



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

**пддду**  
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 2**, листопад 2021 р.

м. Полтава

*Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 2. Листопад 2021 р. Полтава, ННІ ЕУПІТ ПДАУ, 2021. 89 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



На фото зображений **Борис Дмитрович Греков** (1882–1953), видатний історик і громадський діяч.

©ПДАУ 2021 рік

## ЗМІСТ

<i>Гришко М.О.</i> СУБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ЕЛЕКТРОННИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ .....	4
<i>Кетова О.М.</i> РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВІДДЗЕРКАЛЕННЯ ФОРМ І ПРОЦЕДУРИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	9
<i>Кочерга Я.В.</i> ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН .....	11
<i>Стадніченко К.І.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ МУНІЦИПАЛЬНИМИ ВІДХОДАМИ .....	15
<i>Морозова К.О.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ .....	19
<i>Пигида А.В.</i> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ .....	23
<i>Сергієнко В.І.</i> ФУНКЦІЇ АГЕНЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЯК ІНСТИТУЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ .....	27
<i>Луговець О.О.</i> УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я .....	30
<i>Гнаток Є.М.</i> ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ РАЙОННИХ РАД ..	34
<i>Дикань О.О.</i> РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ГРОМАДСЬКОЇ УЧАСТІ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ .....	36
<i>Чайка А.В.</i> ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПИРЯТИНСЬКОЇ ГРОМАДИ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ МІСЬКОЇ РАДИ .....	41
<i>Денисенко О.В.</i> РОЗВИТОК ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ .....	44
<i>Дудник Д.О., Китайгора Є.С.</i> ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ РАЙОННОЇ У МІСТІ РАДИ: ПРАВОВИЙ СТАТУС, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА СТРУКТУРА .....	48
<i>Хорошун Ю.В.</i> ФАКТОРИ МАКРО- ТА МІКРОСЕРЕДОВИЩА, ЩО ФОРМУЮТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	53
<i>Дзябенко Ю.М., Коваленко Р.М.</i> МОДЕЛІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ .....	57
<i>Шкіль О.О.</i> СИМПТОМИ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ .....	59
<i>Стороженко І.Ю., Келемеш А.О.</i> ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ СТАРОСТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ .....	61
<i>Еренбург І.Ю., Красько Н.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ .....	64
<i>Пиляк І.І.</i> СИСТЕМА МІСЦЕВИХ ПОДАТКІВ І ЗБОРІВ НА	68

ТЕРИТОРІЇ ДИКАНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ .....	
<i>Хорошун К.Р., Довжа М.І.</i> ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГО «ПОЛТАВСЬКА ПЛАТФОРМА» .....	72
<i>Матюшенко К.М., Зоря А.І.</i> ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК РЕАКЦІЯ НА ВИКЛИКИ СЕРЕДОВИЩА .....	74
<i>Самофал В.Л., Романова А.В.</i> УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ .....	77
<i>Курбацька С.А., Діденко М.А.</i> НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ .....	79
<i>Погорелова І.А.</i> АДАПТАЦІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ .....	82
<i>Маньковська О.М.</i> МЕХАНІЗМИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ .....	84
<i>Луценко Л.М.</i> ДОСВІД ПОЛЬЩІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ .....	87

## СУБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ЕЛЕКТРОННИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

*Гришко М.О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д.е.н., професор Герасимчук Н.А.*

Одним із пріоритетних напрямів державної політики сьогодення є спрямування діяльності органів місцевого самоврядування в умовах формування інформаційного суспільства та активного впровадження інформаційних технологій. Орієнтування рад та їх виконавчих органів на використання новітніх засобів у роботі з інформацією відлунюється на їх інформаційному забезпеченні. Актуальними стають питання вдосконалення та уніфікації процесів одержання, прийняття, використання, передачі, зберігання інформації, яка є базою інформаційних відносин органів місцевого самоврядування з населенням адміністративно-територіальної одиниці.

На сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства у всіх провідних державах світу ступінь використання інформаційного простору та інформаційних технологій органами державної влади стає безпосереднім чинником економічного зростання, соціально-політичної стабільності та розвитку демократичних засад в управлінні державою. Реалізуюючи свою компетенцію, органи державної влади вивчають і узагальнюють інформацію, що надходить від підпорядкованих органів, громадськості та з інших джерел, тому інформація, що надходить по каналах зворотнього зв'язку, по-суті є основою для прийняття органом публічної влади необхідних рішень [1].

Інформаційно-комунікаційне забезпечення в діяльності державних службовців, суспільства та держави є важливим інструментом сталого розвитку, який покращує рівень економічного, соціального та екологічного розвитку України. Відповідно до рішень, визначених в Окінавській хартії глобального інформаційного суспільства, документах Женевського та

Туніського самітів, пріоритетним напрямом розвитку світового суспільства є його трансформація до інформаційного суспільства та суспільства знань, яке орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх, забезпечує встановлення партнерських відносин між державними органами, приватним сектором та громадянським суспільством [3]. При цьому в Женевському Плані дій підкреслено, що саме органам державного управління належить провідна роль в розробці та імплементації національних електронних стратегій [2].

База забезпечення органів публічної влади інформацією включає наступні Закони України: «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні»; «Про телебачення і радіомовлення»; «Про видавничу справу»; «Про інформацію»; «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації»; «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»; «Про інформаційні агентства»; «Про державну підтримку книговидавничої справи в Україні»; «Про реформування державних і комунальних друкованих засобів масової інформації»; «Про обов'язковий примірник документів». У процесі інформаційно-комунікаційного забезпечення органів державної влади застосовують різні канали (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Традиційні джерела інформаційно-комунікаційного забезпечення органів державної влади [1]**

Джерела	Інтелектуальна інформація
Правові	Конституція України, інші законодавчі та підзаконні нормативні правові акти, міжнародні договори та угоди, норми і принципи міжнародного права, а також ненормативні правові акти, повідомлення ЗМІ, публічні виступи, інші джерела інформації з правових питань
Соціологічні	Документовані або публічно оголошені відомості, у яких відображено результати соціологічних опитувань, спостережень та інших досліджень
Документована інформація про особу	Видані на її ім'я документи, а також відомості про особу, зібрані державними органами влади та органами місцевого самоврядування в межах своїх повноважень
Інформації довідниково-енциклопедичного характеру	Енциклопедії, словники, довідники, рекламні повідомлення та оголошення, путівки, картографічні матеріали тощо, а також довідки, що даються уповноваженими на те державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями, їх службовими особами та автоматизованими інформаційними системами

В Україні структура механізму державної політики в галузі електронних інформаційно-комунікаційних ресурсів включає три групи суб'єктів, які мають процедурну та інституціональну специфіку діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

**Структура механізму державної політики в галузі електронних  
інформаційно-комунікаційних ресурсів [1]**

Групи	Складові групи
Центральні органи державної влади, які в рамках загальної компетенції визначають основні засади державної інформаційної політики і в рамках останньої вирішують питання державних електронних інформаційних ресурсів	Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України
Центральні органи виконавчої влади, які мають спеціальну компетенцію в інформаційній сфері і реалізації державної інформаційної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів і є одним з основних напрямів їх діяльності	Міністерство та комітет цифрової трансформації України, Міністерство транспорту та зв'язку України, Адміністрація державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України
Інші органи державної влади та місцевого самоврядування, для яких реалізація державної інформаційної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів є допоміжним видом діяльності та здійснюється в рамках інформаційного забезпечення основних напрямів своєї діяльності	Органи державної влади та місцевого самоврядування

Отже, структура механізму державної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів включає центральні органи державної влади, центральні органи виконавчої влади та інші органи державної влади та місцевого самоврядування. Стрімкий розвиток інформаційного суспільства вимагає ґрунтовного осмислення і втілення його визначальних тенденцій в державне управління. Шляхом обміну інформацією, її сприйняттям та розумінням, а також налагодженням взаємодії у державній службі реалізується комунікація.

Комунікативна взаємодія класифікується за різними рисами: особливостями психічного відображення (інтелектуального, емоційного, образного, асоціативного); зосередженістю інтересів сторін (протиборство, компроміс, співпраця, відхід, нейтралітет); кількістю, характером і мірою задіяності партнерів у взаємодію (монолог, діалог, полілог); формами організації комунікативного процесу (ділова бесіда, нарада, переговори, прийом

громадян) [4].

Сьогодні інформація здійснює значущий вплив на функціонування різноманітних соціальних систем як на міжнародному рівні, так і загальнодержавному. З огляду на це, інформаційне забезпечення процесів управління стає найважливішим видом забезпечення практично усіх сфер діяльності суспільства.

Отже, головною вимогою до системи інформаційно-комунікаційного забезпечення органів публічної влади, особливо за умов використання електронного урядування, є відкритий характер та інтерактивну взаємодію під час роботи підрозділів всередині державної установи, органами державної влади, а також місцевого самоврядування як по вертикалі так і по горизонталі, та між органами влади, громадянами, науковими установами та підприємствами. Узгоджена інформаційно-комунікаційна система повинна забезпечити результативну роботу органів публічної влади за допомогою удосконалення інформаційно-аналітичних систем та використання складових, які реалізують інтеграцію їх діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Галаган Л. М. Специфіка інформаційного забезпечення органів державної влади в Україні в контексті впровадження електронного урядування. URL : <http://surl.li/cizcl> (дата звернення: 05.10.2021).

2. Електронне урядування в Україні: аналіз та рекомендації. Результати дослідження / О. А. Баранов, І. Б. Жиляєв, М. С. Демкова, І. Г. Малюкова / за ред. І. Г. Малюкової. К. : ООО Поліграф-Плюс, 2007. 254 с.

3. Про Основні засади розбудови інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки : Закон України від 06.02.2007 р. № 12. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16#Text> (дата звернення: 01.10.2021).

4. Психология управления : курс лекций / Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов, Р. И. Мокшанцев, В. М. Николаенко ; отв. ред. М. В. Удальцова. Новосибирск : Издво НГАЭиУ ; М. : ИНФРА-М, 1997. 150 с.

# РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВІДДЗЕРКАЛЕННЯ ФОРМ І ПРОЦЕДУРИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Кетова О.М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дем'яненко Н.В.*

SWOT-аналіз є універсальним інструментом стратегічного програмування. Це спосіб аналізу інформації, зібраної на першому етапі передпрограмного дослідження [2, с. 48]. SWOT-аналіз – поширений метод адміністративної практики, що дозволяє оцінити стан внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на розвиток ресурсного забезпечення громади м. Миргород (табл. 1).

Зовнішній аналіз – оцінка основних загроз і можливостей визначає зовнішнє середовище, а внутрішній аналіз – аналіз сильних і слабких сторін громади забезпечує визначення основних ресурсних проблем розвитку громади м. Миргород. Отже, сильними сторонами громади м. Миргород є: вигідне географічне розташування, статус міста-курорту державного значення, наявність досвіду з реалізації інвестиційних проектів, екологічно чистий край. Основні слабкі сторони: відсутність чіткої стратегії розвитку громади, слабо розвинена інфраструктура, зокрема дорожньо-мостова, відсутність аеропорту, відтік кваліфікованих кадрів, забрудненість р. Хорол, низька якість житлово-комунальних послуг (благоустрій, збір та утилізація сміття) тощо.

Ресурсне забезпечення віддзеркалює форми і процедури діяльності органів місцевого самоврядування щодо функціонування та розвитку територій: потреби людей практично безмежні, а ресурси для їх задоволення є відносно обмеженими, тому громада неспроможна вповні задовольнити власні потреби; саме органи управління мають впливати на ступінь відповідності потреб і ресурсів, намагатися підвищити рівень задоволення потреб за

наявних ресурсів [1, с. 221].

Таблиця 1

**SWOT-аналіз (сильні та слабкі сторони) ресурсного забезпечення громади м. Миргород, 2020 р.**

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"><li>- Вигідне географічне розташування.</li><li>- Статус міста-курорту державного значення.</li><li>- Розвинена мережа санаторно-курортних закладів.</li><li>- Наявність швидкісного залізничного сполучення з великими містами.</li><li>- Наявні трудові ресурси.</li><li>- Сприятливі природні умови.</li><li>- Упізнаваність міста Миргорода серед туристів.</li><li>- Регіон, з багатою історією та збереженою культурою.</li><li>- Достатня мережа освітніх закладів.</li><li>- Велика кількість запасів лікувальної мінеральної та питної води. Наявність досвіду з реалізації інвестиційних проектів.</li><li>- Наявність політичної волі з боку міської влади до співпраці з інвесторами та політична стабільність, порозуміння між владою і бізнесом.</li><li>- Екологічно чистий край.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Відсутність чіткої стратегії розвитку субрегіону.</li><li>- Слабко розвинена інфраструктура, зокрема дорожньо-мостова.</li><li>- Відсутність аеропорту.</li><li>- Відтік кваліфікованих кадрів.</li><li>- Забрудненість р. Хорол.</li><li>- Низька якість житлово-комунальних послуг (благоустрій, збір та утилізація сміття).</li><li>- Відсутність підготовлених кваліфікованих працівників відповідних професій для підприємств субрегіону.</li><li>- Низька якість медичних послуг. Слабке транспортне сполучення між населеними пунктами субрегіону. Відсутність розвиненої мережі культурно-розважальних закладів.</li><li>- Відсутність очисних споруд в населених пунктах субрегіону. Низька платоспроможність туристів та місцевого населення. Незначна увага приділяється маркетингу території, відсутність кваліфікованих кадрів у цій сфері.</li><li>- Статус міста-курорту обмежує можливість ведення певних видів господарської діяльності.</li><li>- Слабо розвинута молодіжно-розважальна та спортивна інфраструктура.</li></ul>

Отже, дослідження ресурсного забезпечення з погляду місцевого самоврядування робить акцент на функціональність відповідних структур, коли громада вже є «індикатором» результативності управлінських рішень.

**Список використаних джерел**

1. Ольшанський О. В. Ресурсне забезпечення розвитку території : двовимірний підхід. *Публічне управління: теорія та практика*. 2013. Вип. 4. С. 220-225.

2. Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб. / Г.А. Борщ та ін. Київ : 2017. 107 с.

## **ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН**

*Кочерга Я.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри підприємництва і права Сень О.В.*

У сучасному світі рівень правового захисту прав та свобод людини і громадянина є ключовим показником демократизму суспільства і держави. У демократичній, правовій державі кожне право особи, закріплене належним чином, забезпечується всією повнотою влади. Особливе місце в системі засобів захисту прав, свобод та законних інтересів громадян посідає реалізація їх права на звернення. У ст. 40 Конституції України зазначено, що громадяни України мають право звертатися до органів державної влади і місцевого самоврядування та встановлено обов'язок органів влади та посадових осіб розглядати звернення й надавати обґрунтовані відповіді [2].

Отже, право на звернення є важливим конституційно-правовим засобом захисту та однією з організаційно-правових гарантій дотримання прав і свобод громадян. Це право включає дві складові:

по-перше, звернення громадян є однією з форм участі населення в державному управлінні, у вирішенні державних і суспільних справ, можливістю активного впливу громадянина на діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування;

по-друге, це спосіб відновлення порушеного права громадянина через подання до органів державної влади скарг, заяв і клопотань. У такому розумінні – це механізм виконання соціальних обов'язків публічної влади [2].

Законодавство України про звернення громадян включає Закон України «Про звернення громадян» та інші акти законодавства, що видаються відповідно до Конституції України. Під зверненнями громадян слід розуміти викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви

(клопотання) і скарги [4].

Від ефективної реалізації адміністративно-правових механізмів прав громадян, від швидкості реагування влади на їхні звернення залежить здатність держави створити відповідний захист законних соціальних інтересів громадян.

Громадяни можуть звернутися до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, органу місцевого самоврядування з електронними петиціями через офіційний веб-сайт органу, якому вона адресована, або веб-сайт громадського об'єднання, яке здійснює збір підписів на підтримку електронної петиції [3].

Міністерство юстиції України разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади постійно організовує роз'яснення конституційних прав і обов'язків громадян, законодавства щодо розгляду пропозицій, заяв і скарг, повноважень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування в розв'язанні питань, що порушують громадяни у зверненнях, порядку оскарження прийнятих рішень [1].

Від правильного функціонування адміністративно-правових механізмів реалізації прав громадян, від чіткого й ефективного реагування влади на їхні звернення залежить здатність держави забезпечувати належний захист законних інтересів громадян. Досвід показує, що громадяни України активно користуються своїм правом на звернення [2].

Регіональна соціальна політика є інструментом влади, що дозволяє регулювати та доповнювати механізми, які задіяні на ринку та соціальні осередки які спрямовані на надання різних соціально-культурних послуг населенню (у різних сферах: освіти, зайнятості, охорони здоров'я, соціального захисту тощо) за рахунок принципів перерозподілу соціальної справедливості та захисту. Держава значною мірою покладає на себе функції щодо захисту соціальних потреб, прав та інтересів громадян, якщо вони не можуть бути реалізовані іншими суб'єктами та набувають великого значення в період загальних трансформацій. Важливу роль у впровадженні регіональної

соціальної політики посідає Департамент соціального захисту населення обласної державної адміністрації.

Аналізуючи звернення громадян Полтавської області, які надходять до Полтавської обласної ради керівництво робити висновки про фактичний стан реалізації конституційних прав громади на звернення та фактичний стан розв'язку питань, що були порушені у зверненнях. Спеціалісти загального відділу приділяють значну увагу питанням виявлення та ліквідації причин, що визначають скарги громади та застосовують заходи щодо запобігання формування засад для обґрунтованих повторних звернень та звертань, які спрямовуються до вищих органів тощо. Постійно здійснюється оприлюднення актуальної інформації з питань звернень на офіційному сайті Полтавської обласної ради, а також аналізуються записи особистого прийому громадян.

Отже, звернення громадян формує чіткий зв'язок між громадянами та органами публічної влади, через проблеми окремого заявника надають можливість бачити проблему суспільства в цілому. Власне реалізація шляхом звернення конституційних прав і свобод є шляхом до зміцнення демократичної правової держави. Різнобічний оперативний розгляд звернень громадян та забезпечення законом прав та інтересів громади – одне із головних завдань органів місцевого самоврядування у сфері соціальної політики.

### **Список використаних джерел**

1. Звернення громадян. Офіційний сайт Полтавської обласної державної адміністрації. URL: <http://www.adm-pl.gov.ua/page/zvernennya-gromadyan-0> (дата звернення: 13.10.2021).

2. Конституційне право громадян на звернення до органів державної влади. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_39684](https://minjust.gov.ua/m/str_39684) (дата звернення: 18.10.2021).

3. Підсумки роботи зі зверненнями громадян у Полтавській обласній раді. URL: <https://oblrada-pl.gov.ua/uploads/kor> (дата звернення: 08.10.2021).

4. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр#Text> (дата звернення:  
05.10.2021).

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ МУНІЦИПАЛЬНИМИ ВІДХОДАМИ**

*Стадніченко К.І., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Попова Ю.М.*

З початку нового тисячоліття в розвинених країнах світу набуває все більшого поширення стратегія Zero Waste (в перекладі з англійської – «Нуль відходів»). Прибічники цієї стратегії вважають, що, доклавши значних зусиль, можна досягти такого стану, коли на звалища не потраплятиме взагалі ніяких відходів. Тобто, усі 100 % побутових відходів можуть перероблятися і в різний спосіб слугувати людям – у вигляді нових матеріалів, товарів або палива. Сьогодні в жодній країні світу до показника в 100 % перероблених відходів не дісталися, але показник 50 % вже є реальністю в окремих регіонах та містах в Європі, США, Канаді та Новій Зеландії. За 10 років його заплановано довести до 70 – 80 %, а через 20 років досягти бажаних 100 %. Для порівняння, в нашій країні рівень переробки побутових відходів нині не досягає й 5 % [1]. Розглянемо досвід використання принципів Zero Waste у зарубіжних країнах.

Надихаючий досвід з Франції про перехід від традиційного управління відходами до Zero Waste. У 165 муніципалітетах, що складають SYBERT, раніше була досить традиційна система поводження з відходами, з високим рівнем залишкових відходів, які відправлялися на сміттєспалювальний завод, що належить самому SYBERT, і складалася з двох печей, старої, побудованої в 1976 р., на яку припадає 40% потужностей, друга почала діяти з 2002 року.

Однак у 2008 році місцеві радники SYBERT, керуючись політичною волею попереднього президента, погодилися не перебудувувати стару піч, а переглянути свою систему поводження з відходами. Основними причинами цього були побоювання щодо впливу спалювання на здоров'я населення.

Участь у проєкті «Відходи на дієті» за фінансової підтримки ЄС з 2012 по 2016 роки стала випробувальною та впровадила рішення для уникнення оновлення старої печі для спалювання. У рамках цього проєкту було запроваджено схему плати за те, що викидаєш, а також організовано місця для компостування, що створило реальну динаміку у запобіганні появі відходів. Проєкту вдалося налаштувати Безансон на закриття старої печі. SYBERT зробив принцип запобігання відходам одним із ключових елементів успіху своєї діяльності. Для закриття старої печі створено місцевий план запобігання виникненню відходів, що включає загальне скорочення на 15% залишкових відходів та 7% від усього утворення відходів між 2010 та 2015 роками. Ця амбіція також відображається у бюджеті на запобігання, тобто 2,67 євро на мешканця, тоді як середня французький муніципалітет витрачає 1,5 євро на одного мешканця. Для досягнення цих цілей SYBERT вжив понад 40 різних типів заходів, починаючи від підвищення обізнаності та закінчуючи безкоштовним наданням багаторазових пластикових стаканчиків для вечірок та подій під заставу, просування методів зменшення харчових відходів, таких як годування курей. Одноразові підгузки – це ще одне важливе джерело відходів, запобігти яким можна шляхом просування пелюшок, що миються. На додаток до підвищення обізнаності, SYBERT безкоштовно надав тестові zero waste набори на один місяць батькам, які хочуть спробувати їх.

Крім того, Безансон також працювала з домогосподарствами щодо популяризації способу життя без відходів. На відміну від викликів інших міст у Франції, SYBERT розпочав кампанію «майже ідеальні домогосподарства», запросивши 20 різних домогосподарств у SYBERT представити свій спосіб зменшення відходів удома. Ідея полягала в тому, щоб продемонструвати найкращі практики, які можна популяризувати серед сусідів. Крім того, у Безансоні не існує єдиної системи зборів, особливо через різні операційні витрати на збір відходів у сільській та міській місцевості.

Однак усіх їх об'єднує те, що плата за відходи ділиться на дві частини: фіксована плата залежно від розміру залишкового контейнера для сміття;

змінний компонент оплати, який залежить від кількості вивозів, а в деяких випадках і від ваги контейнера. Схема «плати за те, що викидаєш» сприяла збільшенню окремого збирання відходів, а особливо, щоб спонукати громадян почати компостувати свої харчові залишки, зменшуючи таким чином відходи, які вони виробляють, і, відповідно, плату, яку вони сплачують.

Покращений роздільний збір відходів збільшив доходи від продажу високоякісного матеріалу вторсировини, що зменшило частку витрат на поводження з відходами. Як наслідок, середня плата за відходи на одного мешканця в Безансоні та навколишніх муніципалітетах становить 72 євро на рік, що нижче, ніж у середньому у Франції, 89 євро на жителя. Найважливішим елементом шляху Безансона до нуля відходів є широке використання децентралізованого компостування для поводження з біовідходами. Хоча біовідходи не збираються окремо, у 2016 році 70% населення, що перебувало під керівництвом SYBERT, або мали компостер, або мали загальне місце для компостування, а понад 50% громадян компостували свої залишки їжі вдома.

Ця висока участь у процесах децентралізованого компостування відображається у скороченні біовідходів у залишкових відходах: з 67 кг на душу населення у 2009 році до 36 кг у 2014 році. Це широко розповсюджене рішення щодо децентралізованого компостування вдалося відвести 7436 тонн біовідходів від спалювання у 2016 році. Таким чином, муніципалітети SYBERT заощадили 792 900 євро лише при обробці, до чого слід додати додаткову економію від збирання. Ці тонни біовідходів були перетворені в компост місцевого виробництва за дуже низькими експлуатаційними витратами [2].

Цікавим є досвід zero waste громад в Іспанії. Каталонія, Наварра та Балеарські острови протягом останніх 2 років інтенсивно працювали над розробкою та впровадженням на практиці конкретних законів, що прискорюють перехід до циркулярної економіки. Наприклад, сюди входять дії, що зараз є обов'язковими: збір відходів «від дверей до дверей», фінансові стимули на зразок системи «плати за те, що викидаєш».

Зрештою, Іспанія розпочала процес розробки нового пакета законів ЄС

про відходи, і нещодавно був опублікований проєкт національного закону. Наразі громадянське суспільство та Zero Waste організації вимагають включення у національний закон таких елементів:

- впровадження політики запобігання та повторного використання;
- використання багаторазової тари;
- забезпечення належного перероблення органічних речовин;
- запровадження нових податків на відходи, що сприяють моделі «плати за те, що викидаєш».

Стратегія Zero Waste сприяє відновленню економіки, заощаджує кошти та створює можливості нових робочих місць у сфері повторного використання та підготовки до повторного використання. В Іспанії є майже сотня zero waste громад. Є підстави вважати, що наступні роки дедалі більше міст підуть шляхом нуль марнування ресурсів, оскільки це єдина стійка модель навколишнього середовища, економіки, суспільства й охорони здоров'я. Рівень перероблення твердих побутових відходів в Іспанії становить 38%, що на 10% нижче середнього показника в ЄС. Національна статистика за 2017 рік свідчить, що 17,8% біовідходів були зкомпостовані [3].

Отже, сучасний цивілізований світ поступово переходить на стратегію Zero Waste (нуль відходів) – застосування принципів, спрямованих на зведення до мінімуму сміття за допомогою багаторазового використання предметів і речей. Досвід зарубіжних країн підтверджує ефективність даної стратегії.

### **Список використаних джерел**

1. «Нуль відходів» для України – чи це можливо? Програма прикордонного співробітництва ЄІСП Угорщина-Словаччина-Румунія-Україна. URL: <http://ecobereg.com.ua/null-vidhodiv.html> (дата звернення 13.09.2021).
2. Zero Waste France. URL: <https://zerowasteurope.eu/member/zero-waste-france/> (дата звернення 18.09.2021).
3. Amigos de la Tierra. URL: <https://zerowasteurope.eu/member/amigos-de-la-tierra/> (дата звернення 13.09.2021).

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ**

*Морозова К.О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Попова Ю.М.*

Підприємництво, як одна із конкретних форм прояву суспільних відносин, не тільки сприяє підвищенню матеріального і духовного потенціалу суспільства і створює сприятливе підґрунтя для практичної реалізації здібностей і талантів кожного громадянина, але й веде до єднання нації, збереження її національного духу і національної гордості. Роль держави як суб'єкта підприємницького процесу може бути різною в залежності від суспільних умов, ситуації, що складається у сфері ділової активності, і тих цілей, які ставить перед собою держава. В рамках даного дослідження розглянемо інструменти держави, спрямовані на підтримку малого і середнього підприємництва (МСП) в Україні.

Перш за все, основний інструмент – це відповідне законодавче поле. Так, Стратегію сталого розвитку України до 2030 [4] створення сприятливого середовища для ведення бізнесу та розвитку МСП визначено одним із середньострокових напрямів реформування. Державна фінансова підтримка МСП надається за рахунок державного та місцевих бюджетів. Основним нормативно-правовим документом у даному напрямі є Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва» [3], яким визначено, що державна підтримка суб'єктів МСП включає фінансову, інформаційну, консультативну підтримку, зокрема підтримку у сфері інновацій, науки, промислового виробництва, підтримку суб'єктів малого і середнього підприємництва, що провадять експортну діяльність, підтримку у сфері підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів та

кадрів для ведення бізнесу.

Крім того, з 02.08.2017 р. набрав чинності Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» [2], який встановлює правові засади проведення моніторингу державної допомоги суб'єктам господарювання, здійснення контролю за допустимістю такої допомоги для конкуренції, спрямований на забезпечення захисту та розвитку конкуренції, підвищення прозорості функціонування системи державної допомоги.

Сучасним інструментом надання державної допомоги є «Портал державної допомоги», розроблений Антимонопольним комітетом України за підтримки проекту міжнародної технічної допомоги ЄС для збору інформації про чинну та нову державну допомогу, що містить реєстр державної допомоги, реєстр рішень, реєстр справ тощо [1].

Крім того, підтримка МСП на державному рівні полягає в наступному:

1) наданні фінансових продуктів та програм допомоги МСП з боку державних банків (АТ «Ощадбанк», АТ «Укресімбанк», АБ «Укргазбанк»); залученні безробітних до організації підприємницької діяльності, що є однією з активних форм підтримки безробітних, яка здійснюється Державною службою зайнятості у разі відсутності на ринку праці підходящої роботи;

2) підтримці АПК з боку Мінагрополітики.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію політики у сфері підприємництва є Міністерство економічного розвитку і торгівлі України.

Також потрібно зауважити, що відповідно до чинного законодавства, фінансова державна підтримка суб'єктів малого підприємництва на державному рівні реалізується в рамках бюджетної програми «Мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва», головним розпорядником та відповідальним виконавцем якої є Державна регуляторна служба України.

На жаль, на сьогодні з державного бюджету на підтримку та розвиток МСП виділяється недостатній обсяг фінансових ресурсів. Невиконання планів

фінансування національної програми сприяння розвитку малого підприємництва, очевидно, пов'язане з тим, що органи виконавчої влади, які, на жаль, змінюються надзвичайно часто, розглядають цю статтю бюджету за залишковим принципом.

Разом з тим, існує і позитивний досвід підтримки МСП на регіональному рівні. Прикладом державної підтримки розвитку МСП за рахунок місцевого бюджету є м. Київ, зокрема Положення про фінансово-кредитку підтримку суб'єктів МСП у м. Києві, що реалізується Київською міською державною адміністрацією та Німецько-Українським фондом [5].

Програма фінансово-кредитної підтримки суб'єктів МСП у м. Києві спрямована запобігти спеціалізації МСП здебільш на торговельно-посередницькій діяльності. Фінансування отримають пріоритетні для міста галузі промисловості, створення освітньої інфраструктури та надання послуг в сфері житлово-комунального господарства. Київською міською владою на фінансово-кредитну підтримку у 2018 виділено 10 млн грн. За рахунок цих коштів для київських підприємців компенсуватиметься 50 % номінальної відсоткової ставки, що встановлюється кредитним договором. Так, для кінцевого позичальника відсоткова ставка буде найнижчою в Україні – близько 7,5 % [5].

Позичальниками можуть бути суб'єкти господарювання – резиденти України, які зареєстровані в місті Києві, виробничі потужності яких розміщені на території міста Києва та які підпадають під визначення суб'єктів малого або середнього підприємництва згідно з положеннями Господарського кодексу України. Сума кредиту в національній валюті не може перевищувати суму еквівалентну 250 000 євро. Максимальний строк надання фінансово-кредитної підтримки не може перевищувати 2 роки.

У квітні 2018 року Укргазбанк у межах даної Програми видав перший в Україні кредит на суму 2,6 млн грн ТОВ «Реабілітімед» для розширення виробничих потужностей і придбання сучасного німецького обладнання для виробництва ортопедичної та медичної продукції, яка б відповідала світовим

стандартам якості [5].

Разом з тим, підтримка МСП має координуватись Регіональними фондами підтримки підприємництва, створеними у межах Українського фонду підтримки підприємництва – структури, яка за державні кошти впроваджує затверджені урядом заходи та програми, спрямовані на забезпечення для МСП можливості отримати освітню, консультаційну, гарантійну і, зокрема, пільгову фінансово-кредитну підтримку.

### **Список використаних джерел**

1. Портал державної допомоги: офіційна сторінка URL: <http://pdd.amc.gov.ua/main/home/amkuforms>. (дата звернення 13.09.2021).

2. Про державну допомогу суб'єктам господарювання: Закон України від 01.07.2014 р. № 1555-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18>. (дата звернення 13.09.2021).

3. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва: Закон України від 22.03.2012 р. № 4618-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>. (дата звернення 13.09.2021).

4. Про Стратегію сталого розвитку Україна до 2030: проект Закону України від 07.08.2018 № 9015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A??an=332>. (дата звернення 13.09.2021).

5. Хотенко О. Державна підтримка малого та середнього підприємництва. Інститут податкових реформ. URL: <https://ngoipr.org.ua/blog/derzhavna-pidtrymka-malogo-ta-serednogo-pidpryyemnytstva/>. (дата звернення 13.09.2021).

# СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

*Пигида А.В., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д. н. держ. упр., завідувач кафедри  
публічного управління та адміністрування Лозинська Т.М.*

Одним із основних напрямків змін в публічній сфері України є реформування територіальної організації влади на основі децентралізації. Децентралізація розглядається як принцип побудови системи управління, здатної забезпечити належні умови для розвитку всіх адміністративно-територіальних утворень, що сприятиме підвищенню рівня життя населення. У процесі децентралізації відбулася передача частини повноважень та ресурсів до місцевих громад, що сприяло зростанню їх економічної свободи.

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 721-р «Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Полтавської області» [1] в межах Котелевського району сформовано території двох громад – Котелевської та Великорублівської. До складу новоствореної Котелевської громади увійшли території Котелевської селищної, Більської, Деревківської та Сидоряченської сільських рад.

Отже, перед новою громадою стоїть завдання обрати напрями та пріоритети подальшого розвитку, визначитись, яким чином об'єднати в одне ціле людей, які живуть в різних населених пунктах та раніше мали свій орган самоврядування (сільську раду), який вирішував усі питання на місцях, а також організувати роботу апарату новоствореної громади відповідно до вимог чинного законодавства.

Було прийнято рішення розробити стратегію розвитку громади відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015

року № 932 «Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів» [2], Стратегії регіонального розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки [3].

Враховуючи те, що стратегія розвитку громади – це не просто документ, а важливе покрокове планування майбутнього громади, розпорядженням селищного голови було створено робочу групу, до складу якої увійшло 38 членів громади. Вони активно беруть участь в опитуваннях, які проводяться в процесі роботи над документом, готують ідеї та пропозиції. Також до розробки стратегії було залучено експерта – завідувача кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету, доктора наук з державного управління, професора Тамару Миколаївну Лозинську.

У процесі підготовки проекту стратегії було проведено соціологічне дослідження на тему думок і суджень щодо розвитку громади у різних соціальних і професійних групах (виробництво, бізнес, освіта, медицина, культура, комунальна сфера, органи влади, громадські організації) у формі дискусій та за допомогою традиційного анкетування. При розробці стратегічного плану було застосовано трирівневу схему планування, який містить в собі наступні етапи:

I етап: Аналіз ситуації, формування візії, місії;

II етап: Визначення стратегічних та операційних цілей;

III етап: Розробка програм, згідно з якими буде впроваджуватись стратегія в життя.

Під час дослідження методології написання стратегій розвитку було проаналізовано декілька стратегій світових міст та громад, а саме: Бірмінгем, Познань, Краків, Варшава, Львів і Вінниця.

Вивчаючи різні приклади й підходи до формування головних стратегічних планів, за основу написання взято методіку, розроблену Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального

господарства України [4], яку адаптовано під умови Котелевської територіальної громади.

У системі управління нашої держави, як і загалом у світовій, основний акцент в економічній парадигмі ставився переважно на матеріально-речові аспекти, як на домінанту соціально-економічного розвитку. Але, зважаючи на практичний досвід багатьох розвинених країн, швидкий розвиток економіки не задовольняє потреб основної маси населення, не створює сприятливого соціально-духовного клімату, умов для автоматичного покращення якості життя. Тому основою соціального та економічного розвитку громади є вирішення проблем життєдіяльності мешканців, покращення добробуту населення як основної складової життя суспільства. Цілком логічно, що пріоритетом у системі управління громади стає увага до розвитку людського капіталу, підвищення якості надання публічних послуг, розвиток місцевої економіки та трансформація системи управління. Одним з основних напрямків стратегії є подолання проблеми міграції населення шляхом створення нових робочих місць, комфортних соціально-культурних умов, розвитку інфраструктури та підтримки сприятливого клімату для результативного функціонування бізнесу.

Особливістю розробки Стратегії розвитку Котелевської територіальної громади є поєднання експертної роботи з громадськими консультаціями та обговореннями. Адже саме для досягнення збалансованого розвитку громади було обрано для роботи метод партнерства, який спирається на широке залучення громадськості до процесу розробки стратегії на всіх етапах роботи над документом. Важливо, що робоча група схиляється до думки, що результатом стратегічного планування має стати не документ (Стратегія), а визначення напрямів стратегічного управління розвитком громади на основі положень та напрямків, змодельованих у ньому. За такого підходу розроблення стратегічного плану перестає бути самоціллю, а перетворюється в дієвий інструмент управління розвитком громади.

## Список використаних джерел

1. Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Полтавської області: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 №721-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/721-2020-p#Text> (дата звернення 10.11.2021).

2. Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. №932. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2015-p#Text> (дата звернення 10.11.2021).

3. Стратегії розвитку Полтавської області 2021-2027. URL: <https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/derzhavna-rehional-na-polityka/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvitku/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvytku-na-period-do-2027-roku> (дата звернення 10.11.2021).

4. Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31.03.2016 №79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0632-16#Text> (дата звернення 10.11.2021).

## **ФУНКЦІЇ АГЕНЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЯК ІНСТИТУЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВО РОЗВИТКУ**

*Сергієнко В.І., здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Попова Ю.М.*

Утворення та ефективне функціонування у кожному регіоні агенції регіонального розвитку (АРР) є одним із головних пріоритетів упровадження нової державної регіональної політики в Україні. Міністерство розвитку громад та територій України розглядає агенції як партнерів у реалізації на регіональному та місцевому рівнях нових підходів до забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіонів і громад, упровадження трирівневої системи стратегічного планування регіонального розвитку, активізації інвестиційного, експортного та підприємницького потенціалу територій, а також реалізації проектів, спрямованих на зміцнення економічної бази територій та створення сприятливих умов для комфортного проживання, самореалізації та розвитку громадян. Особливе місце АРР у забезпеченні регіонального та місцевого розвитку обумовлене тим, що їх співзасновниками виступають місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації місцевого бізнесу, громадські організації, наукові та навчальні заклади регіону. Це дозволяє залучити широке коло фахівців та врахувати потреби та інтереси різних категорій громадян, бізнесу та органів влади при розробці пропозицій щодо стратегічних та оперативних цілей і завдань розвитку регіонів і громад.

Результатами діяльності АРР в Україні мають стати [3]:

– ефективне планування і реалізація політики регіонального розвитку, оптимальне поєднання державних, регіональних та місцевих ініціатив, влади, бізнесу та громадськості;

- налагодження ефективної системи проектної діяльності, розроблення якісних проектів регіонального розвитку;
- підвищення інвестиційної привабливості регіонів, залучення інвестицій;
- підтримка розвитку малого та середнього бізнесу;
- підтримка експортної діяльності та сприяння суб'єктам місцевої економіки у виході на нові ринки;
- розвиток міжрегіональної економічної інтеграції, розроблення міжрегіональних проектів тощо.

Утворення АРР відбувається відповідно до: Закону України «Про засади державної регіональної політики» [1]; Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про агенцію регіонального розвитку» [2]. Завдяки прийняттю зазначених правових актів регіони отримали можливість створювати неприбуткові небюджетні установи, які допомагатимуть місцевій владі втілювати регіональну стратегію розвитку і здійснювати заходи, передбачені планом з її реалізації, надавати широкий спектр послуг, спрямованих на забезпечення регіонального розвитку.

Відповідно до законодавства, АРР є неприбутковою установою, що утворюється на засадах партнерства між державним, приватним та громадським секторами, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями з метою ефективної реалізації державної регіональної політики. Засновниками АРР можуть бути Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські ради та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації. Водночас співзасновниками агенцій також можуть бути регіональні торгово-промислові палати, регіональні асоціації підприємців, регіональні представництва всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи асоціації органів місцевого самоврядування регіону, вищі навчальні заклади, наукові установи, профільні громадські об'єднання регіону.

Основними функціями АРР відповідно до Типового положення є [2]:

- проведення аналізу соціально-економічної ситуації, проблем розвитку

відповідного регіону формування та подання відповідним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування пропозицій щодо шляхів їх розв'язання;

– вивчення досвіду інших держав щодо реалізації регіональної політики та підготовка пропозицій щодо використання позитивного досвіду в регіоні;

– сприяння, у тому числі шляхом організації та проведення консультаційної роботи, у реалізації суб'єктами регіонального розвитку регіональної стратегії розвитку та виконанні плану заходів з її реалізації, програм і проектів регіонального розвитку;

– підвищення інвестиційної привабливості регіону, залучення інвестиційних та кредитних ресурсів, міжнародної технічної допомоги для регіонального розвитку;

– створення умов для інституційного та інфраструктурного розвитку регіону.

Отже, особливе місце АРР у забезпеченні регіонального та місцевого розвитку обумовлене тим, що їх співзасновниками виступають місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації місцевого бізнесу, громадські організації, наукові та навчальні заклади регіону. Це дозволяє залучити широке коло фахівців та врахувати потреби та інтереси різних категорій громадян, бізнесу та органів влади при розробці пропозицій щодо стратегічних та оперативних цілей і завдань розвитку регіонів і громад.

### **Список використаних джерел**

1. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2015 р. № 156-VIII. URL: <http://surl.li/alfxw> (Дата звернення 18.10.2021).

2. Про затвердження Типового положення про агенцію регіонального розвитку: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 р. № 258. URL: <http://surl.li/alfxx> (дата звернення 18.10.2021).

3. Тодорова О.Л., Лесик О.В. Агенції регіонального розвитку як складова інституційного забезпечення реалізації державної регіональної політики. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 13-14. С. 72-78.

## УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Луговець О.О., здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Попова Ю.М.*

Донедавна в системі охорони здоров'я переважали адміністративні методи управління, які на фоні фінансування стали основою екстенсивного розвитку медичних закладів. В час ринкової економіки такий шлях розвитку вичерпав свої можливості, оскільки система, яка практично не використовує економічні важелі, інструменти та стимули до пошуку нових типів медичних закладів, альтернативних форм надання методичної допомоги, підвищення якості профільних послуг тощо, формує підґрунтя посилення диспропорцій та нарощування медичних, соціальних і, врешті, економічних втрат. Найбільш показовим проявом нових тенденцій в управлінні установ охорони здоров'я є поява приватних організацій з властивими їм особливостями. Вони відрізняються від державних закладів більш гнучким управлінням, свободою у прийнятті управлінських та фінансових рішень. Проте, до якого б типу закладів не належала установа охорони здоров'я, необхідною умовою її існування є активне застосування системи ефективних методів управління, адаптованих до специфіки охорони здоров'я як об'єкта економічного регулювання.

Процес прийняття управлінського рішення у вітчизняних закладах охорони здоров'я стає все більш ускладненим з огляду на наростання різноспрямованості аспектів, які визначають ефективність подальшої реалізації таких рішень у сучасних умовах. Реформування вітчизняної медицини, обмежене фінансування закладів охорони здоров'я, поширення прогресивних методик лікування та діагностування, зростання захворюваності населення та підвищення вимог пацієнтів до якості медичних послуг – чинники, які

формують нові виклики до всіх учасників взаємовідносин у медичній галузі.

З метою удосконалення системи управління медичним закладом та підвищення якості такого управління, що є обов'язковою умовою забезпечення його конкурентних переваг в умовах переходу на автономну модель діяльності, доцільним є впровадження наступних заходів. Одним із напрямків ефективного управління медичним закладом є ефективна кадрова політика. Оскільки, якість і доступність надання медичної допомоги населенню напряму залежать від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та їхнього професійного рівня [5].

На сьогодні в Україні існує гостра нестача фахівців-організаторів у сфері охорони здоров'я, які вміють приймати відповідальні, самостійні й ефективні рішення стратегічного характеру. Це пояснюється відсутністю ефективної системи підготовки менеджерів у галузі охорони здоров'я та створення якісної освітньої бази з урахуванням найкращих здобутків провідних країн світу та реалій української системи охорони здоров'я. Окрему увагу необхідно звернути на те, що управлінці в розвинених країнах світу – це фахівці з економічною чи юридичною освітою, так звані медичні менеджери, а в Україні велика частка управлінців у галузі охорони здоров'я – фахівці без досвіду та навичок з управління, які мають медичну освіту (лікарі-практики) і більшість з яких не мають правової чи економічної підготовки. Наразі усі функції як і адміністративні, так і медичні в українських медичних закладах виконує головний лікар [5].

З 1 січня 2019 року в Україні функції директора та медичного директора були чітко розмежовані: директор закладу займатиметься питаннями господарської діяльності, а медичний директор – виключно питаннями медицини. Нікого не звільнятимуть: усі головні лікарі та інші медичні працівники виконуватимуть свої функції без змін до закінчення терміну дії їхніх договорів [3].

Після завершення терміну дії договору головні лікарі зможуть пройти конкурс як на посаду генерального директора, так і на посаду медичного

директора закладу охорони здоров'я. Із 2022 року претенденти, які не мають управлінської чи менеджерської освіти у галузі знань «Управління та адміністрування» або «Публічне управління та адміністрування», повинні будуть додатково здобути її. Наступним напрямком в управлінні медичним закладом – активізація впровадження сучасних моделей (систем) якості в діяльність медичного закладу, що дозволить забезпечити пряму залежність якості медичної допомоги від системи управління. Такими моделями можуть стати: система міжнародних стандартів якості ISO 9001; моделі досконалості (EFQM); системи якості Міжнародного товариства якості охорони здоров'я (ISQua); моделі спільної комісії з акредитації організацій охорони здоров'я (JCAHO); моделі постійного покращення (Associates in Process Improvement) [2].

Але, обов'язковим для керівника у сфері якості є використання методу системного підходу для встановлення взаємодії всіх процесів у системі та запровадження елементів самооцінювання діяльності медичного закладу в контексті підвищення якості надання медичної допомоги [1].

Процеси системи управління якістю, згідно з міжнародними стандартами в адаптації до медичного закладу, можна розподілити на чотири групи: процеси, пов'язані з відповідальністю керівництва у сфері якості; з управлінням ресурсами для забезпечення лікувально-діагностичного процесу; процеси надання медичної допомоги; процеси моніторингу, вимірів, оцінки, аналізу та поліпшення кожного виду діяльності. Зауважимо, що зазначені групи процесів у певних межах відбуваються на кожному рівні управління: керівника закладу, його заступників, керівників структурних підрозділів, безпосередніх виконавців (рівень самоуправління) [3].

Модернізація системи управління в сфері охорони здоров'я передбачає впровадження ефективних комунікативних технологій та налагодження взаємин між медичними працівниками (надавачами послуг) й пацієнтами (споживачами), їх документальне оформлення. Така комунікація повинна ґрунтуватись на моделі збалансованого, оптимального трикутника дій «послуга – постачальник – замовник», яка працює у передових країнах світу.

Реформування медичного сектору є досить складним процесом, оскільки лікарняні заклади залишаються досить консервативним елементом системи охорони здоров'я, попри нові виклики і зміни в самих системах. Функціональна діяльність медичних закладів на ринку медичних послуг в сучасних умовах має враховувати виклики ендogenous та екзогенного характеру, пов'язані з проведенням медичної реформи та процесами децентралізації, до яких слід віднести: використання нових моделей управління; вдосконалення форм планування та організації діяльності медичних установ; професіоналізацію кадрового забезпечення медичних закладів; інновацізацію інформаційно-аналітичного забезпечення в частині формування електронної системи охорони здоров'я (E-Health); диференціацію джерел фінансового забезпечення надання медичних послуг; дотримання міжнародних стандартів якості надання медичних послуг, здійснення аудиту якості медичної допомоги й постійного моніторингу конкурентоспроможності медичних послуг.

### **Список використаних джерел**

1. Грабовський В.А., Клименко П.М. Системний підхід до управління закладами охорони здоров'я. *Вісник НАДУ*. 2014. № 3. С. 136-142.
2. Дмитрук О.В. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. URL: <http://surl.li/cizgn> (дата звернення 06.11.2021).
3. Ефективне управління медичними закладами. Можливості МІС. <https://euromd.com.ua/post-8164-efektivne-upravlinnya-medichnimi-zakladami-mozhливosti-mis>.
4. Мартинюк О.А., Курдибанська Н.Ф. Впровадження системи управління якістю в медичних закладах. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 6. С. 75-79.
5. Мельник Л.А. Сучасний керівник медичного закладу в умовах реформування здравооохоронної галузі. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1336>.

## ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ РАЙОННИХ РАД

*Гнаток Є.М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д. держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

Завершення адміністративно-територіальної реформи в Україні не лише змінило кількість адміністративно-територіальних одиниць, але й сформувало потребу у більш чіткому визначенні повноважень органів місцевого самоврядування різних рівнів. Особливо важливими ці питання є для районного рівня, оскільки суттєве скорочення районів і передача майна районних рад на рівень ТГ обумовлює необхідність встановлення функцій районних рад таким чином, щоб вони не перетиналися з функціями сільських, селищних і міських рад, з одного боку, і дозволяли скоординувати зусилля місцевих рад базового рівня щодо вирішення питань місцевого значення, з іншого. Не зважаючи на те, що країна отримала новий адміністративно-територіальний устрій і нові економічні та організаційні основи функціонування місцевих рад базового рівня, розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування усе ще здійснюється на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», прийнятому ще в 1997 р. [1]. Тож і районні ради мають діяти лише в межах та на підставі Конституції України і законів України.

Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо приведення у відповідність положень бюджетного законодавства у зв'язку із завершенням адміністративно-територіальної реформи» [2], склад доходів та видатків районних бюджетів було суттєво переглянуто. Зокрема, 60% податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), які до проведення реформи надходили до районних бюджетів, зараз передаються до місцевих бюджетів територіальних громад, а отже і відповідні повноваження мають бути передані сільським, селищним, міським радам. Тому подальші кроки, пов'язані з визначенням нових повноважень органів місцевого самоврядування, мають забезпечуватися

законодавчо. З цією метою Міністерством розвитку громад та територій України розроблено новий законопроект «Про місцеве самоврядування в Україні» [3], яким унормовуються всі зміни, що вже відбулися в сфері місцевого самоврядування, та встановлюються нові правила діяльності районних і обласних рад. На жаль, цей законопроект, як і інші, розроблені іншими суб'єктами, так і не набув статусу закону, що перешкоджає формуванню сучасної моделі місцевого самоврядування.

Сфера компетенції районних рад в частині таких питань, як забезпечення організації роботи ради, затвердження районного бюджету, звітів про його виконання, затвердження місцевих програм, управління майном спільної власності ТГ району усе ще залишається неврегульованою належним чином [3]. На даному етапі розвитку місцевого самоврядування мають бути закріплені позитивні результати децентралізації. З цією метою має бути прийнято ряд основоположних законів, а саме: «Про засади адміністративно-територіального устрою в Україні», «Про місцевий референдум», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеві державні адміністрації» та інші закони, пов'язані із функціонуванням місцевого самоврядування. Саме за такого перебігу мешканці громад можуть сподіватися на поліпшення умов життя та отримання механізмів впливу на місцеву владу.

### **Список використаних джерел**

1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. URL: <http://surl.li/cizjm> (дата звернення 05.11.2021).
2. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо приведення у відповідність положень бюджетного законодавства у зв'язку із завершенням адміністративно-територіальної реформи: Закон України від 17.09.2020 №907-URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t200907> (дата звернення 05.11.2021).
3. Офіційний сайт платформи «Децентралізація дає можливість». URL: <https://decentralization.gov.ua/news/12864> (дата звернення 05.11.2021).

## РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ГРОМАДСЬКОЇ УЧАСТІ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ

*Дикань О.О., здобувач вищої освіти СВО Магістр  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. е. н., професор Галич О. А.*

Одним із сучасних трендів є активне впровадження в діяльність органів місцевого самоврядування елементів електронної демократії. Більш активно це відбувається в містах України, але останнім часом набуло поширення і в сільських територіальних громадах.

В дослідженні, здійсненому Аналітичним центром CEDOS в рамках впровадження проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у демократичному процесі прийняття рішень в Україні» в 2017 р. зазначені численні платформи електронної демократії м. Києва. Спеціальними підсайтами офіційних сайтів Київради та КМДА, за допомогою яких здійснюється залучення громадян та комунікація з організаціями громадянського суспільства є, зокрема: Громадський проект Київ ([gb.kyivcity.gov.ua](http://gb.kyivcity.gov.ua)), Електронні петиції до Київради ([petition.kyivcity.gov.ua](http://petition.kyivcity.gov.ua)), Громадське обговорення проектів нормативно-правових актів КМДА ([projects.kyivcity.gov.ua](http://projects.kyivcity.gov.ua)), Контактний центр міста Києва 1551 ([1551.gov.ua](http://1551.gov.ua) та його мобільні додатки).

Серед платформ, які використовуються організаціями громадянського суспільства та активістами м. Києва для комунікації між собою та з органами влади, є: Ресурсний центр ГУРТ ([gurt.org.ua](http://gurt.org.ua)), Велика ідея ([biggggidea.com](http://biggggidea.com)), Громадський простір ([prostir.ua](http://prostir.ua)), Жителі ([zyteli.com](http://zyteli.com)), Mistosite ([mistosite.org.ua](http://mistosite.org.ua)), Платформа міських інновацій ([cityip.org.ua](http://cityip.org.ua)), Civil Society app ([gurtom.mobi](http://gurtom.mobi)), Розумне місто ([rozumnemisto.org](http://rozumnemisto.org)), Доступ до правди ([dostup.pravda.com.ua](http://dostup.pravda.com.ua)), Відкрите місто ([opencity.in.ua](http://opencity.in.ua)), Єдина система місцевих петицій ([e-dem.in.ua](http://e-dem.in.ua)), Громадянське суспільство і влада ([civic.kmu.gov.ua](http://civic.kmu.gov.ua)) [1].

Плановий розвиток та впровадження інструментів електронної демократії в Україні вимагає розширення їх спектру і в Пирятинській міській територіальній громаді Полтавської області. Для ефективної реалізації функцій Пирятинською міською радою, створення добрих умов для розвитку територіальної громади, а також підвищення комунікативної та суспільно-корисної активності громадян, посилення їх участі в вирішенні питань місцевого значення запропоновано розширити пакет е-сервісів офіційного сайту громади (таблиця 1).

Очікується, що охарактеризовані в таблиці 1 е-сервіси сприятимуть діяльності Пирятинської міської ради в таких напрямках: залучення населення до участі у вирішенні питань місцевого та загальнодержавного значення (1); володіння, використання та управління комунальною власністю (2); забезпечення комплексного соціально-економічного та культурного розвитку відповідної території (3); надання соціальних послуг населенню, соціальний захист населення, сприяння працевлаштуванню громадян (4); забезпечення законності, громадської безпеки, правопорядку, охорона прав, свобод і законних інтересів громадян (5); захист інтересів і прав місцевого самоврядування (6).

*Таблиця 1*

**Пакет е-сервісів для забезпечення напрямів діяльності та співпраці  
Пирятинської міської ради з територіальною громадою, 2022-2023 рр.**

Етапи реалізації місцевої політики		Напрями діяльності					
Е-сервіс	Призначення е-сервісу	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Формування порядку денного політики							
Звернення та петиції	Індикатор висвітлення найгостріших і найважливіших питань з точки зору жителів громади, контролю за діяльністю влади						
Панель міста	Показники життєдіяльності міста						
2. Формулювання політики							
Консультації з громадськістю	Залучення громадян до участі в управлінні, вільний доступ до інформації, забезпечення гласності, відкритості та прозорості діяльності						
Громадські обговорення, опитування	Вивчення поточних потреби та проблем членів громади та окреслення перспектив співпраці						

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Електронний кабінет депутата	Внесення депутатом пропозицій під час сесій в реальному часі						
3. Затвердження політики							
Бюджет участі	Участь жителів у прийнятті рішень щодо розподілу частини коштів міського бюджету						
Он-лайн трансляція сесій, виконкомів	Забезпечення прозорості діяльності органів місцевого самоврядування						
4. Втілення політики							
Відкритий бюджет - візуалізації	Підвищення якості звітування органу місцевого самоврядування, в частині використання коштів громади						
Єдиний державний портал відкритих даних	Забезпечення доступу до інформації органу місцевого самоврядування з можливістю її наступного використання						
ЦНАП	Сервіс для подання електронних заяв без необхідності відвідування офісу						
Єдина система електронних публічних закупівель (ProZorro)	Забезпечення прозорості та ефективності використання коштів громади, запобігання корупційним схемам у закупівлях						
5. Моніторинг і контроль							
Портал «Відкрите місто»	Зазначення корисних об'єктів та створення повідомлення про проблему						
Звернення та петиції	Вплив на діяльність органів влади, відстоювання своїх прав та законних інтересів						
Єдиний веб-портал використання публічних коштів	Надає інструменти для контролю та доступу за використанням коштів платників податків						

До пакету е-сервісів, що вже були задіяні Пирятинською міською радою в 2017-2020 рр. [2] (в т. ч. в тестову режимі), або впровадження яких вже обговорювалося, доцільно додати:

- «Панель міста» (показники життєдіяльності міста);
- «Консультації з громадськістю»; призначення – формулювання місцевої політики шляхом залучення громадян до участі в управлінні, надання можливості вільного доступу до інформації про діяльність органів виконавчої влади, а також забезпечення гласності, відкритості та прозорості їх діяльності;
- «Громадські обговорення»; призначення – вивчення поточних потреб та проблем членів громади та окреслення перспектив співпраці;
- «Відкритий бюджет»; мета – підвищення якості звітування органу місцевого самоврядування в частині використання коштів громади;

– «Єдиний державний портал відкритих даних»; забезпечення доступу до інформації органу місцевого самоврядування з можливістю її наступного використання;

– «ЦНАП» – сервіс для подання електронних заяв без необхідності відвідування офісу;

– платформу «Єдина системи електронних публічних закупівель» (ProZorro), що дозволить використати аналітичні інструменти для контролю та моніторингу публічних закупівель (DOZORRO); її призначення – забезпечення прозорості та ефективності використання коштів громади, запобігання корупційним схемам у закупівлях;

– портал «Відкрите місто» (зазначення корисних об'єктів та створення повідомлення про проблему);

– «Єдиний веб-портал використання публічних коштів»; призначення – надати інструменти для контролю та доступу за використанням коштів платників податків.

Щоб мешканці сіл усвідомили необхідність цифрових навичок та переваги користування ними, опанували ці навички в територіальних громадах Полтавської області необхідна просвітницька кампанія. Саме тому, пріоритетами у процесі розвитку е-демократії в територіальних громадах Полтавської області мають стати: створення та поширення навчальних ресурсів, консультаційної допомоги посадовим особам органів місцевого самоврядування з питань розвитку е-демократії та цифровізації територіальних громад; підвищення цифрової грамотності населення (створення умов для навчання дорослих), громадських об'єднань, бізнесу; впровадження мотиваційних програм та проведення інформаційних кампаній для більшого залучення жителів до використання впроваджених цифрових інструментів.

### **Список використаних джерел**

1. Дослідження здійснене Аналітичним центром CEDOS в рамках впровадження проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у

демократичному процесі прийняття рішень в Україні». 2017. URL: <http://surl.li/cizmj> (дата звернення: 20.11.2021).

2. Пирятинська громада. URL: <http://pyriatyn.org.ua/> (дата звернення: 09.11.2021).

# ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПИРЯТИНСЬКОЇ ГРОМАДИЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ МІСЬКОЇ РАДИ

*Чайка А.В., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О.І.*

Довіра громади до органів самоврядування в сучасних умовах визначається рівнем прозорості та відкритості останніх. Принцип прозорості органів публічного управління полягає в установленні ними умов, що забезпечують залучення громадян та інших об'єктів управління до прийняття управлінських рішень шляхом створення і гарантування високого рівня їх обізнаності щодо змістовного та процедурного аспектів державно-управлінської діяльності, а принцип відкритості державної влади є її обов'язком із забезпечення можливості вільного доступу громадян до здійснення управління публічними справами у спосіб безпосереднього волевиявлення [1].

Ця проблема досліджувалася на матеріалах Пирятинської міської ради [2]. Інформаційне забезпечення громади щодо діяльності Пирятинської міської ради відбувається згідно прийнятих в 2020 р. програм: «Висвітлення діяльності Пирятинської міської ради в засобах масової інформації» та «Партисипативна демократія в діяльності Пирятинської міської ради».

Засобами інформаційної взаємодії з боку місцевої влади є такі власні засоби: офіційний веб-сайт Пирятинської міської ОТГ; стенди з інформацією в приміщенні Пирятинської міської ради та виконавчого комітету; стенди з інформацією в місцях прийому депутатів. Основний канал для інформування громадськості про діяльність ради офіційний веб-сайт Пирятинської міської ОТГ. Кількість користувачів на офіційному веб-сайті 440705, з них нових 43679. На сайті запропоновано каталог інформації, що розміщена на виконання вимог статті 15 Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Станом на 31 грудня 2019 р. на веб-сайті оприлюднено 4482 од. інформації (на 31.12.2018 р. – 3472). У розрізі: рішення сесії міської ради – 552 (378) од.; рішення виконавчого комітету міської ради – 501 (489) од.; розпорядження міського голови – 258 (221) од.; проекти рішень сесії міської ради – 592 (412) од.; проекти рішень виконавчого комітету міської ради – 553 (429) од.; протоколи засідань сесії та виконкому – 53 (51) од.; оголошення про скликання сесій та виконавчого комітету – 53 (51) од.; оголошення про проведення депутатських комісій – 106 (92) од.; інші оголошення – 143 (136) од.; рубрика «Актуально» – 37 (34) од.; оновлені інформації про діяльність структурних підрозділів виконкому міської ради – 141 (193) од.; заходи – 83 од.; оголошення про проведення особистого та виїзного прийомів міського голови, в тому числі і у старостатах – 37 (43) од.; гаряча телефонна лінія – 39 (41) од.; рубрика «Новини» – 1334 (943) од.

Окремо здійснюється інформування через соціальні мережі – сторінка Пирятинської міської ОТГ у соціальній мережі Facebook (4038 учасників), загальнодоступна група «Пирятинські вісті», 5,4 тис. учасників), обласна газета «Апельсин» (Новини Полтавщини)».

Новини розміщуються і у соціальній мережі Facebook – 2019 р. (938 од.) та Instagram (155 од., сторінка функціонує з 22 серпня поточного року).

Також необхідно зазначити, що у ЗМІ розміщено 263 (227 в 2018 р.) інформацій (оголошення, привітання, рішення, заходи тощо) про діяльність міської ради, її виконавчого комітету, діяльність депутатів. На ТРК «Пирятин» висвітлено 208 (175 в 2018 р.) сюжетів.

Запит на інформацію подається до приймальні міського голови письмово, усно, за телефоном, факсом або на електронну адресу. Звіти щодо кількості запитів на публічну інформацію розміщуються на сайті в розділі «Доступ до публічної інформації». За 2020 р. до Пирятинської міської ради надійшов 44 інформаційних запити. Стосовно категорії дописувачів, то за публічною інформацією зверталися 17 юридичних осіб та 27 громадян. Основна кількість запитів, що надійшли до міської ради протягом звітного періоду отримана

електронною поштою – 39, в письмовому вигляді поштою – три, два – прийнято особисто від запитувачів. У 35 випадках запитувачам інформації надано змістовні відповіді, три запити надіслано за належністю, у двох випадках відмовлено, чотири – на виконанні.

На сайті працює електронна приймальня. Отримано сім звернень протягом 2019 р. Є розділи «Електронні петиції», «Трансляції сесійних засідань онлайн». Це дає можливість жителям ОТГ не тільки подавати заяви до виконавчого комітету міської ради, а й контролювати виконання проблемних питань. Щовівторка у міській раді працює «гаряча» телефонна лінія, в якій беруть участь працівники міської ради (заступники міського голови, секретар ради, керуючий справами та начальники відділів).

В 2019 р. надійшло 281 звернення, з них письмових – 226, на особистий прийом до міського голови звернулося 55 осіб. З усіх звернень: 18 – повторні; 49 – колективні. У зверненнях порушені питання: комунального господарства – 86 (96 в 2018 р.), аграрної політики і земельних відносин – 60 (82), екології та природних ресурсів – 20 (23), соціального захисту – 29 (31), сім'ї, дітей, молоді, гендерної рівності, фізичної культури і спорту – 3 (9), житлової політики – 20 (20). За результатами розгляду звернень позитивно вирішено – 59 (88), роз'яснено – 167 (151), відмовлено – 5 (2), інше – 50 (64).

Таким чином, проведене дослідження засвідчило, що інформаційне забезпечення Пирятинської громади щодо діяльності міської ради є достатнім. Подальші наші дослідження охоплять інші два рівні взаємодії Пирятинської міської ради з громадськістю: діалоговий та рівень прямої участі.

### **Список використаних джерел**

1. Тимошенко Н. Співвідношення принципів відкритості та прозорості в діяльності ОМС: «Сіамські близнюки» чи узгоджена пара? *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 44. С. 125-131.

2. Пирятинська громада. URL: <http://pyriatyn.org.ua/> (дата звернення: 09.11.2021).

# РОЗВИТОК ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

*Денисенко О.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О.І.*

Побудова етичних взаємовідносин в установах публічної сфери потребує розвитку етичної складової професійної культури всіх керівних кадрів та підлеглих. Організація навчання етичній поведінці посадових осіб органів місцевого самоврядування є складовою сучасної системи професійного навчання.

Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [1], що схвалена урядом та реалізується в Україні, в тому числі за сприяння програм Офісу Ради Європи визначає, що система професійного навчання має бути зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя. Актуальність, потрібність та ефективність підходу «навчання протягом життя» закріплена і в положеннях Меморандуму безперервної освіти Європейської Комісії [2].

Ефективну систему навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб Миргородської міської ради та її виконавчого комітету (Полтавська область) необхідно вибудовувати з огляду на такі особливості. По-перше, навчання має базуватися на виявлених потребах. Відповідно, потрібна розвинута система моніторингу цих потреб. Інший тренд і вимога сучасності – зменшення часу на навчання. За цих умов особливої актуальності у світі набувають різноманітні навчання «без відриву від роботи», навчання «он-лайн» (кількачасові он-лайн навчання), використання всякого роду коучингів та менторингів (передавання знань або допомога безпосередньо на нашому робочому місці). Вживаною стала

навіть практика, коли публічні службовці використовують свій вільний час, наприклад вихідні чи відпустки, для навчання та підвищення своєї кваліфікації. Пропозиція на ринку навчальних послуг для органів місцевого самоврядування сьогодні є достатньо широкою. В 2020 р. відкрився спеціальний Портал управління знаннями [3]. Портал призначений для забезпечення розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання; інформування провайдером наявних освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації.

Є у Миргородської міської ради і законодавчо закріплені фінансові можливості – пункт 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. №106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [4] рекомендує органам місцевого самоврядування під час складання і затвердження відповідних місцевих бюджетів передбачати починаючи з 2020 р. видатки на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у розмірі не менше ніж два відсотки фонду оплати праці.

Завдання полягає в правильному визначенні тематики й типу навчальних програм, які задовільняють потребу Миргородської міської ради та її виконавчого комітету при вирішенні даних конкретних завдань. На кінець 2021 р. Портал управління знаннями пропонував півтора десятка короткострокових програм з питань професійної етики (табл. 1).

Організація навчання нормам етичної поведінки посадових осіб Миргородської міської ради та її виконавчого комітету має спиратися на сучасні технології та інноваційні тенденції: проведення тематичного навчання (тренінги, ділові ігри, семінари-практикуми), вирішення конфліктних ситуацій, володіння ефективними стилями комунікацій, мотивації саморозвитку,

особистісного зростання, корекції самооцінки, емоційної стійкості та психофізичної гармонії.

Таблиця 1

**Короткострокові програми з питань етики, що пропонувалися провайдерами згідно даних Порталу управління знаннями, 2021 р.**

Назва програми	Провайдер
Загальні короткострокові програми	
Етика державного службовця та працівника органів самоврядування як засіб запобігання корупції	Національний університет водного господарства та природокористування
Етикет та імідж як складові культури управління публічного службовця	Полтавський регіональний ЦППК
Загальна короткострокова програма «Етичні засади публічної служби»	Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Етика управлінської діяльності публічних службовців	Вінницький регіональний ЦППК
Етика на публічній службі	Миколаївський регіональний ЦППК
Етичні аспекти публічного управління. Гендерна рівність	Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Доброчесність та запобігання корупції на публічній службі	Хмельницький регіональний ЦППК
Спеціальні короткострокові програми	
Етичне лідерство	Хмельницький регіональний ЦППК
Правила етичної поведінки, імідж та психологічні аспекти діяльності посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	Черкаський ЦППК
Професійна етика, етикет та імідж публічного службовця регіону: орієнтація на підвищення престижу публічної служб	Запорізький регіональний ЦППК
Тренінг управлінської комунікативної компетентності	Черкаський регіональний ЦППК
Етика посадовця та формування позитивного іміджу влади	Чернівецький регіональний ЦППК
Забезпечення доброчесності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування	Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Основи етикету публічного управління	Івано-Франківський обласний ЦППК

Джерело: узагальнено автором з використанням [3].

Проте лише Черкаський регіональний ЦППК в 2021 р. пропонував тренінг управлінської комунікативної компетентності. Отже, постає питання залучення на комерційній основі фахівців тренінгових центрів або кваліфікованої підготовки внутрішніх тренерів.

## Список використаних джерел

1. Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-p#Text> (дата звернення: 19.11.2021).

2. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата звернення: 19.11.2021).

2. Портал управління знаннями. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/> (дата звернення: 21.08.2021).

3. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#Text> (дата звернення: 19.11.2021).

## **ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ РАЙОННОЇ У МІСТІ РАДИ: ПРАВОВИЙ СТАТУС, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА СТРУКТУРА**

*Дудник Д.О., Китайгора Є.С.  
здобувачі вищої освіти СВО Бакалавр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. і. н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Щетініна Т. О.*

Конституція України надає право міським органам місцевого самоврядування визначати спосіб здійснення управління районами міст. На практиці це означає право міської влади утворювати або ліквідувати районні у містах ради, і, відповідно, делегувати їм частину повноважень міських органів самоврядування. Збереження повноважень щодо встановлення внутрішнього районного поділу міст у сфері компетенції вищих органів державної влади має деякі підстави за нинішньої системи управління [1]:

– чинна редакція Конституції України розглядає райони в містах як складовий елемент системи адміністративно-територіального устрою держави в цілому, а особливості такого устрою у свою чергу визначаються законами України;

– районний поділ міст є одночасно територіальною основою як муніципального управління, так і для організації територіальних органів з центральних органів виконавчої влади (Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державної фіскальної служби тощо).

Виконавчий комітет є виконавчим органом районної у місті ради. Згідно Регламенту роботи виконавчого комітету Київської районної в м. Полтаві ради, який затверджений рішенням виконкому Київської районної в м. Полтаві ради від 13 липня 2021 року № 207, виконком ради очолює голова

районної ради. З грудня 2015 року Київську районну в м. Полтаві раду та, відповідно, її виконавчий комітет очолює Сергій Синягівський [2].

У своїй роботі виконавчий комітет керується Конституцією України, законами України, указами і розпорядженнями Президента України, постановами Верховної Ради України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, розпорядчими документами Полтавської обласної та міської, районної рад, іншими нормативними актами та власними рішеннями та розпорядженнями.

Виконавчий комітет є неприбутковою юридичною особою, утримується за рахунок коштів місцевого бюджету.

Виконавчий комітет районної в місті ради утворюється районною у місті радою на строк її повноважень. Після закінчення повноважень ради та голови районної у місті ради, її виконавчий комітет здійснює свої повноваження до формування нового складу виконавчого комітету [2].

Згідно норм чинного законодавства України виконавчий комітет ради утворюється у складі [2]:

- голови районної ради;
- заступника голови районної ради;
- керуючого справами виконавчого комітету;
- заступників голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу;
- керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради;
- інших осіб.

Так, наприклад, голова Київської районної у місті Полтаві ради має шістьох заступників, а саме:

- заступник голови районної ради, чия діяльність спрямована в основному на роботу в раді (Погорілець Ірина Костянтинівна);
- три заступники голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу (Лямін Андрій Юрійович, Тригубенко Світлана Василівна, Старіков Андрій В'ячеславович);

– керуючий справами виконавчого комітету (Сопко Олександр Миколайович);

– заступник голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу, начальник управління соціального захисту населення (Кобищан Наталія Олексіївна).

З метою забезпечення комунікації громадян з посадовими особами, що обіймають посади заступників голови районної ради, на офіційному сайті районної у місті ради розміщені інформативні «візитівки» цих посадовців: фото; прізвище, ім'я та по батькові особи; дні та години проведення прийому громадян (наприклад, 2-й та 4-й понеділок місяця з 10 до 12 години); службовий телефон для звернень чи запитань громадян. На «візитівках» окремо зазначається, що прийом громадян у вказані дні та години проводиться без попереднього запису [2].

Кількісний склад виконавчого комітету визначається радою, а його персональний склад затверджується радою за пропозицією голови.

До складу виконавчого комітету районної у місті ради не можуть входити депутати відповідної ради. Виключення становить голова районної ради, який очолює виконавчий комітет, та його заступник, що також може увійти до складу виконавчого комітету ради.

Основною формою роботи виконкому є його засідання.

Виконавчий комітет ради є підзвітним і підконтрольним раді, що його утворила, а з питань здійснення ним повноважень виконавчої влади – підконтрольний відповідним органам виконавчої влади.

Виконавчий комітет районної ради здійснює повноваження, делеговані йому та раді міською радою у частині: соціального захисту населення, бюджету; як орган опіки та піклування; з питань архітектурно-містобудівної діяльності; земельних відносин; затверджує комісії при виконкомі, змінює їх склад, керує їх роботою; інші напрями діяльності, передбачені чинним законодавством.

Повноваження виконавчого комітету відображено у його структурі.

Структурні підрозділи виконавчого комітету Київської районної у місті Полтаві ради оприлюднено на офіційному сайті установи з вказівкою прізвищ, посад та контактних телефонів посадових осіб і працівників відділів виконкому.

Структуру виконавчого комітету Київської районної у місті Полтаві ради складають 9 підрозділів: одна служба, 3 сектори та 5 відділів. Загалом у цих підрозділах працює 33 особи, з яких 25 є посадовими особами органу місцевого самоврядування та 8 працівників (прибиральниці, чергові, водії).

Таблиця 1

### Структурні підрозділи виконавчого комітету Київської районної у місті Полтаві ради

Назва відділу	Структура / посади	Всього осіб
Відділ організаційно-кадрового забезпечення та документообігу	завідувач відділу	3
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст	
Сектор по роботі зі зверненнями громадян	завідувач сектору	2
	головний спеціаліст	
Відділ обліку, контролю та звітності	завідувач відділу	3
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст	
Відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району	завідувач відділу	4
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Відділ містобудування та архітектури	завідувач відділу	3
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Відділ ведення державного реєстру виборців	завідувач відділу	4
	головний спеціаліст – 3 штатні одиниці	
Служба у справах дітей	начальник служби	4
	заступник начальника служби	
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Сектор з питань усиновлення, опіки та піклування	завідувач сектору	2
	провідний спеціаліст	
Сектор з питань господарського забезпечення	завідувач господарством	8
	водій – 3 штатні одиниці	
	чергова – 2 штатні одиниці	
	прибиральниця – 2 штатні одиниці	
Всього		33

Найбільшими за кількістю штатних одиниць посадових осіб – 4 особи – є відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району, відділ ведення державного реєстру виборців та служба у справах дітей.

Зазначимо, що чинним законодавством України визначено основні завдання та напрями діяльності виконавчих комітетів районних у містах рад,

але безпосередньо структура підрозділів нерегламентована. Навіть у межах Полтави виконавчі комітети районних у місті рад маю різну структуру. Так, наприклад, виконавчий комітет Шевченківської районної у місті Полтаві ради має у своєму складі юридичний, фінансовий, загальний відділи, відділ з утримання територій [3]. Як бачимо, у виконкомі Київської районної у місті Полтаві ради цим чотирьом відділам відповідають два – відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району і відділ організаційно-кадрового забезпечення та документообігу. Також для порівняння: у виконавчому комітеті Шевченківської районної у місті Полтаві ради діє служба у справах дітей [3], а у виконкомі Київської районної у місті Полтаві ради крім служби у справах дітей ще утворено сектор з питань усиновлення, опіки та піклування [2].

Таким чином, опрацьовані матеріали щодо діяльності та правового статусу виконавчих комітетів районних у місті рад, а також досвід та особисті спостереження, одержані в ході виробничої практики, дозволяють зробити висновок про високий потенціал їх роботи та значний внесок у розвиток міста. Тим не менше наявні досягнення не зменшують необхідність подальшого удосконалення структури виконавчих комітетів.

### **Список використаних джерел**

1. Щодо регламентації внутрішнього адміністративно-територіального поділу міст у вітчизняному законодавстві. Аналітична записка. URL: <http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/AZ-ATP-m-st-d8e24.pdf> (дата звернення 10.09.21).
2. Офіційний сайт Київської районної у місті Полтаві ради. URL: <https://www.kr-pl.gov.ua/> (дата звернення 10.09.21).
3. Офіційний сайт Шевченківської районної у місті Полтаві ради. URL: <http://okt-rada.gov.ua/> (дата звернення 10.09.21).

## **ФАКТОРИ МАКРО- ТА МІКРОСЕРЕДОВИЩА, ЩО ФОРМУЮТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

*Хорошун Ю.В. здобувач вищої освіти СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.п.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Шупта І.М.*

Серед векторів діяльності Мачухівської сільської ради: проблеми місцевого економічного розвитку та інвестиції, безпека в громаді, соціального, судового захисту населення, охорони здоров'я, актуальних питань молоді, спорту та культури, а також гострі питання, що стосуються надання адміністративних послуг, е-врядування, сільський розвиток, проблеми гендерної рівності. Всі ці проблеми є не простими щодо вирішення, доволі болючими в розумінні населення. Ця складність позначається на діяльності публічних службовців, які щоденно займаються цими питаннями. Служба в органах місцевого самоврядування нерозривно пов'язана з питаннями, що торкаються моралі, етики. Публічні службовці мають величезний вплив на життя звичайних громадян. У багатьох випадках ці особи можуть ухвалювати рішення, які мають велике значення для повсякденного життя громадян, а також визнавати, відхиляти чи модифікувати прохання громадян про деякі послуги або дозволяти.

Вважаємо (беручи до уваги численні дослідження), що серед умов, котрі визначають соціально-психологічний клімат у колективі органу місцевого самоврядування, суттєвими є дві групи факторів: макросередовища та мікросередовища (табл. 1).

Проаналізуємо фактори макросередовища, що позначаються на діяльності працівників Мачухівської сільської ради, та впливають на їх настрої і в результаті визначають колективний настрій – соціально-психологічний. Адже

люди є специфічним видом ресурсів, котрими володіє будь-яка організація.

Таблиця 1

**Фактори, що формують соціально-психологічний клімат у середині колективу Мачухівської сільської ради, 2021 р.**

Фактори СПК	
МАКРОСЕРЕДОВИЩЕ	МІКРОСЕРЕДОВИЩЕ
Суспільно-політична ситуація в країні; соціально-економічна ситуація в країні; організація життя людей в державі; рівень якості життя людей в країні; фактори соціально-демографічного зростання населення країни; фактори регіонального характеру; фактори, що зачіпають етнічні питання.	Систему морального стимулювання; індивідуально-психологічні характеристики членів колективу; особистість керівника – сільського голови; стиль керівництва; тип установок на підлеглих; особистий приклад.

З метою діагностики суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в країні службовцями ОМС та її впливу на результати діяльності було проведено опитування серед працівників Мачухівської сільської ради.

Було запропоновано оцінити:

1. Суспільно-політичну, соціально-економічну ситуацію в країні; організацію життя людей в державі та рівень якості життя людей в країні; фактори соціально-демографічного зростання населення в Україні.

2. Вплив суспільно-політичної, соціально-економічної ситуації в країні; організації життя людей в державі та рівень якості життя людей в країні; факторів соціально-демографічного зростання населення в Україні на діяльність в органі місцевого самоврядування.

Дані опитування показали, що 82,5 % опитаних співробітників оцінили ситуацію в Україні вкрай негативно. Для 11,8 % опитаних респондентів ситуація є середнього рівня складності. 2,2 % опитаних не могли відповісти на ці питання, деякі відмовилися відповідати. Вкрай низьким щодо позитивності оцінки ситуації виявився відсоток опитаних тобто 3,5 % респондентів.

Щодо того, яким чином ситуація в Україні позначається на діяльності в органі місцевого самоврядування, ми отримали такі дані, котрі відображені на рис. 2.1. Насторожують відповіді 48,4 % опитаних співробітників, у яких погіршується настрій та нема бажання взагалі щось робити, а також високий

відсоток тих службовців (25,6 %), які відчувають себе роздратованими, іноді зриваються на близьких чи колегах по роботі, що є тривожними сигналами про негативні настрої серед публічних службовців, що безперечно впливає і на колективний настрій, тобто соціально-психологічний клімат.

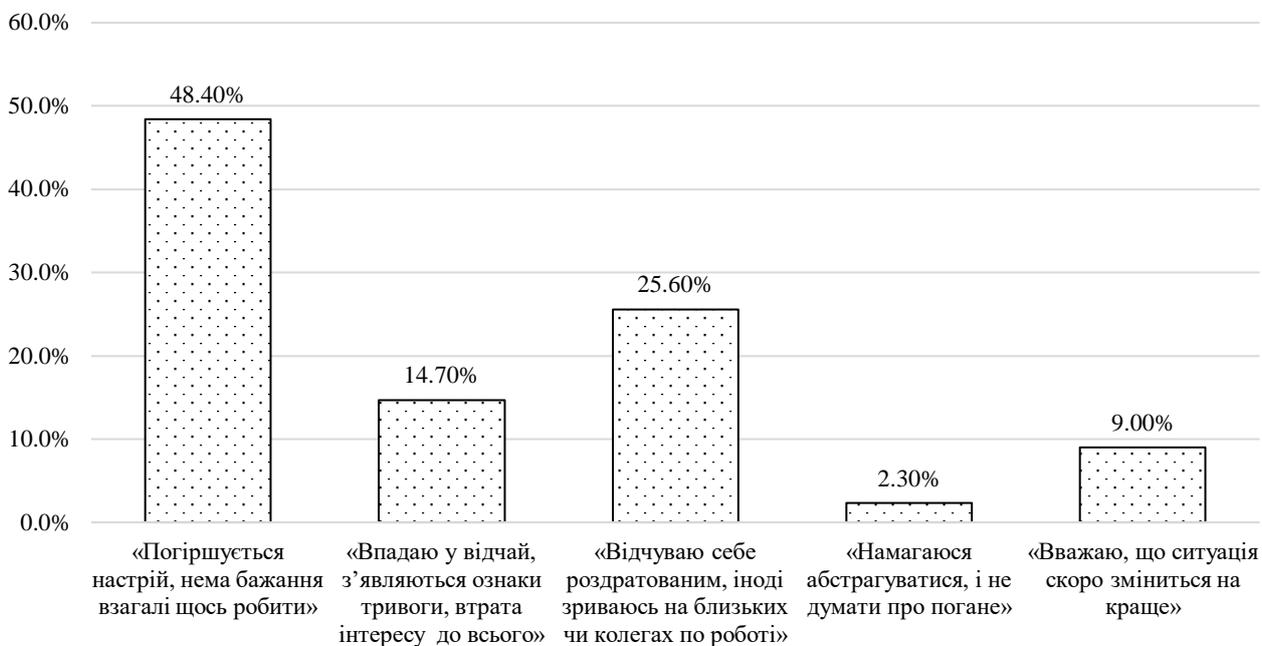


Рис. 2.1. Результати відповідей співробітників Мачухівської сільської ради щодо оцінювання ступеню впливу суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в Україні на діяльність в органі місцевого самоврядування, 2021 р.

Якістю наданих житлово-комунальних послуг задоволені 35,5 % опитаних, а незадоволені – 59,5 %. Станом закладів освіти позитивну відповідь дали 36,9 % опитаних, задовільну – 33,2 %, незадовільну – 25,6. У цілому якістю медичної допомоги, яка надається по місцю проживання, були питання, що стосувалися оцінки роботи переважна більшість залишаються задоволеними. Проте стан медичних стаціонарів викликає незадоволення у 60,7 % респондентів.

Щодо аналізу факторів мікросередовища, що формують соціально-

психологічний клімат у колективі органу місцевого самоврядування, то найбільш характерними є такі конфліктні ситуації : а) несумлінне виконання обов'язків (39,4 %); б) незадовільний стиль управління (20,6 %); в) неадекватне уявлення про конкретну ситуацію (17,9 %). Характерними проявом конфліктних ситуацій в органі МС є: порушення трудової дисципліни та прогалини в роботі; помилки в підборі і розстановці кадрів, прогалини в плануванні та помилки в організації контролю.

Під впливом трудових конфліктів (ТК) відносини в колективі більше погіршуються, ніж покращуються, так визнало 56,2 % опитуваних працівників. Після завершення конфлікту помітним є погіршення якості спільної діяльності, що прослідковується у більшості ситуацій. Проте, як визнало 27,3 % опитуваних працівників, конфлікт покращує стосунки в колективі.

4. Переважна кількість опитуваних, а це 61 % працівників задоволені діями керівника, але частка є таких, які незадоволені, для цього голові сільської ради потрібно більших зусиль прикладати для ефективності, та аналізу своїх управлінських рішень і не бути байдужим до потреб колективу.

Таким чином, соціально-психологічний клімат піддається суттєвому впливу як факторів макросередовища, так і мікросередовища.

## МОДЕЛІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

*Дзябенко Ю.М., Коваленко Р.М. здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Дорофєєв О.В.*

На сучасному етапі деякі дослідники, що вивчають властивості стратегій електронного урядування для органів влади на державному та місцевому рівнях, розробили певні моделі їх розвитку.

Наприклад, К. Лейн та Дж. Лі започаткували чотирирівневу модель розвитку електронного урядування, яка використовувала місцеві, державні та федеральні громадські структури в США як орієнтири. Каталогівання – це перший етап, який уряди розробляють веб-сайти, які надають інформацію про відповідні функції та послуги. Другий етап, відомий як транзакція або угода, дозволяє здійснювати онлайн-транзакції з громадянами, наприклад, переоформлення ліцензії та сплата різних штрафів. Цей етап також пов'язаний з модернізацією онлайн- інтерфейсів у внутрішній структурі уряду.

К. Лейн та Дж. Лі визначають третій рівень як вертикальну інтеграцію, коли місцеві, державні та федеральні органи влади пов'язані з різними функціями чи службами уряду, а четвертий рівень – як горизонтальну інтеграцію (інтеграція через різні функції та служби). Відповідно до цієї моделі, кожна фаза пов'язана з типом виконуваних функцій, а також з технологічними та організаційними проблемами, з якими стикаються органи влади під час впровадження стратегій електронного урядування.

Р. Силкок описує шість етапів, які проходять органи публічного управління, щоб організувати надання послуг громадянам в електронній формі та у сфері власного внутрішнього спілкування:

1) публікація та одностороннє поширення інформації, включаючи створення веб-сайтів з інформацією про державні функції та послуги;

2) офіційні двосторонні угоди, наприклад, заміна написання листів і телефонних дзвінків обміном листів електронною поштою;

3) багатоцільові портали, де єдиний портал містить посилання на різні державні установи, що дають можливість громадянам отримати необхідні види послуг;

4) персоналізація порталу, що дозволяє громадянам при необхідності додавати онлайн-функції;

5) об'єднуючи загальні послуги, модель порталу дозволяє громадянам здійснювати транзакції з різними відділами з однієї точки;

б) повна інтеграція та трансформація інституцій.

Загалом типова модель публічного управління для розвитку електронного урядування має відповідати вимогам періоду, в який було створено інформаційне суспільство. Його формування включає послідовність дій, зокрема:

– визначити етапи розвитку інформаційного суспільства, у тому числі запровадження електронного урядування;

– визначити показники стану інформаційного суспільства, що відповідають певним етапам;

– скласти перелік найважливіших заходів у різних сферах політики електронного урядування для досягнення необхідних показників;

– запровадити відповідну структуру державних адміністрацій для забезпечення виконання цих заходів, а також визначити функції та завдання цих органів.

### **Список використаних джерел**

1. Layne K., Lee J. Developing fully functional e-government: A four stage model Government Information Quarterly. 2001. № 18(2). pp. 122- 136.

2. Silcock R. What is e-government? Parliamentary Affairs. 2001. № 54. pp. 88-101.

## **«СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Шкіль О.О. здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д.н.держ. упр., професор кафедри  
публічного управління та адміністрування Лахижа М.І.*

Найбільш поширеною формою професійної деструкції є професійне вигорання, що є захисним механізмом, виробленим особистістю у відповідь психотравмуючі фактори своєї професійної діяльності. Раніше вважалося, що професійне вигорання властиве професіям з високим рівнем спілкування: медичні працівники, педагоги, соціальні службовці, юристи тощо. Але останнім часом доведено, що сфера професійного вигорання значно ширша, та до неї входять інженерно-технічний персонал, пілоти тощо. На сьогодні «професійне вигорання» має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Серед учених побутує думка про те, що, люди, наділені певними якостями більш схильні до вигорання. До таких рис можна віднести: чуттєвість, схильність до інтроверсії, тривожність, емпатійність, схильність ототожнювати себе з іншими, гуманістична життєва установка.

Потенційно робота з людьми містить в собі ймовірність виникнення професійного стресу в силу висунутих до неї високих вимог, особливої відповідальності та емоційного навантаження, пов'язаних з робочими ситуаціями. Як правило, до емоційного вигорання призводить позиція професіонала, який вірить й слідує чотирьом міфам: 1 міф – я повинен бути стриманим; 2 міф – я не маю права бути упередженим; 3 міф – мені неможна помилятися; 4 міф – я зобов'язаний у всьому бути прикладом, взірцем.

Професійна діяльність, звичайно, впливає на систему соціальної підтримки і соціального оточення людини, проте в адаптаційних розладах

фахівця безумовну роль відіграє його особиста «вразлива» схильність. У той же час великий вплив на людину мають зовнішні стресфактори.

В результаті низки досліджень вчені дійшли висновку, що крім певних особистісних установок професійному вигорянню державних службовців сприяє наявність таких факторів, як: недостатній рівень професіоналізму в кадровій політиці та практиці управління персоналом: суб'єктивний підхід до висування кадрів; недостатній рівень чи відсутність кар'єрного зростання професіоналів; немає стимулів до підвищення професіоналізму; невідповідність рівня освіти та вимогам займаної посади тощо.

Відповідно до досліджень вчених можна виділити причини професійного вигоряння серед службовців органів місцевого самоврядування, то найчастіше зустрічаються: високий темп роботи, як фактор робочого навантаження; інформаційні навантаження; кількісні навантаження; недостатньо умов для ініціативності, самовираження, творчості; відсутність зворотного зв'язку; складність побудувати професійну кар'єру, робота без перспективи; мляві особисті конфлікти; напруженість та конфлікти у професійному оточенні; недостатня підтримка з боку колег; постійне спілкування з людьми.

Дослідження діяльності службовців органів місцевого самоврядування призвели до того, що було визначено своєрідний професійний стрес – «стрес спілкування», який у поєднанні з іншими професійними стресами призводить до виникнення феномену «емоційного вигоряння». У подібних випадках керівнику необхідно виявити увагу працівникові та надати психологічну підтримку: вислухати, підтримати, якщо можливо, щось порадити.

Таким чином, на сьогодні серед публічних службовців як представників тих чи інших професій, діяльність яких пов'язана з людьми, дедалі поширеним є синдром емоційного вигорання, що має негативні наслідки не лише для нервової системи, так і в цілому для організму працівника, крім того позначається на продуктивності праці. Ця проблема потребує детального вивчення, спрямованого як на діагностику, так і на способи профілактики, котрі необхідно проводити як на рівні організації, так і на рівні окремої особистості.

## **ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ СТАРОСТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ**

*Стороженко І.Ю., Келемеш А.О. здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри  
публічного управління та адміністрування Дорофєєв О.В.*

Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5 лютого 2015 р. №157-VII передбачив запровадження інституту старости, а Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо статусу старости села, селища» від 9 лютого 2017 р. №1848-VIII було визначено його повноваження.

У зв'язку з цим особливий інтерес являє собою аналіз зарубіжного досвіду діяльності аналогічних субмуніципальних одиниць, зокрема в Польщі. У Польщі, відповідно до Закону Республіки Польща «Про гмінне самоврядування» від 8 березня 1990 р., гміни для ефективного виконання публічних завдань можуть створювати допоміжні одиниці управління – солецтва (у так званих сільських гмінах), селища (у гмінах змішаного міського і сільського характеру), райони (у містах). Потреба у функціонуванні цих ланок управління пояснюється переважаючим – великим – типом гмін: у середньому, навіть, сільська гміна у Польщі нараховує 7-8 тис. жителів, і складається, як правило, з 10-11 населених пунктів. За станом на 1 січня 2012 р. у Польщі налічувалося 40540 солецтв [1; 2; 3].

Згідно зі статтею 36 Закону Республіки Польща «Про гмінне самоврядування» розпорядчим органом у солецтві є сільські збори, а виконавчим – солтис (сільський староста). Діяльності солтиса допомагає солецька рада у складі п'яти осіб. Солтис та члени солецької ради обираються на чотири роки (на термін каденції ради гміни) таємним прямим голосуванням з

необмеженого числа кандидатів постійними жителями солецтва, які мають право голоса. Організацію та сферу діяльності допоміжної одиниці визначає рада гміни окремим статутом після проведення консультацій з жителями. У статуті окреслюється: назва і межі діяльності, засади і порядок виборів органів допоміжної одиниці, організація і завдання її органів, сфера завдань доручених одиниці гміною та спосіб їх реалізації, порядок і форми контролю або нагляду органів гміни за діяльністю органів допоміжної одиниці [4].

До компетенції солтиса належить: представництво солецтва в зовнішніх зносинах; скликання сільських зборів, і з цією метою розміщення оголошень про сільські збори в місці і терміни, визначені статутом солецтва; виконання рішень ради гміни, що стосуються солецтва, а також ознайомлення з рішеннями ради якнайширшого кола жителів солецтва; збирання сільськогосподарського і лісового податку як колектором податкового органу в порядку, визначеному радою гміни; участь у роботі сесій ради гміни, а також у роботі її органів без права участі в голосуванні; зобов'язання брати участь у засіданнях комісій і ради гміни, коли розглядаються питання солецтва [5].

 **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД. УКРАЇНА - ПОЛЬЩА: СТАРОСТА - СОЛТИС**

	<b>УКРАЇНА СТАРОСТА</b>	<b>ПОЛЬЩА СОЛТИС</b>
<b>Є головною посадовою особою в поселенні</b>	✓	✓
<b>Спосіб зайняття посади</b>	Обирається громадою на виборах, призначених: перших – відповідною радою; наступних – центральною владою	Обирається громадою на зборах села, селища
<b>Роль</b>	Здійснює комунікацію між виборцями та владою	Здійснює комунікацію між виборцями та владою
<b>Оплата праці</b>	З місцевого бюджету	Безоплатно
<b>Підзвітність</b>	Підзвітній, підконтрольний і відповідальний перед виборцями	Підзвітній, підконтрольний і відповідальний перед жителями

Рис. 1. Порівняння правового статусу старости в Україні та Польщі [5]

Таким чином, використовуючи досвід Республіки Польща, слід розробити та затвердити іміджі порядки зміни до Примірного положення про старосту. Оскільки староста є посадовою особою місцевого самоврядування, потрібно внести відповідні зміни до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

### **Список використаних джерел**

1. Лендшел М. О. Правові можливості для формування допоміжних рівнів та органів самоорганізації у Європі: досвід для України. URL: <http://samoorg.com.ua/blog/2013/03/04/pravovi-mozhливosti-dlya-formuvannya-dopomizhnih-rivniv-ta-organiv-samoorganizatsiyi-u-yevropi-dosvid-dlya-ukrayin> (дата звернення 12.11.2021).

2. Регіональні інноваційні системи: досвід розвинених країн і перспективи його використання в Україні: навч.-метод. посіб. Київ : ДП «Укртехінформ».2013. 325 с.

3. Ustawa o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990 r. URL: [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl) (дата звернення 11.11.2021).

4. Sołtys. URL: <https://pl.wikipedia.org/wiki/Sołtys> (дата звернення 12.11.2021).

5. Правове регулювання інституту старости в об'єднаній територіальній громаді. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. 16 травня 2016 р. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/images-2.pdf> (дата звернення 11.11.2021).

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

*Еренбург І.Ю., Красько Н.М., здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр  
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д. держ. упр., професор кафедри  
публічного управління та адміністрування Лахижжа М.І.*

В даний час в Україні гостро стоїть питання про вирішення проблеми організації роботи з кадрами, підвищення ефективності кадрових процесів, а також вдосконалення кадрових технологій в системі державного управління. Одним із суттєвих шляхів реформування системи управління персоналом державної служби є істотна зміна ролі кадрових служб у цій системі, з метою раціоналізації та оптимізації органів державної влади. Все це необхідно для підвищення якості державної служби, так як прийняття управлінських рішень безпосередньо залежить від кадрів, що беруть участь в їх розробці.

Конкретні кроки у напрямку модернізації кадрових служб органів державного управління розпочато з прийняттям Закону України від 17.11.2011 р. № 4050-VI «Про державну службу». В ньому вперше на законодавчому рівні вводиться поняття «служба персоналу державного органу» як окремий структурний підрозділ чи державний службовець, що забезпечує здійснення керівником державної служби в державному органі своїх повноважень, відповідає за документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а також виконує інші функції, передбачені нормативно-правовими актами [1].

Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 3 березня 2016 р. № 47 затверджено Типове положення про службу управління персоналом державного органу [2], згідно якого у державному органі,

чисельність якого становить менше 10 осіб, обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців цього органу. Чисельність служби управління персоналом визначається з розрахунку до 20 осіб на одного спеціаліста служби управління персоналом.

Згідно ст.18 Закону України «Про державну службу» [3], у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (далі – служба управління персоналом) з прямим підпорядкуванням керівнику державної служби. Обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців органу.

Вивчення відповідної правової норми свідчить про те, що служба управління персоналом наділена значним обсягом повноважень щодо професійного розвитку державних службовців. Їх основною особливістю є те, що вони реалізуються безпосередньо на рівні конкретного органу державної влади та стосуються професійного розвитку індивідуалізованого кола державних службовців.

Служба управління персоналом забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління людськими ресурсами у державному органі, реалізацію стратегій управління людськими ресурсами, планування, залучення та добір персоналу, організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, адаптацію та оцінку персоналу, проходження державної служби та її припинення, укладання та розірвання контрактів про проходження державної служби, робота із співробітниками, яких звільняють з роботи, а також виконує інші функції, передбачені законодавством.

Служба управління персоналом у питаннях реалізації державної політики у сфері державної служби керується Конституцією України [4], Кодексом законів про працю України [5], законами України «Про державну службу» [3], «Про запобігання корупції» [6] та іншими законами України, міжнародними

договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, Типовим положенням про службу управління персоналом державного органу [2], та іншими нормативно-правовими актами [2; 3].

Отже, здійснення в Україні економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання, просування в напрямі європейської інтеграції можливо лише за умови створення ефективної системи роботи з персоналом, яка відповідає б стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою. З цією метою в Україні проводиться широкомасштабна стратегія розвитку, невід'ємною складовою якої є управління персоналом державної служби.

### **Список використаних джерел**

1. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI / *Офіційний вісник України*. 2012. № 4. С.115.
2. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 3.03.2016 р. № 47 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z0438-16> (дата звернення: 03.11.2021).
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 04.11.2021).
4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.11.2021).
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 15.11.2019).

6. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1700-18> (дата звернення: 6.11.2021).

## **СИСТЕМА МІСЦЕВИХ ПОДАТКІВ І ЗБОРІВ НА ТЕРИТОРІЇ ДИКАНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ**

*Пиляк І. І., здобувач вищої освіти СВО «Бакалавр»,  
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»*

*Бойченко М. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,  
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»*

*Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління та  
адміністрування Мирна О.В.*

Бюджетним законодавством передбачено обов'язковість встановлення місцевими радами, а в нашому випадку – Диканською селищною радою (далі селищною радою), податку на майно (в частині плати за землю та транспортного податку) і єдиного податку. Також в рамках повноважень, прописаних у Бюджетному Кодексі України [1], селищна рада згідно вимог Податкового Кодексу України [2] організовує процес встановлення податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, та встановлення туристичного збору. Протягом досліджуваного періоду 2019-2021 років місцеві депутати не приймали рішень щодо встановлення збору за місця для паркування транспортних засобів. Було дотримано законодавчого імперативу, який забороняє установлення місцевих податків та зборів, не зазначених у Податковому Кодексі України.

Отже, на території об'єкту виробничої практики справляють чотири місцеві податки та один місцевий збір. Найновіше на момент написання тез доповіді рішення з цього приводу прийняте у червні поточного року. Рішення № 7 від 30 червня 2021 року «Про встановлення на території Диканської селищної ради місцевих податків та зборів» [3] оприлюднено на офіційному веб-сайті селищної ради.

Дамо стислу характеристику системі місцевих податків і зборів на

території досліджуваної селищної ради.

Плату за землю здійснюють власники земельних ділянок, земельних часток (паїв); землекористувачі. Ставка земельного податку за земельні ділянки, які знаходяться у постійному користуванні суб'єктів господарювання (за винятком державної та комунальної форм власності), становить 10 % від їх нормативної грошової оцінки. Розмір ставки за земельні ділянки з цільовим призначенням дещо нижчий і коливається від 1 % від нормативної грошової оцінки земельних ділянок для будівництва та обслуговування будівель ринкової інфраструктури (ця норма діяла до 31 грудня 2020 року, а у 2021 році – 3 %) до 4 % від нормативної грошової оцінки земель для будівництва, обслуговування об'єктів туристичної інфраструктури, закладів громадського харчування, торгівлі. Дотримано вимогу і надано пільги фізичним та юридичним особам відповідно до пункту 284.1 статті 284 Податкового кодексу України.

Власники легкових автомобілів, з року випуску яких минуло не більше 5 років та середньоринкова вартість яких перевищує 375 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня податкового (звітного) року, є платниками транспортного податку. Відповідно до рішення селищної ради № 3 від 29 січня 2016 року [4] за кожен легковий автомобіль потрібно сплатити на календарний рік 25 тис. грн транспортного податку.

Розмір єдиного податку обраховується у відсотках до мінімальної заробітної плати станом на 01 січня податкового (звітного) року і складає 10 % для першої групи платників цього податку та 20 % – для другої групи. За зниженою до 10 % ставкою єдиний податок сплачують платники другої групи, які здійснюють роздрібну торгівлю у таких пунктах продажу:

- торгові точки (відокремлені відділи, секції, лотки), які розташовані на орендованих площах інших підприємств торгівлі, громадського харчування, сфери послуг та ін. і не мають відокремленого залу для покупців;

- кіоски, кіоски громадського харчування та інші тимчасові споруди, які займають окремі приміщення, але не мають вбудованого торговельного залу для покупців, і відкриті літні майданчики;

– лотки, палатки та інші види торгових точок у відведених для торгівлі місцях.

Платниками податку на майно, відмінне від земельної ділянки, є власники об'єктів житлової та/або нежитлової нерухомості, в тому числі його часток. Ставка податку не повинна перевищувати 1,5 % розміру мінімальної заробітної плати, прописаної законом на 1 січня податкового (звітного) року, за 1 м<sup>2</sup> бази оподаткування. На території селищної ради у 2019-2021 роках ставка податку для юридичних осіб становила 0,5 %, а для фізичних осіб – 0,1 %. З 2022 року для юридичних осіб вона зростає вдвічі: до 1,0 % мінімальної зарплати на 01 січня за 1 м<sup>2</sup> бази оподаткування.

Кошти від туристичного збору як і від вищезазначених місцевих податків зараховуються до місцевого бюджету. Базою справляння туристичного збору є вартість усього періоду проживання (ночівлі) у визначених місцях за мінусом податку на додану вартість. Згідно додатку № 1 до рішення 32 сесії 7 скликання Диканської селищної ради від 21 березня 2019 року № 14 податковими агентами, які здійснюють справляння туристичного збору на території досліджуваної селищної ради є Колективне мале підприємство «Будівельник», Спілка сприяння розвитку сільського зеленого туризму, дві фізичні особи-підприємці. Ставка збору визначається у відсотках від мінімальної заробітної плати встановленої законом на 01 січня податкового (звітного) періоду: з 2022 року для внутрішнього туризму складатиме 0,5 %, для в'їзного туризму – 5,0 %. Закцентуємо нашу увагу на частці місцевих податків і зборів у структурі доходів селищної ради. Так, проаналізувавши зміст рішення п'ятнадцятої сесії Диканської селищної ради восьмого скликання «Про внесення змін до бюджету Диканської селищної територіальної громади на 2021 рік» від 19 серпня 2021 року № 11 ми з'ясували, що місцеві податки та збори, які сплачуються (перераховуються) згідно з Податковим кодексом України, а саме: податок на майно (в частці податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, сплачений юридичними особами, які є власниками об'єктів нежитлової нерухомості), заплановано отримати в розмірі 69225,00 грн. Отже, депутати

селищної ради на 2,9 % спланували сформувати дохідну частину місцевого бюджету за рахунок податку на майно. Суми інших вищерозглянутих місцевих податків та надходження від туристичного збору ввійдуть до фактично отриманих протягом 2021 року доходів.

На нашу думку, система місцевих податків і зборів на території Диканської селищної ради є подібною до системи схожих на неї за розмірами життєдіяльності територіальних громад Полтавської області. Наші подальші наукові розвідки будуть стосуватись аналітико-статистичного дослідження інших статей дохідної частини місцевого бюджету: податкових надходжень, рентної плати, внутрішніх податків на товари та послуги, акцизного податку, неподаткових надходжень.

### **Список використаних джерел**

1. Бюджетний кодекс України. Документ 2456-VI. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/ed20150920#Text>.

2. Податковий кодекс України. Документ 2755-VI. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

3. Про встановлення на території Диканської селищної ради місцевих податків та зборів: Рішення Диканської селищної ради № 7 від 30 червня 2021 року. URL: [https://rada.info/upload/users\\_files/21046503/eca36bb37e05\\_b8aebd27dbee9e0893c1.pdf](https://rada.info/upload/users_files/21046503/eca36bb37e05_b8aebd27dbee9e0893c1.pdf).

4. Про встановлення на території Диканської селищної ради транспортного податку: Рішення Диканської селищної ради № 3 від 29 січня 2016 року. URL: <https://dykanka-gromada.gov.ua/miscevi-podatki-i-zbori-13-16-18-01-04-2019/>.

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГО «ПОЛТАВСЬКА ПЛАТФОРМА»

*Хорошун К.Р., здобувач вищої освіти СВО «Бакалавр», спеціальність «Публічне управління та адміністрування»*

*Довжа М.І., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Публічне управління та адміністрування»*

*Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Мирна О.В.*

Процес інформатизації має характер розповсюдження новин та публікації документів, а не надання послуг та консультацій у онлайн-режимі у будь-який зручний для мешканців та гостей Полтави час.

Так, у своїй роботі працівники ГО «Полтавська платформа» мають постійний доступ до Інтернет мережі, звідки черпають безперервний потік інформації, а також використовують ряд комп'ютерних програм, серед яких пакет Microsoft, електронна пошта, соціальні мережі тощо.

Публічна інформація щодо управління організацією докладно висвітлена на офіційному сайті ГО «Полтавська платформа» [1].

На сайті у відкритому доступі можна ознайомитись з багаточисельними публікаціями та проектами. Є завершені проекти, ось деякі з них:

«Мережа точок буккросингу у парках Полтави». Кожен може взяти з полицки безкоштовно будь-яку книгу, щоб прочитати та, натомість, залишити для наступних читачів щось з власної бібліотеки. Таких книжкових будиночків було встановлено два, а саме в Студентському парку та Корпусному саду.

«Крокуй Полтава». Розроблено туристичний маршрут та виготовлено спеціальні мапи «Крокуй Полтава», які розповсюдили в місцевих музеях.

«Мурал дівчини з квітами» Малюнок розмістили на фасаді двоповерхового житлового будинку у центрі Полтави поблизу Круглої площі. Над ним працював художник-мураліст з Києва Олександр Корбан.

Розглянемо актуальні в умовах сьогодення активні проєкти, серед них:

«Атестація депутатів місцевих рад». Організація спостерігає та оцінює діяльність депутатів місцевих рад за показниками доброчесності, прозорості та підзвітності.

«Школа депутата» – це курс підготовки фахових лідерів та політиків, орієнтованих на цінності та готових до сучасних викликів.

Комплексну інформацію про діяльність громадської організації можна отримати і зі звітної документації. Так, у 2019 році члени ГО «Полтавська платформа» реалізували 10 проєктів. Альона Гончаренко протягом року була регіональною координаторкою ГО ЦентрUA, IREX, учасницею проєкту «Де?Мократія» від Інституту Аналітики й адвокатури. Наталія Норіцина – регіональною аналітикинею Громадського руху Чесно, журналісткою регіонального проєкту Віhus.info Лабораторія викриттів. Каріна Тютюнник – менеджеркою проєкту Атестація депутатів місцевих рад у Полтавській області.

Разом реалізували проєкт Дослідження доброчесності та інклюзивності демократичних процесів в областях України. Взяли участь у проєкті бюджет участі, подали 2 проєкти. Разом з БУР [2] організували у Полтаві заходи в рамках проєкту Євробус.

Провели 26 публічних заходів, серед яких: публічні консультації, вуличні акції, презентації. Відвідали більше 30 теле- та радіоефірів. Члени організації відвідали 28 тренінгів зі своїх спеціалізацій. Зняли в соціальному ролик від Smart Media «Не продавай свій голос».

Отже, ракурс уваги ГО «Полтавська платформа» зосереджено на формуванні активної громадянської позиції у населення Полтавської ТГ.

### **Список використаних джерел**

1. Громадська організація «Полтавська платформа» : *Офіційний сайт*. URL: <https://platforma.pl.ua/> (дата звернення: 29.09.2021)
2. Волонтерський проєкт «Будуємо Україну разом» : *Офіційний сайт*. URL: <https://bur.lef.org.ua/pro-nas/> (дата звернення: 29.09.2021)

## **ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК РЕАКЦІЯ НА ВИКЛИКИ СЕРЕДОВИЩА**

*Матюшенко К.М., Зоря А.І. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сень О.В.*

Під час пандемії COVID-19 лікарі зіштовхнулися з проблемою надавати допомогу безпрецедентній кількості пацієнтів з обмеженим персоналом і лише технологіями, які вони мали у своєму розпорядженні. Медичні технології стали корисними для все більшого використання для виявлення вірусу, діагностики захворювань легенів та дистанційного спостереження за пацієнтами.

Вартість лабораторної діагностики становить близько 2-3% від вартості системи охорони здоров'я в деяких країнах світу. При цьому за його результатами приймається близько 70% клінічних рішень, а щодо інфекційних захворювань – майже 100%. Тому під час пандемії COVID-19 лабораторна діагностика була особливо важливою, оскільки ПЛР стала «золотим стандартом» для виявлення вірусу SARS-CoV-2.

Діагностика COVID-19 за допомогою ПЛР має кілька обмежень, зокрема можливість отримувати позитивні результати протягом деякого часу після одужання. Хоча тести на антигени мають рекомендації ВООЗ для використання в особливих умовах, експерти рекомендують використовувати їх лише тоді, коли ПЛР недоступна. Хоча багато хто сподівається на швидку лабораторну діагностику та вакцини, пандемія не може обійтися без медичної візуалізації як засобу прискорення обстеження та діагностики пацієнтів. Основні тести візуалізації, такі як комп'ютерна томографія та ультразвукове дослідження, допомагають скринінгувати пацієнтів з COVID-19 під час гострої фази вірусу, як для носіння пацієнта (медичне сортування), так і для кількісної оцінки тяжкості захворювання.

Крім того, КТ або ультразвукове сканування слід розглядати як перший

діагностичний інструмент у ситуаціях, коли аналізи крові або мазка недоступні або важко отримати, але тільки за вказівкою сімейного лікаря. Оскільки від спалаху COVID-19 до виявлення КТ проходить лише два дні, цей метод має реальні переваги як невід'ємну частину діагностики. Крім комп'ютерної томографії, за допомогою ультразвуку можна миттєво оцінити стан внутрішніх органів і прогресування захворювання в закладі охорони здоров'я [1].

З огляду на іноземні рішення, одним із нових підходів до кращого доступу до медичної допомоги під час пандемії COVID-19 є використання промислових транспортних контейнерів як мобільних кабінетів комп'ютерної томографії чи рентгенівського дослідження.

COVID-19 також посилив необхідність упорядкування робочих процесів, особливо в відділеннях невідкладної допомоги, де надають допомогу пацієнтам із тяжким захворюванням на COVID-19 та іншими захворюваннями. Хоча штучний інтелект поки не здатний приймати самостійні рішення, його використання в діагностичній візуалізації при обстеженні пацієнта може суттєво вплинути на роботу лікарів.

Запровадження штучного інтелекту на етапі моніторингу та тестування пацієнтів може покращити ідентифікацію та ізоляцію пацієнтів із COVID-19. Це допомагає знизити захворюваність, покращуючи діагностику та подальший догляд для більш широкого кола пацієнтів. Такі вдосконалення можуть збільшити спроможність медичної системи та підвищити ефективність залучених лікарів, тим самим скорочуючи час на діагностику [2].

Ці зміни та впровадження в охорону здоров'я, навіть якщо їх стимулюють складні виклики глобальної пандемії коронавірусу, поступово трансформують медичну систему України, зміцнюють її потенціал та розширюють доступ українських лікарів і пацієнтів до новітніх медичних технологій.

### **Список використаних джерел**

1. Пандемія COVID-19 стимулює впровадження нових медичних технологій. *AFS medizintechnik – веб-сайт*. URL: <https://afsmt.com.ua/pandemiya->

[covid-19-stymulyuye-vprovadzhennya-novyh-medychnyh-tehnologij/](https://medinet.com.ua/covid-19-stymulyuye-vprovadzhennya-novyh-medychnyh-tehnologij/)

(дата

звернення 14.11.2021).

2. Як COVID-19 вплинув на розвиток телемедичних технологій : *веб-сайт*. URL: <https://medinet.com.ua/rozvytok-telemedychnykh-tekhnologiy> (дата звернення 14.11.2021).

# УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ

*Самофал В.Л., Романова А.В. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сень О.В.*

Однією з важливих проблем у сфері будівництва, земельних відносин та інфраструктури, вказаною у антикорупційній стратегії на 2020-2024 рр., проект за результатами публічного обговорення якої був представлений Національним агентством з питань запобігання корупції, є недосконала система державного контролю та регулювання у будівництві стимулює появу корупційних практик [1, с. 29].

Участь громадськості в реалізації державної антикорупційної політики є корисним і надзвичайно ефективним елементом механізму громадського контролю системи державного управління. Зокрема, участь неурядових експертних організацій чи окремих громадських діячів у аналізі та оцінці корупційних ризиків у діяльності державних установ має бути, на нашу думку, безпосереднім залученням представників громадськості до складу комісії (внутрішньої чи зовнішньої). Вважаємо, що форма участі представників громадськості має передбачати можливість консультації експертів недержавних організацій з внутрішньою організаційною документацією державного органу, реєстром та змістом державних рішень та адміністративних послуг, спілкування із замовниками та співробітників, ознайомлення з попередніми дослідженнями наявності корупційних ризиків у його діяльності тощо.

Таким чином, усі документальні та усні матеріали, отримані громадськістю, можуть бути джерелами інформації про ризики корупції такого закладу, але в цьому випадку обов'язковим є вивчення та узагальнення зовнішньої громадської думки щодо ефективності механізмів цієї установи.

Водночас у цьому сенсі виправдано говорити про можливість часткового обмеження доступу публічних діячів до офіційних документів державної установи, але лише з точки зору захисту національної безпеки, публічної порядку, здоров'я чи мораль.

До такого аналізу та оцінки корупційних ризиків у державній діяльності конкретної державної установи можуть входити як представники громадської ради, які працюють в установі, так і сторонні залучені представники неурядових організацій чи окремі громадські діячі з бездоганною репутацією, відповідні навички та успішний досвід виявлення та оцінки корупційних ризиків у державному управлінні. Ми також не виключаємо включення такої форми громадського контролю, в тому числі міжнародних неурядових організацій, які спеціалізуються на заходах щодо управління корупційними ризиками в державному управлінні [2, с. 190-191].

Кінцевим результатом участі громадськості у цьому процесі, на нашу думку, має стати створення та складання загального реєстру корупційних ризиків державного суб'єкта із зазначенням ймовірності кожного ризику та оцінкою масштабів його негативних наслідків. При цьому критерії та механізм такого рішення мають бути максимально прозорими та публічними, а також вимагати обов'язкової звітності та роз'яснень залучених громадян. Рекомендується таке репортаж із залученням представників різних ЗМІ та прес-служб відповідних державних установ.

### **Список використаних джерел**

1. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020-2024 роки : Проект за результатами публічного обговорення. Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <http://surl.li/cizxc> (дата звернення 17.11.2021).

2. Дмитрієв Ю.В. Механізми оцінки та мінімізації корупційних ризиків у системі державного управління України : дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02. Маріуполь, 2018. 237 с.

## НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

*Курбацька С.А., Діденко М.А. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сень О.В.*

Державна соціальна служба у справах сім'ї, дітей та молоді є державною установою захисту та підтримки малозахищених сімей, дітей та молоді. Категорія дітей та підлітків є загальною в Україні: дитина – це особа віком до 18 років (Конвенція ООН про права дитини), але такою особою є також молодь віком від 14 років. Значний внесок у роботу з молоддю робить діяльність центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді як самостійних державних установ. У 2010 році в усіх регіонах країни діяло 1843 місцеві та регіональні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, в яких працювало 4875 кваліфікованих працівників. Вони пропонують психологічні, соціально-медичні, юридичні та інформаційні послуги для сімей, дітей та молоді, які потребують допомоги.

Служби здійснюють діяльність із соціального забезпечення послуг, які спрямовані на конкретні групи: діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування (навчання, проживання в обласних соціальних гуртожитках), центри денного перебування для соціальної реабілітації дітей та молоді з інвалідністю, соціально працювати з неповнолітніми правопорушниками як альтернатива покарання, надавати послуги людям, які живуть з ВІЛ, і тим, хто зловживає наркотиками, а також створювати соціальні центри для молодих матерів та їхніх дітей.

Багато груп дітей та молоді отримують соціальну пільгу в єдиному розмірі (наприклад, допомоги самотнім матерям, дітям в прийомних сім'ях, обмежені виплати дітям, батьки яких не утримують дітей, дітям-інвалідам). Крім того, є й інші переваги, такі як безкоштовне медичне обслуговування,

пільгове придбання ліків зі знижкою, щорічні канікули, безкоштовне або додаткове харчування в школах, пільги на доступ до навчальних закладів різного рівня, пільговий доступ до вищої освіти, пільговий проїзд у громадському або міжміському пасажирському транспорті (Національний звіт, 2012 р., с. 13). Згідно з національним звітом, державний бюджет не дозволяє підвищити продуктивність соціальної допомоги сім'ям з дітьми за рахунок досягнення цілей подолання бідності.

Є й інші заклади соціального забезпечення, зокрема школи-інтернати, дитячі будинки, санаторії, школи-інтернати для дітей-інвалідів, спеціальні пільги для обдарованих дітей, які виявляють свій талант у різних предметах, літні табори та житло для безпритульних дітей. Важливою перевагою інституційного догляду в будинках та школах-інтернатах є доступ до медико-психологічної допомоги для всіх дітей та підлітків у них [1, с. 136-138].

Система соціального захисту базується на дуже чіткій класифікації клієнтів, і якщо така людина не вписується в певну категорію, їй буде важко отримати необхідну підтримку. Слід зазначити, що сувора класифікація обслуговування клієнтів може призвести до переходу людини (наприклад, існують програми, спрямовані на те, щоб допомогти молодим людям залишити дитячі будинки. Якщо вони продовжать освіту, то якщо людина віком до 23 років навчається в університеті вони все ще вважаються сиротами, а всі витрати на навчання та проживання покриває держава [2].

Доступ до соціальних послуг відбувається виключно через посередницькі механізми. У більшості випадків діти, віднесені до категорії «групи ризику» відповідно до відповідних установ, наприклад, міліція передає дітей до притулків невідкладної допомоги. Слід зазначити, що немає інформації про те, куди може звернутися дитина чи молода людина, коли вони опинилися в скрутному становищі та потребують / звертаються за підтримкою. Можливо, такі інформаційні пункти є в місцевих центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

### **Список використаних джерел:**

1. Кжаклевска Е., Вільямсон Г. Молодіжна політика в Україні. Висновки Команди міжнародних оглядачів Ради Європи. Страсбург : Вид-во Ради Європи, 2013. 192 с.

2. Розвиток та забезпечення надання соціальних послуг на рівні громади: роз'яснення для керівників органів місцевого самоврядування відповідно до чинного законодавства. URL: <https://pidgorodne.otg.dp.gov.ua/storage/app/sites/92/uploaded-files/yasnennya-dlya-kerivnikov-organiv-mistsevogo-samovryaduvannya.pdf> (дата звернення 14.11.2021).

## АДАПТАЦІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

*Погорєлова І.А. здобувач вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Даниленко В.І.*

Концепція трансформаційного лідерства була запропонована Б. Бернсом, а пізніше адаптована і перенесена у область політології Б. Бассом. Трансформаційний лідер – це той, хто зацікавлений допомогти організації змінюватися, відповідно до її зовнішніх і внутрішніх потреб, вчитися на минулому досвіді, а також зростати – як кількісно, так і якісно [1].

Б. Басс описує трансформаційного лідера через сукупність чотирьох «І»: ідеалізований вплив (*Idealized influence*), мотивація, що надихає (*Inspirational motivation*), інтелектуальне стимулювання (*Intellectual stimulation*) та індивідуальний підхід (*Individualized consideration*) або лідерство через розвиток послідовників [2].

Як вказує Н. Прокоф'єва, «... відмінність трансформаційного лідерства від класичного управління полягає в тому, що воно визначається в координатах «бачення» і «дії», а не «завдання» і «відносини». «Бачення» пов'язане зі створенням образу майбутньої мети. «Дія» пов'язана безпосередньо з поведінкою» [3].

Трансформаційний лідер підтримує прагнення послідовників до постійного самовдосконалення, розвиває в них впевненість у собі. Він формує лідерські якості в своїх співробітниках і притягує їх до відповідальності за їхні дії, поведінку, зобов'язання та особистий розвиток. На відміну від трансакційного лідерства, акцент зосереджений на активізації механізмів внутрішнього самоврядування співробітниками. При зміщенні фокусу із зовнішніх інструментів управління на внутрішні на перший план виходить особистісне зростання та внутрішня задоволеність співробітників результатами

свого розвитку.

Ефективний трансформаційний лідер поступово підвищує складність завдань для своїх співробітників, що стимулює їх розвиток і підвищує самооцінку. Це дозволяє кожному співробітнику відчувати себе лідером у процесі прийняття відповідальних рішень у пошуках оптимального рішення складної проблеми. Крім того, такий керівник повинен продемонструвати особисту успішність, здатність приймати складні організаційні рішення, здатність нести відповідальність за їхні результати.

Концепція трансформаційного лідерства справила великий вплив на те, як ведеться бізнес у різних країнах і культурах. У той же час він позитивно корелює з інноваціями, впровадженням змін і процесами злиттів і поглинань, а також діє в організаціях у різних сферах – бізнесі, політиці, державному управлінні, армії, релігії.

У державних установах, де управління ґрунтується на трансформаційному лідерстві, організаційні рішення співробітників мають вищий ступінь кореляції з соціальними цінностями. Трансформаційні лідери впливають на інтеріоризацію важливих соціальних цінностей (рівність та права особистості) підлеглими через механізм соціального навчання.

### **Список використаних джерел**

1. Грабовская И. Лидер живет внутри каждого из нас. URL: [https://www.training.com.ua/live/news/lider\\_zhivet\\_vnutri\\_kazhdogo\\_iz\\_nas](https://www.training.com.ua/live/news/lider_zhivet_vnutri_kazhdogo_iz_nas) (дата звернення 29.03.2020).

2. Gigol T. Przywództwo w nowoczesnej administracji publicznej. *Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku Nauki Ekonomiczne*, t. XXIV, 2016. № 2 (24). S. 247-257. URL: <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-9fa953c7-3c9f-4e24-a1ec-f6507dbb9057> (дата звернення 30.03.2020).

3. Прокофьева Н. Трансформационное лидерство: новый тип руководства. *Профессия – директор*. 2006. №10. URL: <http://www.sovetnik-n.ru/about/library/53-article/101-trans-liership.html> (дата звернення 29.03.2020).

## МЕХАНІЗМИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ

*Маньковська О.М., здобувач вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: д.е.н., професор А.О. Пантелеймоненко*

Процес напрацювання організаційно-правового механізму діяльності посередників у країнах Західної Європи був достатньо тривалим. Однак, зараз робота медіаторів має чітко окреслені рамки й чітко визначену систему правила.

У Швеції немає центрального органу, відповідального за регулювання професії медіатора, за винятком адміністрації національних судів, яка надає зацікавленим сторонам відповідну інформацію. У комерційних справах у цій сфері діють Стокгольмська торгова палата і Торгово-промислова палата Західної Швеції. Немає конкретної інформації про навчання з медіації та Національного навчального центру для медіаторів [1].

Посада «медіатор» не захищена у Швейцарії. У кількох кантонах розрізняють уповноважених посередників, які повинні відповідати певним вимогам (наприклад, мати Сертифікат або відповідне звання, пройти спеціальну підготовку і мати досвід у сфері медіації, бути старшим за 30 років, без судимостей, пов'язаних зі злочинами, що можуть завдати шкоди честі медіатора) і до присяги, і не уповноважених медіаторів [2].

У Франції Регламент № 2011-1540 від 16 листопада 2011 року транспонував Директиву ЄС 2008/52/ЄС у французьке законодавство. Директива встановлює обмеження, спрямовані на сприяння мирному врегулюванню спорів між сторонами третьою стороною. Цей регламент вносить зміни до закону від 8 лютого 1995 року з метою встановлення загальних рамок медіації.

Законодавством передбачено навчання з сімейної медіації, яке

проводитиметься акредитованими центрами, та диплом, який видається регіональним префектом після закінчення навчання, або процес сертифікації, який засвідчує знання та досвід, набуті медіатором. Навчальні центри затверджені регіональним Міністерством охорони здоров'я та соціального забезпечення. У цих центрах студенти закінчують 560 годин навчання протягом трьох років, включаючи принаймні 70 годин практики. Навчання завершується екзаменом.

Німецький закон про медіацію встановлює лише загальні вказівки, оскільки медіаторам та зацікавленим сторонам потрібен значний простір для маневру в процесі медіації. Відповідно до цього закону, медіатори є незалежними та неупередженими особами, які не мають повноважень приймати рішення, якими керуються зацікавлені сторони в процесі медіації. Закон свідомо уникає встановлення точного кодексу поведінки для процесу медіації. Однак він накладає ряд вимог щодо розкриття інформації та обмежень діяльності, щоб захистити незалежність та неупередженість професії посередника. Крім того, закон формально зобов'язує посередників дотримуватись суворої конфіденційності клієнтів.

Немає законодавства, що визначає професійний профіль медіатора. Так само не обмежується доступ до професії. Самі медіатори несуть відповідальність за те, щоб вони мали необхідні знання та досвід (через відповідне навчання та курси підвищення кваліфікації) для керування сторонами в процесі медіації. Німецьке законодавство визначає загальні знання, навички та процедури, які мають бути охоплені відповідним попереднім навчанням. Кожен, хто відповідає цим критеріям, може виступати в якості посередника. Немає встановленого мінімального віку, і, наприклад, медіатор не зобов'язаний мати вищу освіту. На сьогоднішній день навчання медіаторів пропонують асоціації, організації та університети [3].

У Данії глава 27 Закону про здійснення правосуддя встановлює правила судової медіації у цивільних справах в окружному суді, Вищому суді або Морському та комерційному суді. Медіатором може бути суддя або посадова

особа компетентного суду, який був призначений медіатором, або адвокат, затверджений судовою адміністрацією для медіації у відповідному районі Високого суду [3].

Законотворці України в частині організації діяльності медіаторів мають вивчити весь позитивний досвід країн Західної Європи і врахувати зроблені помилки під час розроблення, прийняття й редагування власного Закону «Про медіацію».

### Список використаних джерел

1. Абдуллаев Н. Медиация (посредничество): международный и национальный опыт. *ARBITRACION* : веб-сайт. URL: <https://www.arbitr.az/az/article/11> (дата звернення 21.11.2021).
2. Боброва О. М., Горова А. О., Землянська В. В., Прокопенко Н. М. Відновне правосуддя. Особливості впровадження процедури медіації: європейський досвід. Київ : Наш час, 2006. 164 с.
3. Біцай А. В. Моделі медіації у світі та перспективи для України. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 85-89.

## ДОСВІД ПОЛЬЩІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

*Луценко Л.М., здобувач вищої освіти ЗВО Магістр,  
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. н. держ. упр. О.І. Черчатий*

Перша реабілітаційна програма з'явилася у Республіці Польща в 1969 р. За цією програмою в усіх воєводствах були створені реабілітаційні амбулаторії, а при районних і міських об'єднаннях охорони здоров'я – стаціонарні та амбулаторні реабілітаційні відділення. У великих воєводських містах воєводські реабілітаційні центри діють на базі амбулаторно-стаціонарних реабілітаційних закладів. Кожен лікар отримав можливість використовувати методи реабілітації пацієнтів, які їх потребують. Щоб допомогти їм, асоціації охорони здоров'я створили реабілітаційні бригади, які можуть професійно займатися проблемами реабілітації. Ця модель була визнана ВООЗ у 1970 році.

Відділення та клініки реабілітації в Познані та Варшаві перетворилися на центри, які розвивають і пропагують ідеї реабілітації. З 1975 року в Польщі діє спеціалізована реабілітаційна інспекція, функціонує національна група експертів з реабілітації, термін їх повноважень становить 4 роки. У 1982 році спеціальні бригади організували реабілітацію вдома. Поряд з розвитком реабілітаційних центрів, які оздоровлюють певні верстви населення, пропонувалась ідея їх організації на периферії. Ця модель називається «реабілітація на основі громади» – вона суттєво доповнює діючу систему комплексної реабілітації [1].

У Республіці Польща інвалідність визначається як нездатність виконувати соціальні функції через проблеми зі здоров'ям. Визначення інвалідності враховує фізичні, розумові та соціальні здібності організму. Оцінку проводить комісія окружного рівня, що складається з лікаря та іншого спеціаліста, який може бути психологом, соціальним працівником, радником з питань зайнятості,

вчителем чи іншим лікарем. Документи про інвалідність містять рекомендації щодо працевлаштування, працевлаштування на спеціальні підприємства для людей з інвалідністю, професійного навчання, участі в програмах трудотерапії, забезпечення протезно-ортопедичними засобами, допоміжними та іншими технічними засобами. Важливою частиною рекомендації є використання послуг підтримки на місцевому рівні – соціальної допомоги, особистого догляду, медичних та реабілітаційних послуг. Крім того, надаються рекомендації щодо постійного або тривалого догляду чи підтримки. Ці рекомендації, в тому числі обґрунтування отримання соціальної допомоги у грошовій та/або натуральній формі, надані людям з інвалідністю [2].

Послуги з догляду за інвалідами можуть включати: набуття та розвиток навичок самостійного щоденного життя; фізична реабілітація та відновлення функцій організму. Допоміжні засоби, як-от інвалідні візки, засоби пересування та ліфти, можна придбати, в тому числі, з Державного фонду реабілітації інвалідів. Цей же фонд може покрити до 95% вартості навчання комунікації, включаючи мову жестів для людей з обмеженими можливостями. Крім того, з фонду можна залучити кошти для часткового покриття витрат на сурдоперекладача [2].

Витрати, передбачені медичним страхуванням, включають догляд за людьми з інвалідністю, забезпечення медичними засобами та допоміжними засобами. До речі, класифікація відповідних допоміжних засобів наведена в польському стандарті PN-EN ISO 9999:2011 «Допоміжні засоби для людей з обмеженими можливостями».

Крім того, в МОЗ надаються амбулаторні послуги амбулаторним пацієнтам з інвалідністю. При цьому питання інвалідності включено в університетську освіту лікарів та в програми підвищення кваліфікації інших медичних працівників.

Порядок отримання та надання переліку послуг з медичної реабілітації – амбулаторних реабілітаційних послуг визначається актом МОЗ; амбулаторна фізіотерапія, консультація лікаря на дому; фізіотерапія в домашніх умовах;

реабілітація. До речі, надання окремих послуг вдома значно покращує доступ сільських жителів до послуг. Державний фонд реабілітації інвалідів може фінансувати діяльність, у тому числі для недержавних постачальників, пов'язану з реабілітацією, навчанням інвалідів та їхніх сімей [3, с. 22-23].

Крім того, функції соціальної та професійної реабілітації здійснюють органи державної влади та місцевого самоврядування. До речі, через компенсаційний фонд можна виділити кошти на підтримку діяльності реабілітаційних служб. Фінансовим стимулюванням є також податкові пільги на витрати, здійснені особою з інвалідністю на реабілітацію.

### **Список використаних джерел**

1. Актуальні питання організації послідовної реабілітації: модель Польщі / Жуков В. Сучасний стан та перспективи медичної реабілітації в Україні : круглий стіл. 27 квітня 2017. URL: <http://medforum.in.ua/wp-content/uploads> (дата звернення 10.10.2021).

2. Первоначальный доклад государства-участника об исполнении Конвенции о правах инвалидов. Республика Польша. 2014. С. 56. URL: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fGBR%2f1&Lang=ru](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fGBR%2f1&Lang=ru) (дата звернення 11.10.2021).

3. Мойса Б. Пропозиції до політики щодо реабілітації осіб з порушеннями здоров'я. URL: [https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Propozicii\\_Politiki\\_reabilitacii\\_zdoroviya.pdf](https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Propozicii_Politiki_reabilitacii_zdoroviya.pdf) (дата звернення 11.10.2021).