п. н., доцент, доцент кафедри
публічного управління та адміністрування Шупта І. М.*

ЕТИКЕТ ТА КУЛЬТУРА ПОВЕДІНКИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У своїй професійній діяльності посадові особи Пирятинської міської ради керуються тим, що їх поведінка має відповідати очікуванням громадськості й забезпечувати довіру громадян до органу місцевого самоврядування, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених Конституцією України і законами України («Загальні правила поведінки державного службовця») [1, 2].

Оскільки одним із факторів ефективності професійної діяльності є насамперед високий рівень культури посадових осіб ОМС нами були запропоновані оцінити самим публічним службовцям основні елементи

етикету. На питання: «Якими елементами етикету необхідно володіти службовцю органу місцевого самоврядування? – відповіді розподілилися наступним чином (табл. 1). Ці елементи визначають ключові характеристики професійно-етичного рівня службовців органу місцевого самоврядування

Це питання було задано у відкритій формі, і ми переслідували лише одну ціль – виявити, наскільки етичні та професійні аспекти поєднуються в життєдіяльності службовців органу місцевого самоврядування.

Таблиця 1

**Головні елементи етикету посадових осіб
Пирятинської міської ради, 2022 р.**

Елементи етикету	Відповіді респондентів, %	Місце за пріоритетністю
1. Доброзичливість	88,80	2
2. Дисциплінованість	77,70	3
3. Принциповість	88,80	2
4. Схильність до взаємодопомоги	55,50	5
5. Визнання свободи та прав громадян	66,60	4
6. Підприємливість та ініціативність	33,30	6
7. Відкритість	77,70	3
8. Лояльність до влади	33,30	7
9. Здатність брати на себе персональну відповідальність	100,00	1
10. Чесність	66,60	4
11. Справедливість	66,60	4
12. Здатність до компромісу	77,70	3
13. Службовий педантизм	22,20	8
14. Терпимість до «чужих життєвих ідеалів»	11,10	9
15. Непідкупність	100,00	1
16. Вагаюсь відповісти	22,20	9
17. Інше	11,10	10

Джерело: [досліджено автором]

Як показують дані табл. 1, до числа головних елементів етикету ввійшли, перш за все такі цінності, як «Здатність брати на себе персональну відповідальність», а також «Непідкупність».

Далі було названо «Доброзичливість» та «Принциповість». Потім були перелічені: «Дисциплінованість», «Відкритість», «Здатність до компромісу».

Такі елементи, як «Службовий педантизм», «Терпимість до «чужих життєвих ідеалів»» були названі в останню чергу.

Таким чином, помітно, що формування цінностей професійної етики безпосередньо залежить від характеру та стереотипів службовців.

Стосовно питання: «В якій мірі Ви знайомі із законодавчою базою Вашої професійної діяльності?», то відповіді на це питання повинні були уточнити ступінь професійної підготовленості посадових осіб Пирятинської міської ради. Уважно подивившись на ці відповіді, можна констатувати, що в правовому відношенні службовці підготовлені до своєї професійної діяльності. Щодо позиції «Добре знайомі із законами», то за власним самооцінюванням, приблизно 40 % службовців. 3-5% відкрито визнали власну правову необізнаність чи ухилилися від прямої відповіді. Отже, приблизно 60 % респондентів не в повній мірі знайомі або ж взагалі незнайомі з необхідними законодавчими нормами.

На сьогодні в органах місцевого самоврядування принцип етики впродовж багатьох років залишаються по суті незатребуваним при призначенні на посаду. Питання про професіоналізм та етику публічного службовця, в основі якого лежить знання теорії управління, високий рівень загальної культури та його управлінські здібності, не беруться до уваги.

Проте, ми переконані, що службовця органу місцевого самоврядування сучасної формації повинні відрізняти організованість, комунікабельність, широка ерудиція, творче мислення, високий етичний і моральний рівень при виборі і прийнятті тих чи інших управлінських рішень. Тому в основі професіоналізму сучасного службовця органу місцевого самоврядування повинні бути закладені підвалини етика та високої кваліфікації. Безумовно, якщо посадовець обізнаний в специфіці тієї справи, котрою займається, при виконанні посадових обов'язків проявляє зібраність, діловитість, той результати його праці оцінить по достоїнству й громада. Такою поведінкою службова особа зміцнить власний авторитет та й авторитет всього органу.

Список використаних джерел

1. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. *Наказ національного агентства України з питань державної служби №158* від 05.08.2016 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 05.02.2022 р.).

2. Конституція України. Із змінами, внесеними Законами України. Офіційне інтернет-представництво Президент України Володимир Зеленський. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>. (дата звернення 01.02.22).

*Панченко П.О., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. п. н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і права Волкова Н.В.*

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Специфіка діяльності в публічній сфері вимагає від службовців високого рівня розвитку якостей успішного спілкування, основними з яких є обґрунтована самооцінка, точність пізнання іншої людини та формування адекватного ставлення до партнера по спілкуванню.

Ефективність спілкування складається з безлічі взаємопов'язаних факторів, одним із яких є соціально-перцептивна компетентність, тобто високий рівень розвитку здібностей та вмінь успішного пізнання іншої людини.

Сучасна кадрова політика органів державної влади та місцевого самоврядування приділяє максимум уваги кадровому забезпеченню з урахуванням встановлених вимог, кваліфікаційних, професійних та особистісних. Формування кадрового складу органів державної влади та місцевого самоврядування має важливе значення для соціально-економічного розвитку держави в цілому. Разом із тим, для роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування важливо не тільки залучити кадри за рахунок якісно проведеного відбору, проте й подальший професійний розвиток публічних службовців. При цьому важливості не тільки підвищити високий професійний рівень кадрового складу, проте звертати увагу також і на особистісні характеристики.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим динамізмом: впровадження нових інформаційних технологій, дистанційних технологій, на фоні продовжується пандемії COVID-19 все більш нестабільна економіко-соціальна обстановка. В результаті люди живуть в умовах ізоляції іншого від іншого, що може негативно впливати на їх комунікативні здібності, що в цілому негативно відображається на інтелектуальній, емоційній сфері особистості та міжособистісних відносинах. На цьому фоні необхідний пошук нових методик якісного розвитку публічних службовців, оскільки в професійній діяльності цієї категорії працівників присутня емоційна напруженість, зумовлена високим рівнем відповідальності та високою інтенсивністю міжособистісних відносин. У зв'язку з цим потрібно більш ретельно вивчити можливості впливу на особистість і поведінку, а в цілому – на зростання ефективності професійної діяльності державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування феномену емоційного інтелекту.

Визначення феномена емоційного інтелекту присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, зокрема Д. Гоулмана, Дж. Мейера, П. Селовея, Х. Вайсбаха, С. Дакра, К. Ізарда, Ільїна Є. П., Д. Карузо, Мельника О. Г., Мединської Ю. Я., Р. Бар-Она та інших.

Емоційний інтелект – це комплексна сукупність здібностей індивіда до усвідомлення як власного емоційного стану, так і інших людей, розуміння причин їх появи, регулювання деструктивних емоцій. Для підвищення ефективності в роботі та розвитку конструктивного мислення необхідно викликати такі емоції, які можуть полегшити рішення питання, використовувати емоції для акцентування уваги на важливих моментах, а також використовувати деструктивні прояви для аналізу проблем з різними точками зору, що важливо та необхідно для будь-якого публічного службовця. Тому доцільно використовувати в кадровому менеджменті публічних службовців вимірювання емоційного інтелекту за різними методиками, що мають числові виміри, наприклад, за допомогою тесту EQ Холла та тесту EQ Goulmana.

За результатами тестів можна визначити рівень розвитку певних навиків публічних службовців у частинах:

- розпізнавання емоцій: емоційна грамотність,
- використання емоцій у вирішенні задач,
- аналіз та розуміння емоцій: причини та наслідки,
- управління власними емоціями та вплив на емоції інших.

Крім того, в процесі проходження спеціальних програм з розвитку емоційного інтелекту державні службовці та службовці ОМС зможуть навчитися розуміти та регулювати свій емоційний стан, керувати деструктивними емоціями, підтримувати надійну поведінку, виробляти конкретні техніки конструктивного взаємодії та самомотивації, сформувані власний план розвитку емоційного інтелекту.

Зростання рівня емоційного інтелекту публічних службовців сприяє більш ефективному виходу зі стресових ситуацій, більш продуктивному досягненню необхідного результату, а також розвиток емоційного інтелекту персоналу має значущість при здійсненні профілактичних заходів попередження емоційного вигорання, зростання рівня стресостійкості.

*Зеніч Р. В., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. п. н., доцент, доцент кафедри
публічного управління та адміністрування Шупта І. М.*

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА СТАН СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Стан соціально-психологічного клімату в колективі значною мірою залежить від керівника органу, від того, яким є його рівень управлінської культури. Стан позитивного чи негативного соціально-психологічного клімату залежить від того, який стиль керівництва обере керівник. Але слід пам'ятати, що керівник – це індивідуальна особистість, яка може використовувати комбінування стилів керівництва, наприклад, авторитарного і кооперативного. Кожний керівник створює особливий соціально-психологічний клімат або атмосферу, в якому належить працювати колективу [1]. Під час опитування (рис. 1) майже більше половини керівників виконавчих органів досліджуваного ОМС оцінили свій рівень управлінської культури наступним чином : «скоріше високий, аніж низький» (48,8%), 34,3% – як «високий»; 16,9% – як «низький».

З метою з'ясування причин низької управлінської культури було проведено наступне соціологічне опитування (дані табл. 1).

Таблиця 1

Причини низької управлінської культури керівників виконавчих органів Глобинської міської ради, 2021р.

Причини низької управлінської культури керівників	Респонденти (%)
1	2
1. Некомпетентність	26,2
2. Негативні риси характеру	17,7

1	2
3. Непрофесіоналізм	23,8
4. Небажання вдосконалюватися, працювати творчо	X
5. Низький рівень особистої культури	X
6. Низький рівень культури спілкування	3,9
7. Авторитарний або ліберальний стиль керівництва	13,5

Аналіз та підрахунки статистичних даних дозволили нам виокремити основні причини низької управлінської культури керівників: некомпетентність (26,2 % від загальної кількості опитаних); непрофесіоналізм (23,8 %); негативні риси характеру (17,7 %).

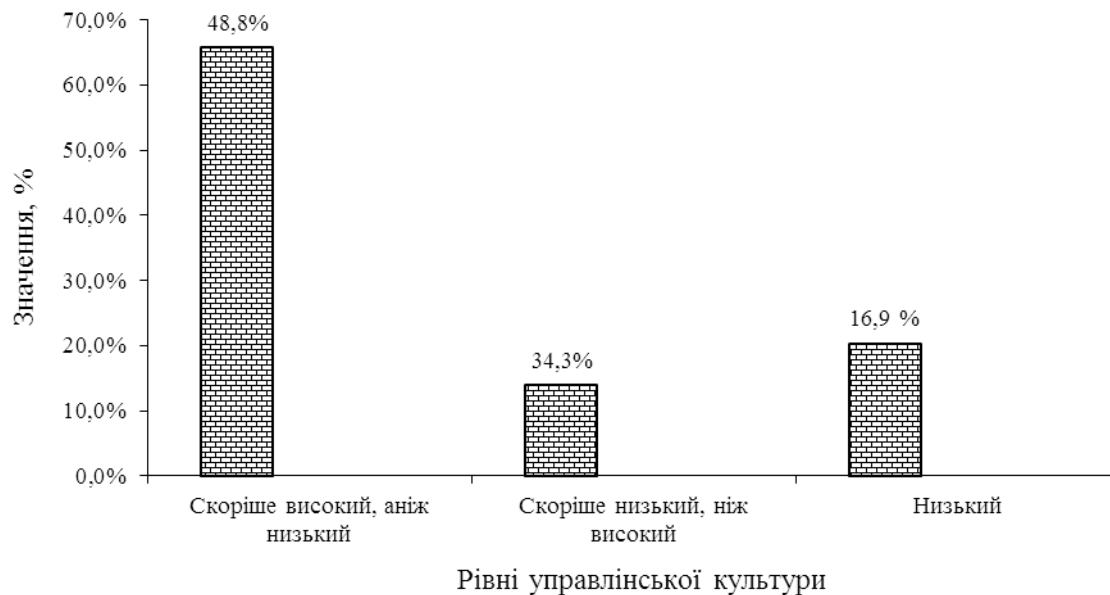


Рис. 1. Оцінювання рівня управлінської культури керівників виконавчих органів Глобинської міської ради, 2021р.

Вивчення думок респондентів щодо шляхів розвитку управлінської культури довели, що вагомим показником є спеціальна освіта, якою є : по-перше, курси підвищення кваліфікації (40,8 % менеджерів низового рівня, 30,2 % середнього рівня управління та 29,2 % топ-менеджерів (табл. 2).

На основі здійсненого аналізу можна виділити такі основні шляхи розвитку управлінської культури менеджерів, як:

- а) спеціальна освіта, про що зазначили 35,2 % респондентів;
- б) самоосвіта (31,8% відповідей);
- в) обмін досвідом (13%); участь у семінарах, конференціях, на що звернули увагу 10,1% опитаних менеджерів;
- д) науково-методичне забезпечення (9,9 %).

Таблиця 2

**Шляхи розвитку управлінської культури керівників
виконавчих органів Глобинської міської ради, 2021р.**

Шляхи розвитку	Управлінський персонал, %
1. Спеціальна освіта – курси підвищення кваліфікації	29,2
2. Робота над собою, самоосвіта	20,8
3. Обмін досвідом, спілкування з колегами	10,8
5. Участь у семінарах, конференціях	27,3

Можна констатувати позитивний момент, що відгукуючись на виклики сьогодення та потреби публічних службовців, держава передбачила можливість безперервного навчання у новому Законі про вищу освіту [2], відповідно до якого публічний службовець має можливість обирати один з видів освіти впродовж життя – формальну, неформальну чи інформальну.

Формальна – це освіта, яка здобувається відповідно до освітніх ліцензованих програм закладів післядипломної освіти і передбачає досягнення здобувачами освіти заздалегідь визначених результатів навчання. Вона розширює й доповнює знання з фаху, методики викладання предмету, психології, які отримав вчитель, здобуваючи вищу освіту. Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Вона допомагає швидко і вчасно отримати необхідні знання відповідно до потреб тут і зараз.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям. Сьогодні Закон України про освіту дозволяє обирати будь-який з цих видів, проте найбільш оптимальним буде поєднання традиційних курсів підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти (формальна освіта), курсів, семінарів та інших заходів від неурядових установ, що дозволить швидко отримати потрібні знання та навички (неформальна освіта) та самоосвіту (інформальну), яка допоможе підвищити свій професійний рівень.

Така навчальна діяльність не обов’язково цілеспрямована та структурована, не фіксується документально, але сприяє розширенню професійних знань та умінь і є однією з ключових компетентностей особистості.

Так, посадові особи – управлінський персонал Глобинської міської ради використовують можливості як формальної, так і неформальної освіти, а також інформальної освіти (табл. 3)

Таблиця 3

Формальна, неформальна та інформальна види освіти управлінського персоналу Глобинської міської ради, 2021 р.

<i>Формальна освіта</i>	
Форми освіти	Методи, технології навчання
1. Очна	Курси підвищення кваліфікації, семінари, творчі групи, тренінги тощо.
2. Дистанційна	Дистанційні курси, онлайнві конференції, вебінари тощо.
3. Очно-дистанційна	Поєднання очної та дистанційної форм навчання – очно-дистанційні курси.
<i>Неформальна</i>	
1. Очна	Тренінги, майстер-класи, семінари, майстерні тощо
2. Дистанційна	Дистанційні курси, вебінари.
<i>Інформальна</i>	
1. Самоосвіта (очна і дистанційна)	Одноразові лекції, відеоуроки, медіа-консультації, спілкування у сім’ї, з колегами, читання спеціалізованих журналів, телебачення, відео, незаплановані випадкові бесіди.

Щодо пропозицій в напрямку розвитку управлінської культури керівників на курсах підвищення кваліфікації, то вони відображені за допомогою даних таблиці 4.

Таблиця 4

Основні види навчальних занять з розвитку управлінської культури менеджерів на курсах підвищення кваліфікації, 2021 р.

Шляхи розвитку	Респонденти, %
1. Семінарські та практичні заняття	20,5
2. Лекції	24,2
3. Круглі столи з обміну досвідом	15,8
4. Ділові та рольові ігри	14,9
5. Тренінги	13,9
6. Вебінари	
7. Робота з методичною літературою	6,8
8. Дискусії, дебати	3,9

Згідно даних табл. 4, найбільша кількість респондентів визнали незадоволеність оплатою праці (83,2 %), 73,7 %; – взаємозалежність завдань, а також 65,9 % – відмінності в цілях між підрозділами. Це свідчить про те, що на підприємстві своє місце мають різні причини виникнення трудових конфліктів.

Список використаних джерел

1. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ* 2 (1) 2012. Серія психологічна. С. 374-383.

2. Закон про вищу освіту. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. (дата звернення 01.02.22).

*Філоненко М.О., Безгін С.І., здобувачі вищої освіти ЗВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і права Волкова Н. В.*

ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ТОМАСА-КІЛМАНА В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

В роботі органів місцевої влади достатньо часто виникають певні суперечності й конфлікти як всередині колективів, так і між працівниками та відвідувачами. І тут важко говорити й рекомендувати якийсь один універсальний метод або підхід щодо їхнього попередження чи розв'язання. На наш погляд, варто застосовувати комплексні моделі, одну з яких представили К. Томас і Р. Кілман, які запропонували п'ять стратегій врегулювання конфліктів [1]. Розглянемо їх докладніше.

Стратегія суперництва (примусу, тиску) полягає в тому, що особа (сторона) переслідує власні інтереси, задовольняє свої потреби, незалежно від інтересів та опору інших сторін. Як правило, людина, яка використовує цей стиль, діє з позицій сили на основі більш високої посади в структурі управління, досвіду або навичок переконання. Інша сторона, однак, виступає проти таких дій і незадоволена наслідками вирішення конфлікту. Хоча використання цієї стратегії може забезпечити швидке вирішення конфлікту, у довгостроковій перспективі це може негативно вплинути на стосунки між сторонами.

Мета застосування *стратегія «колаборації»* – знайти взаємоприйнятні рішення, що передбачає спробу зрозуміти потреби та проблеми іншої сторони. Реалізація стратегії може бути ефективною, коли всі сторони залучені та зосереджені на пошуку взаємовигідних рішень. Для її

використання потрібні хороші комунікативні навички та відкритість до взаємодії, а також підтримка позитивних стосунків усіх учасників взаємодії, тому що якщо ви втратите довіру до одного з опонентів, стосунки можуть погіршитися, і сторони почнуть думати про інші методи вирішення конфлікту.

Процес реалізації цієї стратегії може вимагати більше зусиль і часу (ніж інші методи), оскільки взаємовигідні рішення не завжди очевидні відразу. Однак при цьому сторони зміцнюють взаємну повагу й довіру та загалом усвідомлюють свою спільну відповідальність за наслідки.

Стратегія «компромісу» означає пошук розумних або прийнятних рішень, які задовольняють обидві сторони лише до певної міри. Компроміс дозволяє швидко вирішувати проблеми, він може бути зручним інструментом, коли час має важливе значення. Компроміс може також забезпечити тимчасове вирішення проблеми, і забезпечити час для пошуку оптимальних варіантів. Ця стратегія зменшує напругу та стрес, що виникають внаслідок конфлікту; обидві сторони ставляться до рішення як до «прийняттого», оскільки ніхто з них не виграє і не програє. У той же час, такий компроміс може залишити обидві сторони незадоволеними результатом конфлікту (стратегія взаємних втрат), не сприяючи довгостроковій довірі та вимагати ретельного моніторингу та контролю за процесом реалізації погодженого рішення.

Стратегія уникання (утримання від дій) полягає в тому, що особа (сторона конфлікту) не відстоює свої інтереси та потреби; конфлікт не обговорюється, його рішення відкладається, відбувається пошук обхідних шляхів.

Стратегія уникнення дає можливість отримати додатковий час, зібрати інформацію та краще підготуватися, зосередитися на більш важливих або нагальних питаннях. Якщо супротивник схильний до агресії й може застосувати силу, можливо, буде доречним відкласти вашу відповідь, поки ви

не опинитесь в кращому положенні. Це може бути менш стресовим підходом, якщо конфлікт короткочасний.

Однак занадто довге відкладення вирішення проблеми може зіграти на руку опоненту або іще більше ускладнити конфлікт. Рішення навряд чи будуть мати багато позитивних наслідків, люди не завжди відповідають на такі дії взаємністю. Ця стратегія може послабити вашу позицію. Коли залучено кілька сторін, те, що ви не робите, може бути негативно сприйняте однією зі сторін, яка очікує від вас дій, – це може бути сприйнято як ваша втеча від конфлікту.

Відсутність дій з вашого боку може бути сприйняте як згода. Загалом, застосування стратегій уникнення без негативного впливу на вас вимагає певних навичок та відповідного досвіду.

Стратегія пристосування (акомодації) застосовується, наприклад, при делегуванні спірних повноважень, розумінні власної неспроможності. У цьому випадку, незалежно від ваших інтересів, потреби та інтереси іншої сторони визначаються пріоритетними.

У деяких випадках стратегія пристосування може виступати паліативом, тобто дозволити мати невеликі втрати на незначних питаннях, однак захистити інтереси, які для вас є більш важливими. Це дає можливість подивитися на ситуацію з так званої «третьої позиції», тобто зі сторони. Ця стратегія може дозволити вам виглядати більш поміркованою людиною та сприяти розвитку добрих стосунків.

У більшості випадків ця стратегія не є ефективним способом вирішення конфлікту. Її застосування може негативно вплинути на вашу впевненість у здатності реагувати на агресивного суперника. Використання стратегії «пристосування» може ускладнювати перехід до стратегій колаборації й компромісу та пошуку взаємовигідних рішень у довгостроковому періоді. Якщо людина занадто часто використовує цю стратегію, її можуть почати сприймати як безпринципну або слабку. Це може

призвести до втрати партнера, якому не подобаються примирливі, пом'якшувальні заходи. Використовуючи таку стратегію, опонент може захотіти скористатися ситуацією за рахунок іншої стратегії (тому необхідно утримувати баланс, що вимагає відповідних навичок) [2, С. 157-162].

Тож, ефективне управління конфліктами в діяльності органів місцевої влади передбачає врахування багатьох чинників, таких як контекст, довіра сторін, важливість питання, наявність необхідного часу тощо. Важливо навчитися свідомо підходити до вибору стратегії і завжди пам'ятати про довгострокову перспективу.

Список використаних джерел

1. Thomas K. W., Kilmann R. H. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. TKI Profile & Interpretive Report. March 2, 2010. URL: (дата звернення 15.02.2022).

2. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. Київ : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.

*Добряк С.В., Гроза С.М., здобувачі вищої освіти ЗВО Бакалавр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Т.В. Дядик*

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

В 90-х роках ХХ-го сторіччя (час запровадження «Нового публічного управління») у розвинених європейських країнах виникла ідея створення центрів надання адміністративних послуг, коли органи влади

трансформувалися в установи з надання послуг. Для того, щоб громадянину швидко, без ускладнень, в рамках одного відвідування отримати адміністративну послугу, в багатьох європейських країнах була розроблена модель єдиного громадського офісу. За останні роки у цих країнах сформувалися справжні сервісні держави, які піклуються про своїх громадян.

Спільна політика країн-членів ЄС щодо розбудови єдиного ринку послуг викладена в положеннях «Білої книги про послуги, що становлять загальний інтерес» [1], прийнятої Європейською комісією у травні 2004 року. Біла книга визнає конструктивну роль Європейського Союзу у просуванні якісних послуг, що становлять спільний інтерес, та окреслює основні елементи стратегії, спрямованої на надання якісних і доступних послуг для всіх громадян і бізнесу в Європейському Союзі. У «Білій книзі» зазначено, що відповідальність за надання послуг, які становлять спільний інтерес, розподіляється між ЄС та його країнами-членами.

У Німеччині центри обслуговування не надають соціальних послуг, дозволів на будівництво та послуг реєстрації актів цивільного стану, що пояснюється специфікою законодавства (держава відповідає за соціальні питання) та акцентом на «швидких» послугах. Особливість Німеччини в тому, що існують установи, які використовують спеціальні схожі методи роботи для надання соціальних послуг, а також послуг у сфері будівництва. Водночас у великих містах (від 200 тис. жителів) створюється будівельний центр послуг, а в районних адміністраціях рекомендується формувати районні центри послуг. Також фінансові органи все частіше створюють центри послуг з метою отримання податкових документів.

Організація центрів надання послуг у Німеччині передбачає:

- 1) організувати велике офісне приміщення з пунктами обслуговування клієнтів, у тому числі для конфіденційних розмов;
- 2) створити «фронт-офіс» (зона обслуговування клієнтів) та «бек-офіс» (зона роботи працівників ЦНАП), де оформляються документи,

розподіляється пошта, функціонує телефонна служба;

3) залучати співробітників із широкою компетенцією, тобто всі послуги повинні оброблятися в сервісному центрі всіма працівниками (принцип універсальності або загальних повноважень);

4) у відносно великих містах (більше 30 тис. жителів) біля входу до ЦНАПу повинні бути організовані інфотеки, де клієнти можуть отримати інформацію та вирішити дрібні питання (отримати бланки заяв, забирають готові ID-картки);

5) у місцях обслуговування, які споживачі відвідують частіше, організувати регулярну (щотижневу) ротацію робочих місць між працівниками, що допоможе збалансувати навантаження та урізноманітнити сфери діяльності працівників;

6) якщо у місті мешкає понад 40 тис. жителів, черга має регулюватися різними системами організації прийому (наприклад, талонами з номерами);

7) організувати змінну роботу за рахунок збільшення часу прийому для забезпечення достатньої кількості персоналу в години пік [2].

Візитною карткою адміністрації (її публічним іміджем) у Німеччині є «Супермаркети обслуговування», адже саме там відбувається до 80% контактів адміністрації з приватними особами. Створення таких супермаркетів займає в середньому від одного до двох років (залежно від того, чи є потреба у проведенні будівельних робіт) [3].

Важливими кроками в цьому процесі є: вибір і переобладнання приміщення; визначення завдання супермаркету послуг; відбір персоналу на громадських засадах шляхом подання заявок; визначення часу прийому; побудова найсучаснішої системи інформаційних технологій та комунікаційного обладнання. Кожен «супермаркет послуг» сам визначає спектр послуг, які він буде надавати. У Німеччині до такого списку входять послуги, які користуються великим попитом і не потребують тривалого опрацювання.

Як правило, 80% послуг супермаркету – це видача паспортів та посвідчень особи, видача податкових карток, реєстрація прибуття (виїзду), перереєстрація. Сервісні центри в середніх і малих містах (від 25 тис. жителів), які не мають служби реєстрації транспортних засобів, часто також надають послуги, які входять до сфери відповідальності цієї служби. Передача до офісу громадян цієї послуги відбувається на підставі адміністративного договору.

Інші послуги (20%) у супермаркетах: загальна інформація та консультації; видача форм заявок від інших органів; засвідчення документів; бюро знахідок (прийом втраченого майна та продаж його через аукціон), продаж квитків, а також мішків для сміття; інформація для туристів і гостей; надання інформаційних матеріалів від інших установ, продаж карт міста, книг, рекламної продукції тощо [4].

Вивчаючи досвід ЦНАП за кордоном, варто відзначити, що в багатьох країнах запроваджено принцип зручного та швидкого отримання громадянами адміністративних послуг. Вважаємо, що вивчення та збалансоване використання зарубіжного досвіду роботи окремих офісів слід вважати корисним для вдосконалення національного законодавства.

Список використаних джерел

1. Progress since the 2004: White Paper on services of general interest. URL: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/sek/2007/sek-2007-1515-en.pdf> (дата звернення 24.01.2022).

2. Центри надання адміністративних послуг: створення та організація діяльності : практичний посібник / Бригілевич І.І. та ін. ; за заг. ред. В.П. Тимошука. Київ : СПД Москаленко О.М., 2010. 440 с.

3. Тимошук В. Адміністративні послуги : навчальний посібник. Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». Київ : Софія-А, 2012. 104 с

4. Лис А. Б. Світовий досвід надання послуг населенню державними і

самоврядними органами влади. Аспекти публічного управління. 2015. № 9. С. 43-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2015_9_8 (дата звернення 24.01.2022).

*Чеверда В. А., здобувач СВО Бакалавр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і права Волкова Н. В.*

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Основу економіко-соціальної стабільності та дотримання належного безпечного рівня держави становить взаємодія громадянського суспільства та місцевих органів влади, яка повинна базуватися на співпраці і партнерстві в ухваленні та прийнятті рішень, виробленні місцевої політики. Такий стан можливий за умови наявності факторів, які визначають суспільство як громадянське, а місцеву владу – як демократичну. До таких факторів належать: політична свідомість і культура на високому рівні, просування людських цінностей та дотримання прав і свобод людини, небайдужість влади до громадських викликів, забезпечення соціальної згуртованості бізнес-об'єднань на принципах спільної мети. Місцева влади повинна бути організуючим елементом у соціумі, інститутом, що спонукає суспільство до співпраці, створює законодавчо-правові, організаційні, адміністративно-господарські й інформаційно-комунікативні умови для ефективної взаємодії. Однак, в умовах євроінтеграції України оптимальною організаційно-правовою формою взаємодії є налагодження постійного зацікавленого діалогу, результатом якого має бути вироблення спільних політичних рішень.

Використовуючи експертний потенціал організацій громадянського суспільства для вирішення проблемних питань та органами влади залучаючи їх до підготовки нормативно-правових актів, завдяки цьому співпраця стала більш активною між органами влади та ОГС. Але в цій площині залишилися такі проблеми, як: недостатні відкритість та політична незалежність; узгодженість інтересів; взаємна відповідальність щодо вирішення суспільно-значущих питань; низький вплив громадських консультативно-дорадчих органів на ухвалення рішень; формальний підхід органів влади до співпраці; недостатній рівень комунікативних, професійних, фахових навичок у представників обох сторін тощо [1].

Першочерговим завданням державної політики є створення належних політико-правових умов для укріплення громадянського суспільства, розбудова громадських організацій як рівноправних учасників щодо прийняття рішень з соціально-економічних і соціально-культурних питань [2].

Співпраця громадянського суспільства та органів місцевої влади в умовах євроінтеграції ґрунтується на державному фінансуванні і співпраці на тендерних умовах, на участь органів громадянського суспільства у вдосконаленні нормативно-правових актів через публічні консультації за допомогою інструментів е-урядування, що слугує єдності та згуртованості суспільства для вирішення зазначених питань.

Консультування як механізм взаємодії між владою й громадськістю слід запровадити як обов'язковий для органів місцевого самоврядування. Однією з найбільш розвинених та інституціолізованих форм співпраці між органами влади та організаціями громадянського суспільства є діяльність консультативно-дорадчих органів. Для оптимізації взаємодії громадянського суспільства та органів місцевого самоврядування вважаємо необхідним в громаді створити Інформаційний центр підприємця (ІЦП). Живе спілкування між консультантом ІЦП та підприємцем створюватиме позитивний імідж

громади серед підприємців та підвищить довіру у громадян до влади. Такий інформаційний центр спрямований на стимулювання розвитку підприємництва, що в свою чергу підвищить обізнаність підприємців про порядок та вимоги реєстрації і ведення бізнесу; залучить фінансування у межах програми підтримки малого та середнього бізнесу; через участь у публічних закупівлях розширить ринок збуту виготовленої продукції, а також надасть доступ до інших установ та організацій розвитку підприємництва для отримання фахових консультацій. Надавати інформаційну підтримку підприємцям в ІЦП можна на базі ЦНАП, що в свою чергу поєднає із отриманням окремих державних послуг. ІЦП як первинна ланка, що надає винятково безкоштовні інформаційні консультації з питань підтримки бізнесу, які більшою мірою стосуються взаємовідносин підприємця та держави. На час карантинних обмежень пропонується можливість дистанційно підтримувати підприємців (рис. 1).

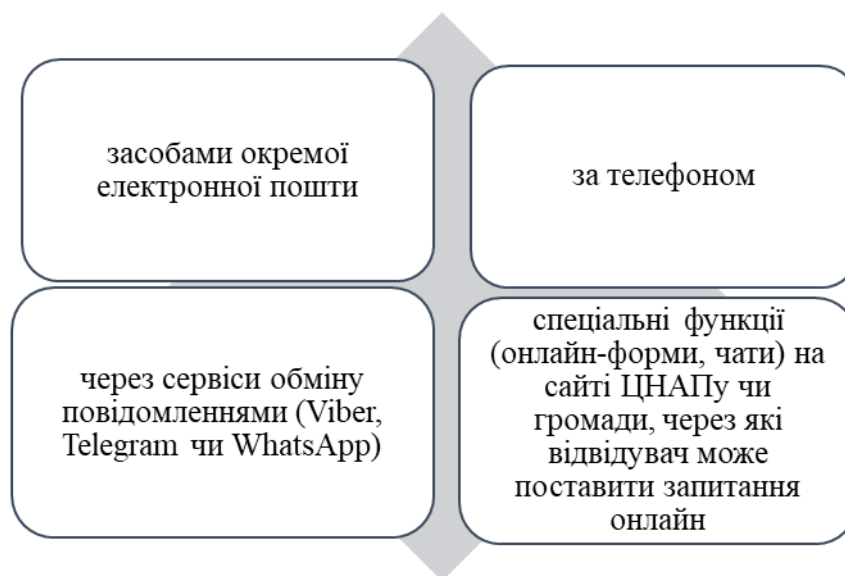


Рис. 1. Технічні можливості дистанційної підтримки підприємців

Збільшення кількості інституцій, які спеціалізуються на наданні послуг населенню, поживавлення їх діяльності, розвиток локальної демократії та самоорганізації також вимагає превентивних змін у поглядах на публічно-самоврядних інститутів громадянського суспільства. Завдання

громадянського суспільства повинні зводитися до збирання і формування місцевих інтересів, визначення важливих потреб населення, виявлення пріоритетів, пошуку оптимальних шляхів рішення, здійсненні громадського контролю за якістю надання послуг.

Список використаних джерел

1. Шаульська Г. М. Деякі сучасні механізми взаємодії влади і громадянського суспільства в Україні: аналіз ефективності. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2019. № 2. С. 180-189.

2. Мельник Л. А. Взаємодія держави та інститутів громадянського суспільства: основні поняття, проблеми та стратегічні напрями. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1395> (дата звернення: 11.05.2022).

*Веремчук А. Т., здобувач СВО Бакалавр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.п.н., доцент, доцент кафедри
публічного управління та адміністрування Шупта І. М.*

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ЯК ОРІЄНТИР ПОВЕДІНКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Для забезпечення реалізації етичних принципів у світовій практиці службової діяльності як у державній, так і в недержавній сфері використовуються і позитивно себе зарекомендували такі механізми, як: Етичні кодекси; Комітети з етики; тренінг; соціальний аудит; спеціальні служби, що розглядають факти порушень співробітниками організації етичних вимог, а також претензії громадян з етичних питань та Інститут присяги.

На нашу думку, необхідно постійно слідкувати за етичною поведінкою посадових осіб ОМС, за тим, чи дотримуються вони Кодексу етичної поведінки. Основний акцент в умовах реформування органів МС повинен робитися не на структурному, а на кадровому аспекті вдосконалення. Процес реформування – справа не одного року й залежить від низки факторів, в тому числі політичного характеру. В нормативно - правових актах і в спеціальній літературі наводиться загальний перелік вимог, рис і характеристик, котрі зумовлюють и характеризують етичну поведінку посадових осіб ОМС. Проте, задачі щодо їх практичного втілення залишається невирішеним в теорії та методології в публічному управлінні та адмініструванні. Кодекси етичної поведінки повинні бути чіткими та стислими вказівками, якої поведінки очікує ОМС від посадових осіб.

Мета кодексу етичної поведінки публічних осіб (рис. 1) є триединою: по –перше, характеризувати етичний клімат, котрий повинен домінувати в ОМС; по-друге, сформулювати, яких норм етичної поведінки очікують від посадових осіб ОМС; по-третє, роз’яснити громадськості, якої поведінки слід очікувати посадових осіб і як потрібно себе вести в стосунках з ними.

Запропонований нами кодекс ЕП (рис. 1) повинен бути придатним для того, щоб його прийняли, зі змінами чи без них, в стосунках до більшості посадових осіб положення повинні встановлювати ключові принципи і, водночас, давати поради, достатньо конкретні для того, щоб їх використовувати в будь-якій ситуації, котра може виникнути. В якості зразка для загального користування, він може не містити детальних керівних вказівок, необхідних для певних категорій посадових осіб, чії функції чи професії вимагають особливої регламентації.

Якщо розглядати заходи щодо забезпечення дотримання кодексу етичної поведінки посадових осіб ОМС, то можна взяти до уваги досвід не лише України, проте й зарубіжних країн. Так, ми помітили, що конкретні

результати дає практика проведення постійного круглого столу «Етика та етикет в діяльності посадової особи органу місцевого самоврядування».

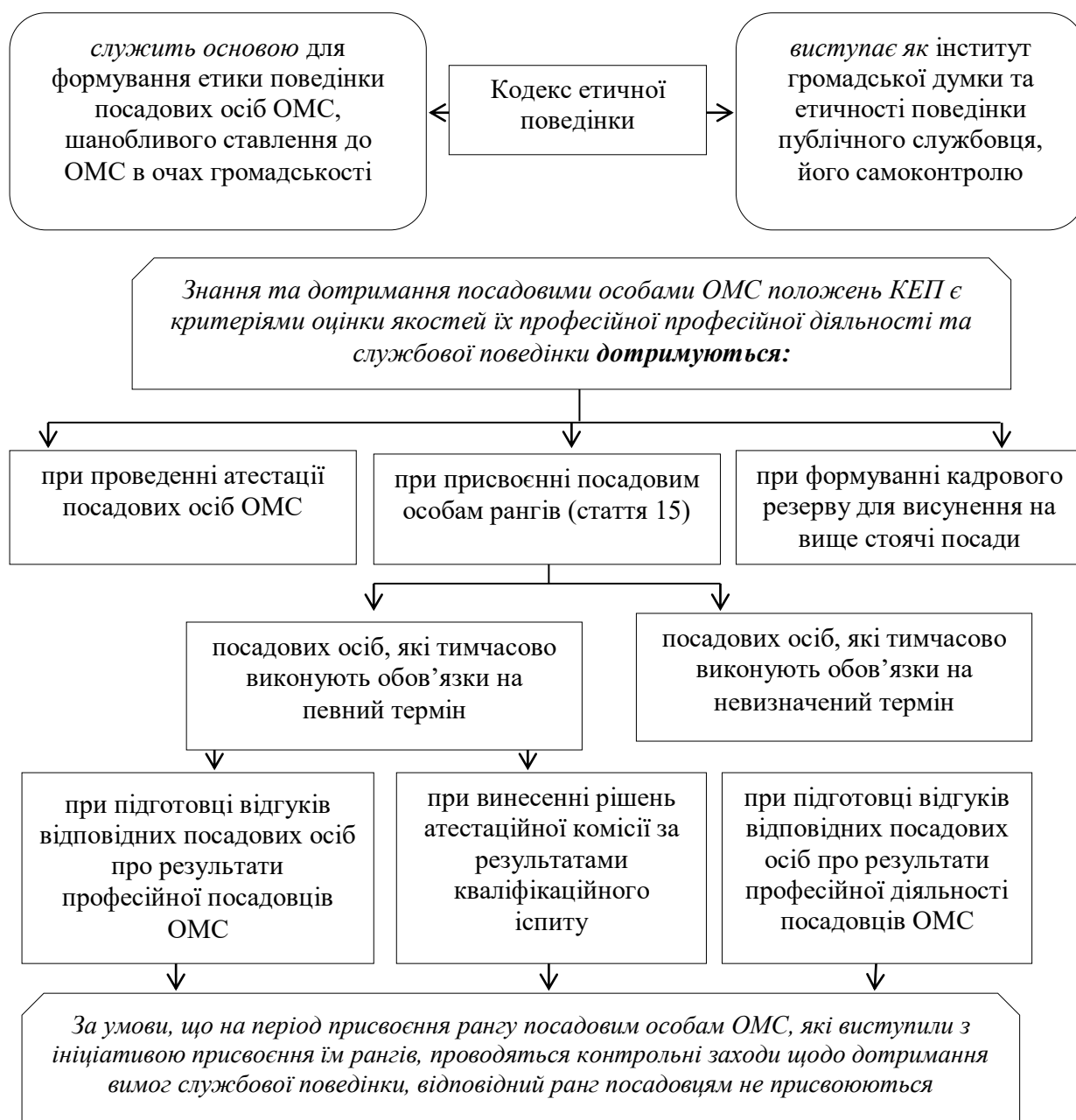


Рис. 1. Концепція кодексу етичної поведінки : основні положення в Подільській районній у м. Полтаві раді, проект 2023 р.

Такий круглий стіл повинен проводитися у формі навчальної бесіди, що сприяє формуванню службової дисципліни.

*Прокорець А. А., здобувач СВО Магістр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування,
Науковий керівник: д. держ. упр., професор, завідувач кафедри
публічного управління та адміністрування Лозинська Т.М.*

РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Маючи величезну кількість сільських територій: 41,5 млн. га, з яких величезна частка рілля, цілих 32, млн. га, та майже половина території- це чорноземи. Тож Україна має величезні можливості для розвитку сільських територій. Виходячи з практики ми особисто може бачити, що українські чорноземи годують, не лише свої людей а майже весь світ. До основних завдань сільськогосподарського розвитку належить:

- Виконання економічно-соціальної функції.
- Раціональне використання природних ресурсів.
- Забезпечення екологічного рівня в населених пунктах та за його межами.
- Дотримання законів та принципів з управлінням сільських територій.

Україна повинна максимально приділяти увагу розвитку сільських територій, на цьому базується економіка нашої країни, так велика частка надходження коштів до бюджету.

З 2015 року, наша країна, керуючись досвідом наших сусідніх, дружніх країн, таких, як Польща, розпочала на своїй території створювати територіальні громади. Оцінюючи всі помилки і перспективи, які можуть виникнути під час запровадження нових законів та створення, територіальних громад. Наша країна не була готова до такого відповідального кроку, за ці сім років вона допустила досить багато помилок

і замість розвитку громад, ми отримуємо їх занепад.

Враховуючи, що за змістом Закону, об'єднаною територіальною громадою є територіальна громада, утворена шляхом об'єднання декількох (не менше двох) сільських, селищних або міських територіальних громад, одна сільська рада (одна сільська територіальна громада) не може мати статусу об'єднаної територіальної громади [1].

Тож з наданням більших можливостей, самостійності та розширенням повноважень громад, передбачає в майбутньому, з однієї сторони: відповідальність, обізнаність, комунікація, самостійність на місцях, з іншої сторони, корупція, «кумовство», влада в руках голови громади, беззаконня та передача своїх завдань і відповідальності за них на когось іншого. Також малою часткою, яка залишається досить не продуманою на сільських територіях, які приєднані до міста, більше виділення бюджету, догляд, розвиток економіки, інфраструктури, соціальний пакет, все це йде до міста, коли сільські території зазнають краху, не маючи відповідного фінансування та розвитку. Люди з цих територій виїжджають до міста, а населення, це один із головних компонентів, для розвитку сільських територій.

На низькому рівні знаходиться: прозорість в громадах, коли людям нічого не відомо, що діється на вищих ланках, відкритість, залучення населення громади для вирішення серйозних питань, які повинні розглянути і за які потрібно проголосувати, звітність посадових осіб, та органів місцевого самоврядування.

Підвищення відповідальності органів місцевого самоврядування повинен забезпечити громадський контроль, зокрема через законодавчо закріплений механізм оцінювання громадськістю їхньої діяльності та організацію виконання прийнятих ними рішень [2].

Для відродження та розвитку сільських територій, формуються відповідні можливості у вигляді родових садиб. До цього механізму потрібно залучати молоде населення, яке матиме можливість проживати, та

розвиватися на територіях сіл, а також підвищувати динаміку та народжуваність.

Якогось чіткого та обґрунтованого системного підходу, до розв'язання цих проблем немає, тому повинна залучатися ініціатива місцевих органів влади. Заселення територій села молодими людьми, створює багатофункціональні можливості для розвитку села, від створення маленьких сімейних ферм до агропромислових комплексів.

За часів незалежності України сільські території зазнали значних змін, це все впливає з нерівності між соціально-економічними змінами наслідків розвитку сільських територій

Міцні зв'язки з органами місцевого самоврядування, що змушують людей дотримуватися принципів самоврядування, вимагають розвитку політики соціально-економічного розвитку сільського господарства. Автономія органів місцевого самоврядування охоплює рамки, встановлені законодавчою базою для регулювання економічного середовища в органах місцевого самоврядування в контексті місцевих змін та реалізації.

Водночас він відображає розширення повноважень органів місцевого самоврядування, соціально-економічний розвиток села, використання ресурсів, економічну ефективність та відповідальність за соціальні та людські відносини в регіоні.

Системи місцевого самоврядування характеризуються працівниками, які ставлять стратегічні цілі людського розвитку в громаді, та громадянським суспільством у сфері управління, яке реалізує рішення та аудит місцевих керівників та органів влади.

Список використаних джерел

1. Про місцеве самоврядування в Україні: проект Закону України від 21.05.1997 № 280. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97>.
2. Самофатова В. А. Сталий розвиток агропродовольчої сфери регіону: теорія, методологія, управління. Одеса : Астропринт, 2018. 312 с.

3. Про державну підтримку сільського господарства України : Закон України від 24.06.2004 р. № 1877- IV в редакції 15.08.2018 р., підстава 2497-VIII. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1877-15> (дата звернення 06.09.2018 р.)

4. Россоха В. В., Пронько Л. М. Об'єднання сільських громад як чинник розвитку земельних відносин. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. 135 с.

УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ

*Резнікова Т. В., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри підприємництва і
права Дем'яненко Н. В.*

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА»

Ефективний розвиток корпоративної культури на підприємстві можливий за умови застосування налагодженого процесу її формування. На підставі опрацювання літературних джерел та практики діяльності підприємств процес формування корпоративної культури пропонуємо реалізовувати через такі етапи, як визначення цінностей корпоративної культури; формування поведінки працівників; здійснення ефективної діяльності підприємства та забезпечення інтересів усіх учасників діяльності підприємства [1, с. 258].

Реалізація ефективних довгострокових планів розвитку організації неможлива без провідної ролі моралі, високих життєвих і трудових цінностей її керівників і співробітників. Перші згадки про корпоративну культуру підприємництва і спроби розробити її концепцію як гілки організаційно-управлінської науки відносять до 50-х-60-х років минулого століття [2, с. 1078]. Проведені дослідження щодо тлумачення категорії «корпоративна культура» виявили різноплановість та розбіжність у поглядах авторів. У результаті чого було виокремлено конкретні позиції науковців, а «корпоративну культуру» запропоновано трактувати як правила і норми поведінки, базовані на матеріальних і духовних цінностях, культурних, етичних та соціальних потребах працівників для досягнення цілей підприємства. Узагальнення досвіду показує, що корпоративну культуру

можна тлумачити як інструмент у сфері управління, який дозволяє керувати персоналом, підвищити конкурентоспроможність організації, ступінь довіри до корпоративних прав, забезпечити захист власників корпоративних прав, підвищити якість продукції та задовольнити вимоги споживачів. Фактично корпоративна культура підприємництва виступає правилами ведення бізнесу, прийняття управлінських рішень, делегування повноважень, організації комунікаційного процесу, вдосконалення якості, створення соціального клімату тощо. Найбільш поширені тлумачення поняття «корпоративна культура» наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Визначення терміну «корпоративна культура»

Автори та джерело	Визначення
О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник [4]	Система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників
О. С. Мала, Р. Д. Бала [3]	Набір елементів, покликаних забезпечити мотивацію співробітників без будь-яких додаткових грошових виплат, створюючи сприятливий мікроклімат для роботи
К. М. Міненко [5]	Сукупність правил, що стосується всіх форм ділового спілкування, прийнятих у конкретній організації (ділова розмова, ділові переговори, суперечка, дискусія, полеміка, ділова нарада, публічний виступ, телефонні переговори, ділове листування тощо)
О. І. Пошак [7]	Сукупність моделей поведінки, які набулі організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і приймаються більшістю членів організації
В. Пастухова [6]	Комплекс елементів організації, що вирізняють її серед інших, спрямовані на формування сприятливого мікроклімату, іміджу компанії та ґрунтуються на системі цінностей працівників

Отже, корпоративна культура – невід’ємна частина організації. Вона може бути детально регламентована документами, можуть бути декларовані лише окремі її принципи і, врешті, вона може існувати без будь-яких письмових правил. Корпоративна культура – це цілісність, але вона є багатоаспектною. В загальному вигляді вона складається з елементів двох видів: матеріальні елементи – відображають культуру виробництва і

культуру менеджменту: реальним їх виявом є технологічна культура, культура трудових процесів і культура середовища діяльності членів організації. Духовні елементи – це комплекс основних особливостей, які відрізняють організацію і її працівників від інших.

Список використаних джерел

1. Бака О. Р., Ландіна Т. В. Стан корпоративної культури підприємств : тенденції та перспективи. *Вісник НУ «Львівська політехніка» Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення і проблеми розвитку*. 2016. № 624. С. 258–265.

2. Бала О. І., Бала Р. Д., Кузьмін О. Є. Фактори впливу на корпоративну культуру : сутність та класифікація. *Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць*. Випуск 222: в 5-т. т. V. Дніпропетровськ : ДНУ, 2014. С. 1078–1083.

3. Бала О. І. Корпоративна культура – чинник соціально-економічного розвитку організації. *Вісник НУ «Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення і проблеми розвитку»*. 2016. № 567. С. 6–11.

4. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навчальний посібник. 2-е вид. доп. і перероб. Львів : НУ «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. –352 с.

5. Міненко К. М. Класифікація факторів впливу на фінансово-економічний стан підприємств. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2017. № 3. С. 133–137.

6. Пастухова В. Стратегічне планування підприємства. *Економіка України*. 2020. № 11. С. 37–43.

7. Пошак О. І. Види корпоративної культури промислових підприємств. Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики». Львів : НУЛП, 2017. С. 215.

*Гомон С. В., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: професор, професор кафедри
підприємництва і права Махмудов Х. З.*

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ДРУКАРНІ

Типовою проблемою українських підприємств, в т.ч. й ТОВ «АСМІ» є недостатнє фінансування виробничого інфраструктури, відсутність повноцінного забезпечення операційної інфраструктури, що інколи спричиняю збій її функціонування [1]. Вартість необоротних та оборотних активів ТОВ «АСМІ» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Вартість необоротних та оборотних активів ТОВ «АСМІ», 2019-2021 рр., тис. грн

Актив	Роки			2021 р. до 2019 р., %
	2019	2020	2021	
Необоротні активи				
первісна вартість	8,1	8,1	8,1	100,0
Незавершені капітальні інвестиції	5,5	5,5	5,5	100,0
Основні засоби:	157,6	290,5	277,0	175,8
первісна вартість	4772,9	4914,4	4942,7	103,6
знос	4615,3	4623,9	4665,7	101,1
Усього необоротних активів	163,1	296,0	282,5	173,2
Оборотні активи:				
Запаси	1947,7	2207,1	2473,0	127,0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	329,8	167,3	447,6	135,7
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	3,6	4,3	74,5	2069,4
у т.ч. з податку на прибуток	0	0,8	0	x
Інша поточна дебіторська заборгованість	265,7	114,4	53,3	20,1
Гроші та їх еквіваленти	166,3	5,9	35,7	21,5
Інші оборотні активи	473,1	411,9	365,8	77,3
Усього оборотних активів	3186,2	2910,9	3732,4	117,1

Отже, вартість необоротних активів ТОВ «АСМІ» у 2021 р. становила 282,5 тис. грн, що на 119,4 тис. грн, або на 73,2 % більше ніж у 2019 р. Вартість оборотних активів у 2021 р. становила 3732,4 тис. грн, що на 546,2 тис. грн більше ніж у 2019 р. За рахунок можливості розширення спектру надаваних послуг підприємство збільшує прибуток (табл. 2).

Таблиця 2

Ефективність діяльності ТОВ «АСМІ», 2019-2021 рр., тис. грн

Актив	Роки			2021 р. до 2019 р., %
	2019	2020	2021	
Чистий дохід від реалізації продукції, (товарів, робіт, послуг)	9074,2	9946,4	7794,6	85,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	7575,8	9349,3	7263,8	95,9
Інші операційні витрати	277,2	286,3	378,7	136,6
Інші витрати	93,0	43,1	106,3	114,3
Всього витрат	7946,0	9678,7	7748,8	97,5
Фінансовий результат до оподаткування	1134,9	267,7	274,1	24,2
Податок на прибуток	0,9	13,2	0,6	66,7
Чистий прибуток	1134,0	254,5	273,5	24,1
Рівень рентабельності надання послуг, %	14,3	2,6	3,5	x

В цілому, прибутковість ТОВ «АСМІ» у 2021 р. зменшилась до 273,5 тис. грн, або на 75,9 %, що пояснюється негативним чинником впливу пандемії Covid-19. Собівартість продукції друкарні становила у 2021 р. 7263,8 тис. грн, що на 312,0 тис. грн, або на 4,1 % менше ніж у 2019 р. Рівень рентабельності підприємства зменшився до 3,5 % [2]. Основою успішної операційної діяльності є надання послуг оперативно, адже більшості клієнтів просять отримати ті або інші елементи в короткі терміни. Тому в підприємстві є можливість робити термінові замовлення, але у цьому випадку на продукцію збільшують торгівельну націнку на 10 %.

Список використаних джерел

1. АСМІ, ТОВ. URL: <https://www.ua-region.com.ua/01472824> (дата звернення 10.04.2022).
2. ТОВ «АСМІ». URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/company> (дата звернення 10.04.2022).

звернення 15.03.2022).

*Резнікова Т. В., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і права Дем'яненко Н. В.*

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Вирішальну роль в ефективному функціонуванні ТОВ «Промінь-Приват» відіграє його корпоративна культура, яка повинна бути обумовленою місією та стратегією розвитку підприємства. Така культура створює неповторну атмосферу, що дає можливість відрізнити одне підприємство від іншого, зміцнює соціальну стабільність, є інструментом, який допомагає формувати поведінку та відносини між працівниками, допомагає усвідомленню працівниками місії та розвиває прихильність цілям підприємства. Можна виділити сім складових корпоративної культури ТОВ «Промінь-Приват», характеристика яких наведена в табл. 1.

Корпоративна культура ТОВ «Промінь-Приват» – це сукупність накопичених компетенцій та інституційної пам'яті, до складу якої входить система цінностей, стосунків, дій і способів ведення діяльності підприємства, що формуються в процесі соціалізації, гуманізації, інституціоналізації, життєвого й трудового досвіду та соціального становлення членів колективу підприємства, а також створюють

унікальну, спільну для них, психологічну атмосферу, визначають самотність підприємства, витримують випробування часом і порівнювальні в часі та просторі. У підприємстві виражена бюрократична підприємницька корпоративна культура. Персоналу ТОВ «Промінь-Приват» більше притаманні параметри «чоловічності». Вивчення параметру «дистанція влади» показало, що підлеглі рідко не погоджуються з точкою зору керівника, проте, віддають перевагу роботі з демократичним керівником 78 % опитаних.

Таблиця 1

Характеристика елементів корпоративної культури підприємництва ТОВ «Промінь-Приват», 2017-2021 рр.

Назва елемента корпоративної культури	Характеристика елемента корпоративної культури
Власна історія	Власна історія про формування підприємства, вихід зі скрутного становища та прийняття неординарних рішень надихають та мотивують персонал
Місія	Виробництво високоякісної продукції, отримання прибутку та забезпечення соціальних потреб працівників
Стратегічне бачення	Диверсифікація підприємства на збільшення якісного виробництва продукції тваринництва, перехід на ресурсозберігаючі технології вирощування сільськогосподарської продукції, а також підвищення матеріальної зацікавленості працівників та зростання їх продуктивності праці
Фірмовий стиль	Директор підприємства має візитну картку, періодично підприємство подає інформацію про реалізацію продукції в Інтернет, офіс підприємства має цікаве архітектурне оформлення
Етичний кодекс	Кодекс корпоративної етики (сукупність правил та норм поведінки, яких повинні дотримуватися співробітники ТОВ «Промінь-Приват») – відсутні. Але працівники підприємства намагаються бути ввічливими, не запізнюватися тощо
Традиції (корпоративні заходи)	Традиції – це свята, які притаманні ТОВ «Промінь-Приват» та націлені на внутрішню аудиторію, а саме на персонал підприємства та членів їх родин, її партнерів, керівний склад, інвесторів і т. п. До цих свят відносять святкування днів народження співробітників, посвята в комбайнери, свято обжинків тощо. Подібні заходи сприяють: зміцненню корпоративного духу, розвитку почуття гордості за підприємство; єдності працівників; виявленню талановитих співробітників; згладжуванню конфліктних ситуацій; розвитку корпоративної культури; покращенню показників роботи учасників заходів

Серед негативних характеристик параметру «дистанція влади» для досліджуваного підприємства варто відзначити велику диференціацію заробітної плати (в 1,9 рази); низьку кваліфікацію працівників нижчого рівня,

головні спеціалісти мають набагато вищий статус за рядових працівників.

Складники корпоративної культури є дуже різноманітними. Для того, щоб вивчати, упорядковувати й визначати важливість складників для підприємства та членів колективу, необхідно їх угруповувати. Їх пропонується проводити за критерієм вияву складників. Тобто складниками корпоративної культури є інформаційні, аналітичні та комунікативні групи заходів. Виділені групи заходів спрямовані на інформування працівників підприємства про поточні події в межах зв'язків з громадськістю, на виявлення їхніх думок і настроїв, а також сприяють особистій комунікації між працівниками та керівництвом і загальним комунікаціям між підприємством та зовнішнім середовищем. Перелічені заходи витратні, тому потребують обґрунтованого підходу щодо встановлення рівня фінансуванні витрат на них.

Корпоративна культура є одним із інструментів, за допомогою якого можна ефективно здійснювати управління персоналом ТОВ «Промінь-Приват». Для цього головним спеціалістам необхідно мати інформацію про її стан на підприємстві. При аналізі корпоративної культури були враховані особливості менеджменту підприємства, національні, культурні та інші характеристики працівників. Основна мета формування корпоративної культури в підприємстві ТОВ «Промінь-Приват» – мотивація працівників до ефективної праці. У цілому підприємницька корпоративна культура повинна стати дієвим чинником розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Вінніченко В.І. Технологія формування і розвитку корпоративної культури. *Інвестиції : практика та досвід*. 2015. № 3. С. 9-12.
2. Госачова В.В. Цивілізаційні чинники формування корпоративної культури. *Еволюція економічного розвитку та економічних теорій (проблеми дослідження та викладання)* : Матеріали міжнар. наук.-метод. конф. 26-27. 04.2000 р. / Відп. ред.: І.Й. Малий, Н.О. Татаренко. К. : КНЕУ. 2013. С. 70-72.

*Гомон С. В., ЗВО СВО Бакалавр,
Спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: професор, професор кафедри
підприємництва і права Махмудов Х. З.*

ОСОБЛИВОСТІ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДРУКАРНІ

ТОВ «АСМІ» – це спеціалізоване підприємство, або друкарня. Організація є універсальною, в ній проводиться повністю увесь процес виробництва поліграфії. Вона здійснює випуск різноманітної друкованої продукції та працює із великими компаніями й приватними особами. Поліграфічна продукція є одним із найпопулярніших засобів реклами бренду, певного товару чи послуги, заходів (виставки, святкування відкриття, або річниці відкриття магазину, конференції тощо).

Підприємство розташовано в м. Полтава за адресою Міщенка, 2. Розмір статутного капіталу становить 52,5 тис. грн. Підприємство зареєстроване 17 березня 1992 року. Розмір приміщення друкарні становить 140 м², обладнане пожежною сигналізацією, підведені потрібні комунікації. Місце розташування є зручним для потенційних клієнтів, розташоване в офісному районі міста [1].

Основний вид діяльності – друк продукції. Іншими видами діяльності є брошурувально-палітурна діяльність та надання пов'язаних із нею послуг, виробництво паперових канцелярських виробів та інші види видавничої діяльності. Основними операційними цілями роботи ТОВ «АСМІ» є: продаж високоякісної друкарських послуг різним клієнтам; отримання високого прибутку та постійний розвиток підприємства; створення робочих місць. Спочатку підприємство в операційній діяльності спеціалізувалося виключно на випуску газет, журналів та книг, з 2001 р. розширило спектр послуг та залучило велику кількість як великих так і приватних клієнтів. Кожного дня в

типографії приймають різні замовлення від невеликих до масштабних тиражів. Тендери ТОВ «АСМІ» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Тендери ТОВ «АСМІ», 2021 р. [2]

Опис лоту	Замовник	Дата контракту	Сума контракту, грн
Послуги, пов'язані з друком (друкування роздаткових матеріалів на виконання заходів спрямованих на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти «нова українська школа» за рахунок субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам); послуги, пов'язані з друком (друкування роздаткових матеріалів на виконання заходів спрямованих на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти «нова українська школа» за рахунок субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам) 1 послуга	Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського (пано ім. М. В. Остроградського)	20.12.2021р.	49876,0
Друкарські послуги (код за дк 021:2015 79810000-5: друкарські послуги); друкарські послуги 1 послуга	Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка	17.12.2021р.	43680,0
Послуги з виготовлення наукового журналу «Витоки» № 25, 2020 р. в кількості 50 шт., наукового журналу «Українська професійна освіта» № 7, 2020 р. в кількості 50 шт., наукового журналу «Українська професійна освіта» № 8, 2020 р. в кількості 50 шт. (код за дк 021:2015 - 79970000-4 видавничі послуги) ; послуги з виготовлення наукового журналу «Витоки» № 25, 2020 р. 50 шт. послуги з виготовлення наукового журналу «Українська професійна освіта» № 7, 2020 р. 50 шт. послуги з виготовлення наукового журналу	Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка	16.12.2021р.	34800,0

Поширення поліграфії можемо пояснити оптимальним поєднанням цін та якості. Ця продукція вважається максимально ефективною та одночасно бюджетною. Менеджери здійснюють управління операційною діяльністю

ТОВ «АСМІ». Графік роботи ТОВ «АСМІ» : понеділок-п'ятниця з 9,00 до 18,00. Основні операційні послуги, що пропонують в друкарні наведені на рис. 1.

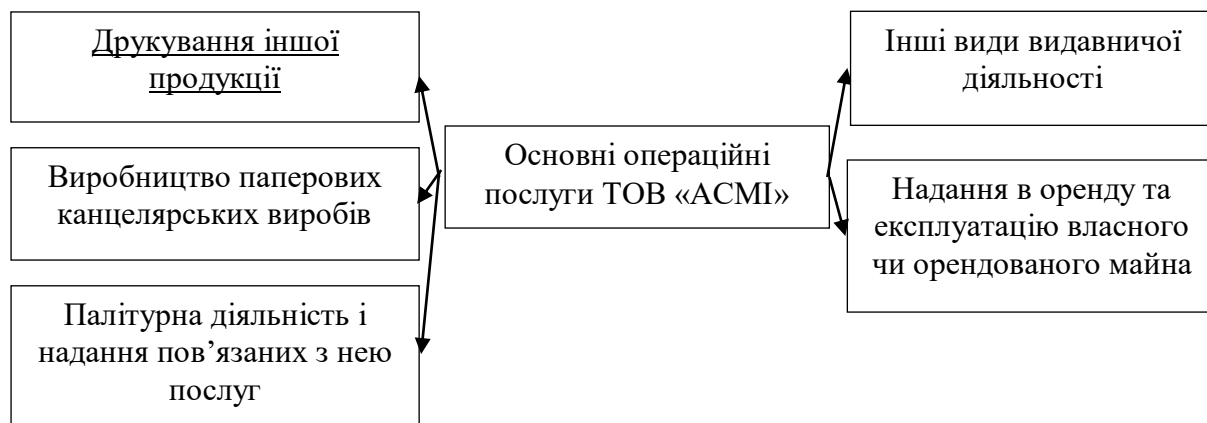


Рис. 1. Основні операційні послуги, що пропонують в друкарні ТОВ «АСМІ», 2019-2021 рр.

Поліграфічна продукція ТОВ «АСМІ» поділяється на кілька категорій: рекламна – використовується для підвищення упізнаваності бренду; сувенірна – невеликі приємні подарунки із унікальними написами й зображеннями; інформаційна – часто поєднує у собі також рекламну функцію, наприклад, спеціальні каталоги та журнали, що дуже корисні для покупців. Друкарня ТОВ «АСМІ» пропонує широкий спектр робіт щодо створення рекламної, подарункової та інформаційної продукції [1].

За період існування друкарні ТОВ «АСМІ» вдалось значно розширити асортимент товарів, що можна виробити. Це пов'язано із появою потужних сучасних принтерів, що дозволяють створити унікальну форму виробів, максимально точно передати відтінок та контур зображень, провести фольгування, або прикрасити поліграфічну продукцію, зробити її більш довговічною, наприклад, ламінуванням.

Список використаних джерел:

3. АСМІ, ТОВ. URL: <https://www.ua-region.com.ua/01472824> (дата звернення 10.04.2022).

4. ТОВ «АСМІ». URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/01472824 (дата звернення 15.03.2022).

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

