



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 3, листопад 2021 р.

м. Полтава

Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 3. Листопад 2021 р. Полтава, ННІ ЕУПІТ ПДАУ, 2021. 60 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 зображена **Барбара Джордан** (1936–1996), американський політик, юрист і лідер руху за громадянські права.

ЗМІСТ

<i>Пигида А.В.</i> ПІДХОДИ ДО ФОРМУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ	4
<i>Морозова К.О.</i> ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКИ МАЛОГО ІСЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ	6
<i>Стадніченко К.І.</i> УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ ЗА ПРИНЦИПАМИ ZERO WASTE	11
<i>Сергієнко В.І.</i> АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АГЕНЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	15
<i>Гришко М.О.</i> ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	20
<i>Луговець О.О.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДОКУМЕНТАМИ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ	24
<i>Стороженко І.Ю., Келемеш А.О.</i> ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ЛИТВИ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ СТАРОСТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ	29
<i>Шкіль О.О.</i> СИМПТОМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	33
<i>Еренбург І.Ю., Красько Н.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	36
<i>Гриценко В.М., Крилов О.Б.</i> РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІНСЬКИХ ВЗАЄМОДІЙ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	40
<i>Матюшенко К.М., Зоря А.І.</i> ВАЖЛИВІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУСПІЛЬНОГО БЛАГА	43
<i>Самофал В.Л., Романова А.В.</i> УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У РОЗРОБЦІ ТА ВЖИТТІ ЗАХОДІВ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ	45
<i>Курбацька С.А., Діденко М.А.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У ФІНЛЯНДІЇ	48
<i>Погорелова І.А.</i> СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА	51
<i>Маньковська О.М.</i> МЕХАНІЗМИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ	53
<i>Луценко Л.М.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ	56
<i>Коваленко Р.М.</i> ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА УХВАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	58

ПІДХОДИ ДО ФОРМУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

*Пигида А.В., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. н. держ. упр., доцент кафедри
публічного управління та адміністрування Черчатий О.І.,*

Визначення цілей в стратегічному плануванні розвитку територіальної громади є одним із важливих і складних етапів, оскільки передбачає знаходження компромісів і консенсусу, а також обумовлює вибір пріоритетів використання бюджетних коштів. З методичної точки зору вибір стратегічних цілей має базуватися на результатах SWOT-аналізу, які допомагають окреслити найголовніші проблеми місцевого розвитку і саме на їх розв'язання мають бути спрямовані усі зусилля. На практиці вибір цілей ускладнюється обмеженістю ресурсів і коштів (це постійний і загальний обмежувальний фактор), політичною заангажованістю та не розумінням того, яким чином можна вирішити питання найефективніше (обмеження фаховості кадрів). Уже накопичений досвід розроблення стратегій місцевого розвитку, наявність перелічених вище обмежувальних чинників, а також висновки експертів свідчать про недоцільність формулювання великої кількості стратегічних цілей, варто вибрати три основні [1]. Безумовно, робоча група з розробки стратегічного плану, яка виконує найбільший обсяг планувальної роботи, потребує допомоги кваліфікованих фахівців тих галузей і сфер діяльності, яких стосується визначення стратегічних цілей. Консультації з фахівцями можуть носити постійний характер або відбуватися перманентно, але такий консультаційний і погоджувальний характер попередньої роботи над проектом стратегії суттєво полегшує проходження подальших етапів обговорення і ухвалення Стратегії розвитку територіальної громади.

Згідно Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку

об'єднаної територіальної громади [2], кожна стратегічна ціль підрозділяється на оперативні цілі, які, у свою чергу, містять конкретні завдання, виконання яких зорієнтоване на розмір місцевого бюджету. У табл. 1 наведено фрагмент проєкту стратегічних цілей розвитку Котелевської ТГ Полтавського району Полтавської області, який буде виноситися на обговорення з представниками громадськості.

Таблиця 1

Стратегічні цілі розвитку Котелевської ТГ: контент для порівняння

За представленим на експертизу проєктом	Експертна пропозиція
Стратегічна ціль 1. Соціальна громада: якісні базові послуги для мешканців громади	Стратегічна ціль 1. Забезпечити умови для розвитку людського капіталу.
Ціль 1.1. Здорова громада – сильне майбутнє <i>Завдання:</i> – розширення переліку пакетів надання послуг у Котелевській лікарні планового лікування; – реконструкція I поверху хірургічно-гінекологічного корпусу для відділення по медичній реабілітації дорослих та дітей після трьох років з ураженням нервової системи та опорно-рухового апарату; – відкриття амбулаторії загальної практики сімейної медицини на території мікрорайону Червоноармійський в селищі Котельва; – організація роботи мобільного аптечного пункту для забезпечення ліками жителів сіл та віддалених мікрорайонів селища.	Ціль 1.1. Поліпшити рівень медичного обслуговування населення <i>Завдання:</i> – протягом 2022-2026 рр. включити до пакету медичних послуг Котелевської лікарні планового лікування послуги з...; – протягом ... реконструювати I поверх хірургічно-гінекологічного корпусу для відділення з медичної реабілітації дорослих та дітей після трьох років з ураженням нервової системи та опорно-рухового апарату; – у ... році на території мікрорайону Червоноармійський в селищі Котельва відкрити амбулаторію загальної практики сімейної медицини; – до кінця 2022 р. організувати роботу мобільного аптечного пункту для забезпечення ліками жителів сіл та віддалених мікрорайонів селища.

Джерело: використано з дозволу Т.М. Лозинської, яка проводила експертизу формулювання стратегічних цілей

Як бачимо, процедура формулювання стратегічних цілей розвитку конкретної громади не завершена і те, який вигляд вони матимуть та які завдання у контексті досягнення цих цілей будуть визнані першочерговими, залежатиме від результатів обговорення та сили аргументації опонентів.

Список використаних джерел

1. Ткачук А., Кашевський В., Мавко П. Стратегічне планування у громаді (навчальний модуль). Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 96 с.

2. Методичні рекомендації щодо формування і реалізації стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку ОТГ. URL: https://ck-oda.gov.ua/docs/2019/03012019_31.pdf (дата звернення 09.11.2021).

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКИ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

*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.*

Підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єктів господарювання малого і середнього підприємництва (МСП), як базису вітчизняної економіки, є важливим пріоритетом держави. У контексті проведення реформи децентралізації влади підтримка галузі МСП на рівні регіонів та окремих територіальних громад набуває ще більшої актуальності, оскільки з її допомогою створюються робочі місця, збільшуються надходження до місцевих бюджетів і відповідно формуються сприятливі умови для розвитку громад. Дослідження сектору МСП у Полтавському регіоні свідчить про їх переважачу питому вагу від загальної кількості суб'єктів господарювання (рис. 1).

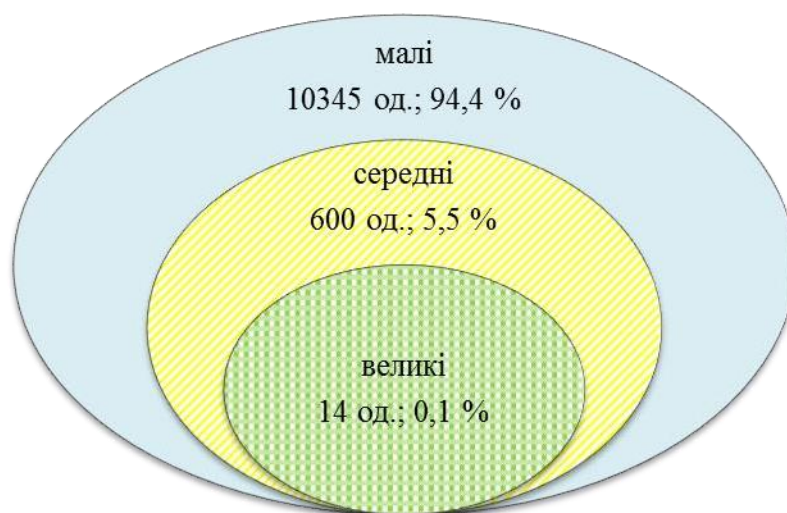


Рис. 1. Структура підприємств Полтавської області за їх розмірами (станом на 01.01.2021 р.) [1]

Тобто, 99,9% усіх підприємств Полтавської області належать до сектору малих та середніх. Результати діяльності суб'єктів МСП Полтавської області свідчать про необхідність надання їм підтримки з боку держави.

Державна підтримка МСП складається з двох компонентів: державного регулювання цієї сфери шляхом створення державними органами комплексу правових, соціально-економічних та організаційних умов розвитку МСП, а також створення стимулів і заохочень, використовуючи фінансові й матеріальні ресурси, що залучаються до сфери МСП на пільгових умовах або на безоплатній основі. На розвиток МСП у Полтавській області значний вплив справляє відповідна інфраструктурна підтримка, яка представлена 3-ма бізнес-інкубаторами, 4-ма банківськими установами, 5-ма регіональними фондами підтримки підприємництва та іншими установами.

Основна функція бізнес-інкубаторів – надання консультативної допомоги, проведення просвітницьких заходів, в яких у поточному році взяли участь 460 осіб. Тематика навчань досить широка: заснування власного бізнесу, техніко-економічне обґрунтування бізнес-проєкту; використання концепції маркетингу в малому бізнесі; про дозвільну систему в Україні.

В рамках реалізації Комплексної програми розвитку малого та середнього підприємництва у Полтавській області (Програма) ведеться робота з активізації державної політики підтримки підприємницького сектору [3]. Для створення сприятливих умов ведення бізнесу Програмою запроваджено механізм часткового відшкодування кредитів, залучених суб'єктами підприємницької діяльності на реалізацію бізнес-проєктів, за рахунок коштів обласного бюджету при умові створення нових робочих місць. Так, у 2020 році надано фінансову підтримку на реалізацію 23 бізнес-проєктів на загальну суму 964,5 тис. грн., що дало можливість створити 60 нових робочих місць. Загалом з початку року в області створено близько 3000 робочих місць [2]. З метою підвищення поінформованості МСП з питань започаткування власної справи, бізнес-планування, застосування енергозберігаючих технологій та залучення фінансових ресурсів малого бізнесу проведено 16 семінарів, тренінгів для

навчання підприємців, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів АТО, шкільної молоді. Навчанням охоплено 400 осіб.

За рахунок коштів регіональних фондів підтримки підприємництва надано фінансову підтримку на суму 900 тис. грн. на реалізацію проєктів у сфері побутового обслуговування населення, розвитку туризму. Крім того, за рахунок районних бюджетів надано підтримку на започаткування власної справи сільськогосподарським виробникам та на створення кластеру «Меди Межиріччя» (Семенівський район) на суму 91,7 тис. грн. Загальний кошторис регіональних програм складає 1,9 млн. грн.

З метою розвитку підприємницьких ініціатив осіб, в обласній службі зайнятості створено систему орієнтації безробітних на підприємництво та самозайнятість, яка дає необхідні знання для започаткування малого бізнесу. У 2020 році проведено 852 семінари із спрямування на підприємництво та самозайнятість за участю 9,9 тис. безробітних. До участі у 387 інформаційних семінарах «Як розпочати свій бізнес?» залучено 4,5 тис. безробітних. Проведено 203 семінари з питань організації зеленого туризму за участю 2,4 тис. безробітних. Для жителів села проведено 262 навчальних семінари «Ефективне ведення сільського господарства», в яких взяло участь 3,0 тис. безробітних [4].

Департамент економічного розвитку, торгівлі та залучення інвестицій Полтавської ОДА на постійній основі здійснює прийом заявок на участь у конкурсному відборі бізнес-проєктів суб'єктів МСП на право отримання фінансової підтримки з обласного бюджету. Для участі у конкурсі суб'єкт МСП має отримати банківський кредит на суму до 500 тис. грн терміном на 1 рік та створити нові робочі місця. Сума фінансової підтримки залежить від кількості створених робочих місць: за 1 робоче місце відшкодовується 10% від суми кредиту без врахування відсотків (тіло кредиту); за 2 – 15%; за 3 і більше – 20% [4]. Така програма націлена саме на фінансування бізнес-проєктів, які підтримали банки. Крім того, в рамках цієї Програми, проводяться заходи щодо підтримки освітніх закладів, які в рамках бізнес-інкубаторів надають освітні, навчальні, консультативні тренінгові послуги молоді щодо започаткування

власної справи, написання бізнес-проектів і ведення бізнесу в цілому. Профінансовані бізнес-проекти стосувались виробництва металопластикових виробів, хлібобулочних та кондитерських виробів, громадського харчування, розширення сільськогосподарського виробництва, оптової і роздрібної торгівлі продовольчими товарами.

Міністерством соціальної політики України за підтримки Світового банку в області реалізується пілотний проєкт «Рука допомоги». З початку його реалізації подали заяви на участь у проєкті 1949 осіб, з яких 403 особи з числа внутрішньо переміщених [2]. Станом на 01.01.2021 року за направленням служби зайнятості працевлаштовано 633 учасники пілотного проєкту, з яких 120 внутрішньо переміщені особи. До участі у громадських та тимчасових роботах залучено 496 осіб, з них 96 осіб – внутрішньо переміщені особи. Надано фінансову допомогу на поворотній основі 48 учасникам пілотного проєкту (в т. ч. 23 внутрішньо переміщені особи) для організації підприємницької діяльності шляхом оплати витрат на закупівлю обладнання та матеріалів. Станом на 1.01.2021 року 22 внутрішньо переміщеним особам проведено закупку обладнання та матеріалів на загальну суму 1,4 млн грн [4].

Напрямок фінансово-кредитної підтримки малого бізнесу за рахунок місцевих програм розвитку підприємництва більш успішно реалізується у Гадяцькому, Пирятинському, Семенівському та Шишацькому районах, у Миргороді, Кременчуці та Горішніх Плавнях. По кількості малих підприємств на 10 тисяч населення Полтавська область знаходиться на 14 місці, по кількості середніх – на 4 після міста Київ, Київської та Харківської областей. За час дії Програми 37 підприємців, які створили 99 робочих місць, отримали фінансову підтримку.

Таким чином, важливість формування політики підтримки МСП на регіональному рівні обумовлюється тими обставинами, що саме малі та середні суб'єкти господарювання є основою економіки регіону. Суб'єкти МСП Полтавської області мають потужну підтримку з боку органів влади: інформаційну, фінансову, навчальну тощо. Це сприяє щорічному збільшенню

кількості МСП на території області.

Список використаних джерел

1. Головне управління статистики у Полтавській області URL: <http://pl.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 18.10.2021).

2. Звіт про виконання заходів Комплексної програми розвитку малого та середнього підприємництва у Полтавській області на 2017-2020 роки / Департамент економічного розвитку, торгівлі та залучення інвестицій Полтавської ОДА. URL: http://www.admpl.gov.ua/sites/default/zvit_pro_vykonan.pdf. (дата звернення 18.10.2021).

3. Про комплексну програму розвитку малого і середнього підприємництва у Полтавській області на 2017-2020 роки: Рішення дванадцятої сесії сьомого скликання Полтавської обласної ради № 314 від 23 грудня 2016 р. URL: <http://www.oblrada.pl.ua/ses/7/12/314.pdf> (дата звернення 18.10.2021).

4. Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва у Полтавській області на 2021-2027 роки. URL: https://oblrada-pl.gov.ua/sites/default/files/field/docs/24_2.pdf (дата звернення 18.10.2021).

УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ ЗА ПРИНЦИПАМИ ZERO WASTE

*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.*

Сучасний цивілізований світ поступово переходить на Zero Waste (нуль відходів) – це набір принципів, спрямованих на зведення до мінімуму сміття за допомогою багаторазового використання предметів і речей. Метою Zero waste є припинення відправки будь-якого сміття на звалища, в сміттєспалювачі або в океан. На даний час лише 9% пластику піддається вторинній переробці. За системою Zero Waste матеріал використовується до оптимального рівня споживання [1].

Визначення, представлене міжнародним об'єднанням Zero Waste International Alliance (ZWIA): Zero Waste – це збереження всіх ресурсів шляхом сумлінного виробництва, споживання, повторного використання і відновлення всіх предметів, упаковки і матеріалів. Нічого з того, що небезпечно для навколишнього середовища або здоров'я людини, не повинно спалюватися, закопуватися, скидатися в воду або потрапляти в атмосферу [2]. У 2017 році за офіційною статистикою по всій країні утворено 10 мільйонів тонн побутових відходів. При цьому сміттєспалювальний завод працював тільки в столиці, і він був здатний утилізувати лише чверть сміття киян, а практично всі інші відходи наших співгромадян потрапили на звалище. І так з року в рік. Не дивно, що стан наших сміттєвих полігонів лякає. Але якби все сортували свої побутові відходи, на захоронення відправляли б їх мінімум на 60% менше. Викидати цінну вторсировину – макулатуру, металобрухт, пластик – це занадто марнотратно і згубно для природи. Багатьох це так сильно турбує, що вони вирішили не чекати, коли держава наведе порядок, а діяти самостійно: окремо збирати та здавати на переробку різні фракції сміття. Але ще важливіше не переробляти, а скоротити

кількість сміття, яке ми виробляємо Тому в усьому світі все більше прихильників способу життя Zero Waste (нуль відходів).

Концепція Zero Waste – це цілісний, системний підхід, який націлений на масові перетворення: він вимагає кардинально змінити способи використання матеріалів. Відсутність сміття досягається не тільки завдяки вторинній переробці і повторному використанню. Головне – це повне переосмислення принципів виробництва і розподілу сировини [3].

Прихильники Zero Waste вважають, що для зміни способів виробництва, упаковки товарів і вибору матеріалів необхідне державне регулювання [4]. Вони стверджують, що відсутність відходів суттєво зменшить забруднення навколишнього середовища і знизить витрати, оскільки попит на сировину впаде.

Принципи Zero Waste поступово впроваджуються в практику управління муніципальними відходами в Україні. Біля витоків цього процесу – Zero Waste Alliance Ukraine. Zero Waste Alliance – це об'єднання організацій та активістів України, які працюють над мінімізацією і попередженням утворення відходів в Україні. Організацію було засновано трьома українськими громадськими організаціями – Zero Waste Lviv зі Львова, Ozero (нині Товариство нульових відходів) з Києва та Kharkiv Zero Waste з Харкова у 2018 році з метою пропаганди принципів «нуль відходів» в Україні, а також підтримки один одного та інших українських громадських організацій. Рух «нуль відходів» швидко поширився Україною. У 2019 р. Zero Waste Alliance Ukraine став офіційним представником європейської мережі Zero waste Europe, до якої входять ще 25 локальних мереж Європи.

У 2021 р. Альянс приєднався до програми Zero Waste Cities («Міста нульових відходів») – Львів та Люботин підписали зобов'язання стати містами з нульовими відходами, провели до десяти інформаційних та пропагандистських кампаній, таких як WeChooseReuse, EnvironMenstrual Week, «липень без пластику», «аудит бренду» тощо. Альянс працює над включенням нових членів, виступаючи за боротьбу зі спалюванням та просуваючи в Україні підхід до міст нульових відходів [5].

Zero Waste Cities – це програма від Zero Waste Europe, спрямована допомогти містам та громадам перейти до концепції «нуль відходів». Мешканець zero waste міста продукує не більше 6 кг сміття на рік. А все інше сортує, компостує або ж перевикористовує. Zero waste міста не мають сміттєвих полігонів та сміттєспалювальних заводів. Тому що мешканці живуть за принципом reduce, reuse, recycle – попереджають зайве придбання, повторно використовують і сортують. Також, ця концепція передбачає відмову від всього одноразового (пластиковий посуд, поліетиленові пакети тощо). А всі органічні відходи йдуть у компост. Існує незалежна сертифікація Zero waste cities, яка передбачає чіткі критерії та план та на шляху до мінімізації відходів.

Принципи Zero Waste застосовуються для зменшення відходів у побуті у кілька кроків.

Крок перший: Refuse – відмова. Усвідомлене споживання і відмова від зайвих купівель – перший крок до зменшення сміття. Пластикове пакування товарів – надто зайва річ, яка нас оточує всюди. Витрачайте гроші на якісніта дійсно потрібні речі, які слугуватимуть довго.

Крок другий: Reduce – скорочення. Менше речей – менше сміття. Менше втрачених ресурсів – більше користі. Обирайте необхідні речі та предмети побуту і уникайте другорядних та необовязкових. Деякі кухонні прилади можна позичати, а деякі зайві предмети – дарувати. Якщо ви не впевнені у своєму виборі косметичних засобів – користуйтеся пробними зразками. Поступово ви усвідомите, що для вас є дійсно необхідним і важливим.

Крок третій: Reuse – повторне використання. Обирайте якісні товари з матеріалів, які підлягають переробці. Часто потрібні речі можна обміняти чи знайти безкоштовно. Це про усвідомлене екологічне мислення та відмову від споживання заради споживання.

Крок четвертий: Recycle – переробка. Лише сама переробка не може вирішити проблему відходів, проте це важлива частина турботи про довкілля, коли йдеться про сміття, якого не можна уникнути іншим чином. Правильне сортування – обов'язковий етап для подальшої переробки відходів. Наразі

з'являється все більше контейнерів для розподіленого збору сміття – користуйтеся ними.

Крок п'ятий: Rot – компостування. Органічні відходи і залишки їжі переробляються у добрива за допомогою домашнього компосту, який легко облаштувати навіть у міській квартирі, а потім підживлювати рослини у прибудинковому квітнику чи горщиках. Мешканці великих міст можуть встановити собі під кухонну раковину диспозер, який подрібнює органічне сміття перед тим, як воно потрапить в каналізацію.

Таким чином, впровадження концепції «нуль відходів» допоможе людям наслідувати сталі природні цикли, де всі використані матеріали – це ресурси, якими користуються інші. А також усуне всі скиди в землю, воду чи повітря, які можуть загрожувати здоров'ю планети, людей, тварин або рослин.

Список використаних джерел

1. Qingbin Song, Jinhui Li, Xianlai Zeng. Minimizing the increasing solid waste through zero waste strategy. *Journal of Cleaner Production*. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/> (дата звернення 15.10.21).
2. [Zero Waste International Alliance](https://zwia.org/). URL: <https://zwia.org/> (дата звернення 15.10.21).
3. Waste Management Practices: Literature Review. URL: <https://www.dal.ca/search.html#sort=relevancy> (дата звернення 15.10.21).
4. Waste Management & Research // Waste Management & Research. URL: <https://journals.sagepub.com/home/wmr> (дата звернення 18.10.2021).

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АГЕНЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

*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.*

На сучасному етапі розвитку в Україні гостро стоїть проблема нерівномірності розвитку регіонів та внутрішньо регіональних диспропорцій. Державною стратегією регіонального розвитку на 2021-2027 роки ці проблеми визначені як ключові, що актуалізує проблему пошуку спеціальних механізмів і інструментів, розробки та впровадження політик, що забезпечать сталий розвиток усіх регіонів України, в тому числі і соціально-економічну та просторову інтеграцію проблемних територій. Під впливом закріпленого в Конституції України курсу на євроінтеграцію проходить активна адаптація європейських практик, що також торкнулося інституційного забезпечення регіонального розвитку. Одним із значущих елементів інституційного забезпечення регіонального розвитку як в Європі, так і в інших країнах, є агенції регіонального розвитку (далі – АРР), відтак дослідження практики їх функціонування на регіональному рівні видається актуальним.

Утворення АРР розпочалось у 2016 році. Станом на вересень 2021 р. [2] у:

- 23 регіонах прийняті рішення про заснування АРР;
- 21 регіоні АРР зареєстровані;
- 16 регіонах АРР утворені відповідно до законодавства – засновниками є відповідні облради та обласні державні адміністрації.

Агенція регіонального розвитку Полтавської області «Офіс Євроінтеграції» (далі – Агенція) заснована 10.02.2017 р. Засновники: Полтавська обласна державна адміністрація; Полтавська обласна рада; Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки торгівлі»; Полтавська

державна аграрна академія; Полтавська торгово-промислова палата; Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка.

Пропонуємо результати аналізу діяльності Агенції у першому півріччі 2021 року. Зокрема, у оперативно-іміджевій діяльності Агенцією [1]:

- проведено більше двадцяти п'яти зустрічей (онлайн і офлайн) з експертами різних організацій та проєктів;
- взято участь у 20 навчальних онлайн-тренінгах, передзаявочних семінарах, воркшопах, конференціях, фестивалях («Нафта. Газ. Сервіс 2021»; «Idea Fest Poltava Region 2021»);
- проведено контактні зустрічі з більше десятима територіальними громадами для відпрацювання спільних дій та надання допомоги в написанні грантів;
- велася активна комунікація з територіальними громадами, консультування з питань написання проєктних заявок;
- проведено дві зустрічі з кафедрами ВНЗ, які можливо залучати до підготовки документів державного планування громад;
- проведено онлайн-зустріч з територіальними громадами, на якій презентували послуги Агенції та представили потенційних інвесторів;
- велася комунікація з громадами стосовно існуючих вільних площ для залучення німецьких інвесторів.

Важливою сферою діяльності Агенції є підготовка і подання до конкурсів проєктних заявок для отримання додаткового фінансування. Протягом аналізованого періоду підготовлені та подані такі проєктні заявки на участь у таких програмах і проєктах [1]:

1) House of Europe, у конкурсі «Партнерів для мобільного павільйону». Програма має на меті допомогти активізувати публічний простір та створити атмосферу, що буде сприяти зародженню нових ідей. Для кожного міста складається окрема програма з воркшопами, кінопоказами, концертами, виставками, презентаціями й читаннями книг та іншими подіями.

2) House of Europe, у конкурсі «Партнерів для поп-ап-хабу серед

креативних просторів з обласних центрів». Проєкт направлений на створення тимчасового представництва House of Europe у місцевому креативному просторі, де можна дізнатися про можливості ЄС для українців, навчитися подавати заявки, надихнутися на кінопоказі або концерті та відпочити у лаундж зоні.

3) «Проєкти енергетичної безпеки», що фінансується Урядом США через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), у конкурсі «Міст- партнерів для підтримки реформ, спрямованих на оптимізацію та розвиток інфраструктури теплопостачання». У рамках участі у проєкті буде розроблена нова схема теплопостачання та підготовлені бізнес-проєкти для реконструкції об'єктів системи теплопостачання.

4) Програмі USAID «Мріємо та діємо», у конкурсі грантів «Море можливостей». Проєкт сприяє розширенню економічних можливостей для молоді, посиленню її громадянської активності, соціальної згуртованості, просуванню різноманіття та включення недостатньо представлених груп, а також покращенню підходів до гендерної рівності та соціальної інклюзії (GESI) в орієнтованих на молодь програмах.

5) «FACE TO FAITH». Проєкт спрямований на дослідження віри в українському суспільстві. Проєкт допомагає представити Полтавську область на фестивалі у Львові і на міжнародній арені як таку, що готова інтегрувати європейські культурні цінності – рівні умови для всіх незалежно від статі, віку, національності та віросповідання.

6) «Соціально-економічна підтримка реінтеграції ветеранів конфлікту на сході України та членів їхніх сімей», що впроваджується Міністерством у справах ветеранів України та Міжнародною організацією з міграції (МОМ) і фінансується Європейським Союзом. Проєкт сприятиме активній участі ветеранів та членів їхніх сімей у соціально-економічному житті громад в Україні; поліпшить психосоціального благополуччя ветеранів та ветеранок та членів їхніх сімей у період реінтеграції до цивільного життя; сприятиме Уряду України у стратегічному плануванні програм допомоги, що засновані на інформації про становище ветеранів.

7) «Культура законності», що впроваджується Центром культурного менеджменту та фінансується Посольством Королівства Нідерландів у конкурсі, що висвітлює суспільну цінність верховенства права, доброчесності, антикорупційної поведінки, культури законності.

8) Програмі з аграрного і сільського розвитку (АГРО), що фінансується USAID, у конкурсі на одержання субгранту «Ми консультиємо – ви експортуєте». У рамках проєкту передбачається надання одного субгранту для українських недержавних підприємств, громадських організацій, бізнес-асоціацій, що спеціалізуються на наданні інформаційно-консультаційних послуг ММСП у сфері експортних операцій. Така діяльність сприятиме посиленню експорту у цільових ланцюгах Проєкту АГРО шляхом збуту та просування продукції на цільові експортні ринки, навчання та консультивання виробників щодо вимог на цільових ринках.

9) Програмі з аграрного і сільського розвитку (АГРО), що фінансується USAID, а саме, у конкурсі на одержання субгранту «Розвиток мікропідприємництва у громадах».

10) House of Europe, у конкурсі «Підтримки експертів з креативного підприємництва». Метою програми є підтримання культурного обміну між Україною і ЄС, спільний проєкт може стати початком тривалої співпраці і збагатить учасників професійною підготовкою.

Частина із зазначених заявок перебуває на оцінюванні конкурсної комісії, частина отримала відмову.

Для того, щоб розвивати території потрібно спланувати цей розвиток, потрібно розробити стратегії розвитку, відповідні плани реалізації цих стратегій. Однією з складових цієї системи є якраз, так зване, інституційне забезпечення регіональної політики, тобто і Агенції є однією з таких інституцій, які є важливим елементом регіональної політики. Агенція регіонального розвитку Полтавської області «Офіс Євроінтеграції» покликана сприяти використанню внутрішнього потенціалу території регіону. Основною її місією є узагальнення «колективного інтересу» до розвитку цієї території. Проведений

аналіз діяльності установи підтверджує, що фахівці Агенції діють відповідно до зазначеної місії.

Список використаних джерел

1. Звіт про результати діяльності Агенції регіонального розвитку у першому півріччі 2021 року. *Міністерство розвитку громад та територій України*. URL: <http://surl.li/akxzs> (дата звернення 18.10.2021).

2. 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.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

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

Полтавська обласна рада – орган місцевого самоврядування, що представляє спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст, у межах повноважень, визначених Конституцією України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» й іншими законами, а також повноважень, переданих їм сільськими, селищними, міськими радами.

Довіра до діяльності органів місцевого самоврядування здебільшого залежить від того, наскільки ефективно буде працювати інформаційно-комунікативний підрозділ виконавчих органів місцевої ради. Процес управління можна розглядати як послідовну реалізацію функцій, що складають технологічний цикл управління. Функції та структуру інформаційно-комунікативних підрозділів необхідно розглядати з урахуванням функцій елементів системи виконкомів органів місцевого самоврядування. Цілі кожного структурного підрозділу обумовлюють його функції, а функції своєю чергою визначають структуру та організаційну побудову підрозділів, також посадові обов'язки його співробітників. Тому здійснення ефективної інформаційно-комунікативної діяльності органами місцевого самоврядування є актуальним та багатофункціональним завданням, яке постає перед місцевими радами [1].

Полтавська обласна рада складається з 84-ох депутатів, обирається населенням Полтавської області терміном на п'ять років. Рада формує тринадцять постійних і тимчасових комісій. Обласна рада проводить свою роботу сесійно. Сесія складається з пленарних засідань і засідань постійних комісій. Полтавська обласна рада включає наступні структурні підрозділи: відділ з питань забезпечення діяльності керівництва; відділ організаційного

забезпечення діяльності ради; відділ юридичного забезпечення; відділ інвестиційної діяльності та проєктного менеджменту; загальний відділ; відділ фінансового та господарського забезпечення; відділ інформаційного та аналітичного забезпечення; сектор інформатизації; відділ з питань земельних відносин та надрокористування.

Відділ інформаційного та аналітичного забезпечення виконує завдання:

1. Формує публічність та прозорість діяльності обласної ради: оперативно інформує суспільство про роботу сесій, діяльність голови обласної ради, заступників голови, постійних комісій обласної ради, органів ради, депутатів обласної ради, здійснює підготовку і розповсюдження прес-анонсів, прес-релізів щодо подій та інформаційних матеріалів з актуальних проблем життєдіяльності області; організовує проведення прес-конференцій та брифінгів за участю керівництва, голів постійних комісій та депутатів обласної ради, здійснює організаційну допомогу та сприяння керівництву і депутатам обласної ради в участі у прямих ефірах на телебаченні та радіо; здійснює інформаційний супровід заходів обласної ради; надає консультативно-методичну допомогу органів місцевого самоврядування щодо висвітлення діяльності місцевих рад, співпраці із засобами масової інформації.

2. Здійснює інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності обласної ради;

3. Взаємодія із засобами масової інформації;

4. Організація централізованої передплати періодичних видань для обласної ради;

5. Організація забезпечення діяльності ради та інших доручень керівництва в частині компетенції відділу [2].

Відділ у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Кабінету Міністрів України, наказами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, а також цим Положенням, іншими актами законодавства, наказами Головного територіального управління юстиції у Полтавській області.

Типовими інформаційними приводами, по яких мають готуватися матеріали відділом інформаційного та аналітичного забезпечення, можуть бути: дії, заяви політичних груп (партій, фракцій, політичних лідерів); акти та дії органів публічної влади, рішення судів; заяви вищих посадових осіб, народних депутатів України, які можуть мати негативні наслідки (потенційні загрози або ризики) для життєдіяльності громади та функціонування місцевих органів влади; діяльність бізнес-структур; корупція в органах публічної влади; загальні проблеми України, областей, об'єднаних територіальних громад тощо [1, с. 137].

Всю інформацію про події спеціалісти висвітлюють на офіційному сайті Полтавської обласної ради. Зокрема його вкладками є: головна (висвітлюється стрічка актуальних новин); обласна рада (керівництво, депутати Полтавської обласної ради VII скликання; контакти; нормативно-правова база; постійні комісії; фракції; управління майном обласної ради; організаційна структура виконавчого апарату обласної ради); органи місцевого самоврядування (міські ради міст обласного значення, районні у містах ради; районні ради; міські ради міст районного значення; селищні ради; сільські ради; об'єднані; територіальні громади); рішення сесій обласної ради різних скликань; розпорядження голови обласної ради за 2015-2020 рр.; рекомендації та протоколи постійних комісій; обласні програми та звіти про використання бюджетних коштів); регуляторна діяльність; обласний конкурс проєктів; грантові програми (тимчасові грантові пропозиції; постійно діючі грантові пропозиції; додаткова інформація); фінансові документи (паспорти бюджетних програм; звіт про виконання бюджетних програм); творча майстерня (наводиться перелік конкурсів та премій); гордість Полтавщини (Книга Пошани; лауреати різних премій; переможці конкурсів); наш край (візитівка області; коротка історична довідка; культура; туризм; символіка; календар культурно-мистецьких подій; обласні культурно-мистецькі та спортивні свята; адміністративно-територіальний устрій); статистика; Управління Північно-східного офісу Держпродспоживслужби в Полтавській області інформує; Інформація від ГУ ДПС у Полтавській області; державні закупівлі; доступ до публічної інформації; звернення громадян; очищення води;

запобігання проявам корупції; громадське обговорення; вакансії.

Гласність роботи обласної ради, її відділів та посадових осіб забезпечується згідно з діючим законодавством про порядок висвітлення діяльності органів місцевого самоврядування засобами масової інформації, а також шляхом розміщення інформації на офіційному веб-сайті обласної ради. Матеріали та заходи, які готують консультанти відділу інформаційного та аналітичного забезпечення можна умовно поділити на іміджеві, інформативні та роз'яснювальні. Типовими інформаційними приводами, по яких мають готуватися матеріали відділом інформаційного та аналітичного забезпечення, можуть бути: заяви фракцій обласної ради, звернення у зв'язку з певними подіями в житті області, матеріали за результатами засідання постійних комісій, координаційних рад тощо. Висвітлення результатів засідання журі премій та конкурсів обласної ради, зустрічей з громадськістю, посадовими особами органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Матеріали та заходи, які готують інформаційно-комунікативні підрозділи виконавчих органів місцевих рад можна умовно поділити на іміджеві, інформативні та роз'яснювальні. Зважаючи на Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», кожна місцева рада самостійно формує структуру апарату виконавчих органів, відповідно винятково до її компетенції віднесено й створення інформаційно-комунікаційних підрозділів, однак єдиного методологічного підходу до їх формування не існує [3, с. 65].

Список використаних джерел

1. Карпенко О., Дуда А. Інформаційно-комунікативна діяльність виконавчих органів місцевих рад в Україні. *Ефективність державного управління*. 2017. ВІП. 4 (53). Ч. 1. С. 133-140.

2. Полтавська обласна рада : *офіційний сайт*. URL : <https://oblrada-pl.gov.ua/> (дата звернення: 07.10.2021).

3. Участь громадськості у процесі прийняття рішень на місцевому рівні : навч.-метод. посіб. / ДП Укртехінформ. Київ, 2013. 250 с.

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДОКУМЕНТАМИ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ

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

Сьогодні в будь-якій сфері діяльності, в тому числі медичної, потрібно не тільки сучасні виробничі, сервісні інші технології, призначені для виробництва продукції і послуг, але і інформаційна технологія, що забезпечує потреби в інформації управлінських, лікувальних, діагностичних та інших функціональних підрозділів, медичних установ, а також дають можливість раціонально розпоряджатися всіма видами доступних для встанови ресурсів. Однак простої констатації факту важливості інформації для діяльності медичної установи недостатньо, необхідно розбиратися в причинах цього явища, розуміти загальні закони розвитку організації в сучасних умовах.

Державна політика з охорони здоров'я в Україні, основи якої закріплені Конституцією України та Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», вимагає реалізації сукупності поставлених цілей, завдань, засобів, узгоджених дій та заходів органів влади, їх посадових осіб шляхом реалізації сукупності політичних, організаційних, економічних, правових, соціальних, культурних, наукових, медичних і діловодських заходів з метою збереження генофонду української нації [3]. Діловодство забезпечує такий принцип державної політики охорони здоров'я як визнання «наступності, безперервності та послідовності впровадженні змін у сфері охорони здоров'я та прогнозування результатів таких змін» [2].

В структурі медичних установ з'являється особлива служба діловодства, що виконують такі функції:

- організаційне та документаційне забезпечення діяльності;

- обмін документами всередині і між структурними підрозділами установи;
- створення уніфікованих технологічних процедур індивідуальної та спільної підготовки, проходження і обробки документів в підрозділах, встановлення єдиного порядку роботи з документами;
- реєстрація всіх вступників до медичних установ документів з подальшим виправленням на розгляд кореспонденції керівництву і в підрозділи;
- реєстрація руху документів, включаючи напрямки, резолюції, звіти про виконання, узгодження;
- перевірка правильності і своєчасності виконання документів;
- виконання інших дій з документами: облік, видання, розсилка і повернення, списання документів у справу і витяг зі справи, зберігання;
- здійснення контролю за своєчасним виконанням доручень вищих органів державної влади, доручень і вказівок керівництва медичного закладу, за своєчасністю відповідей на листи та звернення громадян, звернення установ, організацій;
- проведення інформаційно-довідкової та аналітичної роботи з питань документаційного забезпечення управління (ДЗУ).

Подальший розвиток інформаційних систем, що відрізняється застосуванням нових інформаційних технологій, що охоплюють практично всі сторони діяльності медичних установ і створюють небачені раніше можливості передачі інформації, зажадало ще більш високого рівня системності та інтеграція в питаннях інформаційного та документаційного забезпечення в роботі з різними видами інформації та документації. Як наслідок, поширюється концептуальний підхід, який отримав назву «інформаційний менеджмент» [1], який має більш широкий зміст повідношенню до документаційного забезпечення управління і охоплює весь комплекс питань робота з інформацією і використання сучасних інформаційних технологій в організації.

Сьогодні інформаційний менеджмент в організації виконує стратегічні, оперативні та адміністративні завдання. До числа стратегічних завдань

відносяться створення інформаційної інфраструктури організації та управління інформаційними технологіями. Оперативні та адміністративні завдання носять більш вузький і підлеглий характер. Очевидно, що в нових умовах зростає роль служб документального забезпечення управління. Фактично вони перетворюються в компоненти інформаційного менеджменту, відповідальні за практичну реалізацію комунікаційних процесів в апараті управління, побудова системи документообігу, циркуляцію документних потоків в рамках системи управління внутрішньо організаційною інформацією, функціонування інформаційних систем і мереж [4]. Традиційне діловодство, більш прогресивні системи документального забезпечення, автоматизовані системи обробки інформації, технічні засоби обробки інформації об'єднуються в єдину систему на загальне методичної базі під єдиним керівництвом. Іншими словами, досвід управління документацією інтегрується з можливостями техніки і технологій. В цьому випадку окрема складова частина інформаційного менеджменту підтримується відповідною організаційною структурою. Удосконалення інформаційного менеджменту зв'язано з організацією систем обробки даних і знань, послідовним їх розвитком до рівня інтегрованих автоматизованих систем управління, що охоплюють по вертикалі і горизонталі всі рівні і ланки діяльності організації [5]. В результаті організаційні структури інформаційного менеджменту покликані об'єднати вище керівництво, фахівців, менеджерів, постачальників інформації і власне підрозділ інформаційного менеджменту і створити тим самим передумови для управління документацією (інформацією) в масштабі організації на основі сучасних методологічних підходів, організаційних і технологічних рішень, організовуючи єдиний інформаційний простір.

Практично сьогодні положення концепції інформаційного менеджменту реалізуються за допомогою все більш широкого застосування корпоративних інформаційних систем (КІС) – справжньої інфраструктури організації, задіяної в процесі управління всіма інформаційно-документаційними потоками, що забезпечує підтримку прийняття управлінських рішень на основі автоматизації процесів, процедур та інших способів діяльності організації [4]. В основі

функціонування зазначених систем лежать методи управління ресурсами, процесами, проєктами і корпоративними знаннями, при цьому документу, як способу подання інформації та інструменти управління, приділяється підвищена увага.

Результатам революційних процесів в системі управління документами стала поява автоматизованих інформаційних систем управління документами (ІСУД). Впровадження в медичні установи сучасної ІСУД дозволяє вирішити такі завдання: підвищити надійність прийняття рішень за рахунок повноти інформації, що надається; поліпшити систему адміністрування, контролю та підвищити керованість медичної установи; підвищити відповідальність за виконання службових обов'язків; підвищити надійність і ефективність виконуваних операцій; створити єдиний інформаційний простір, що зв'язує співробітників на рівні загальних ділових процесів медичного закладу.

Фактично, при впровадженні ІСУД, установа трансформує свій організм, змінюючи систему роботи і управління, змінюючи на краще ставлення організації до документів та інформації як такої, підвищуючи якість роботи з ними. Крім того, реалізація проєкту впровадження ІСУД дає медичній установі досвід проведення подібних проєктів, що стосуються всіх або майже всіх Усього колективу, підвищує сприйнятливність до нововведень.

Таким чином, сьогодні почався перехід від кількості успішно завершених проєктів впровадження ІСУД до медичних установ до якості використання зазначених систем в повсякденній діяльності. Можна стверджувати, що поступово, у міру поява і накопичення установами практичного досвіду, розуміння взаємозв'язку завдань побудови і підтримки СМЯ і застосування ІСУД дозволить медичним закладом отримати максимальні переваги.

Список використаних джерел

1. ДСТУ 4163-2003. Уніфікована система організаційно-розпорядної документації. Вимоги до оформлювання документів. Київ, 2003.
2. Іванова Т.В., Піддубна Л.П. Діловодство в органах державного

управління та місцевого самоврядування. URL: <http://surl.li/algyc> (дата звернення 18.10.2021).

3. Спрінсян В. Т. Документаційний менеджмент в системі управління персоналом. Science and Education in New Dimension. Humanities and Social Science. URL: <http://surl.li/algyc> (дата звернення 17.10.2021).

4. ISO 15489:2001. Information and documentations – Recordsmanagement. URL: <https://www.iso.org/standard/31908.html> (дата звернення 17.10.2021).

5. ISO/TR 10013:2001. Guidelines for quality management system documentation. URL: <http://surl.li/algyc> (дата звернення 17.10.2021).

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ЛИТВИ ДЛЯ ПОЛПШЕННЯ 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.*

На відміну від України, Закон Литовської Республіки «Про місцеве самоврядування» від 7 липня 1994 р. детально визначає порядок та принципи організації діяльності сянюній. Сянюнія є філією адміністрації самоврядування, що діє на певній частині території самоврядування. Їх число, найменування, межі території, що обслуговується нею, і передані сянюнії функції юридичної особи (адміністрації самоврядування) своїм рішенням встановлює рада самоврядування. Діяльність сянюнії регламентується положенням про діяльність сянюнії, затвердженим директором адміністрації самоврядування. Її діяльність фінансується з бюджету самоврядування, щороку при затвердженні бюджету самоврядування рада самоврядування затверджує програми діяльності сянюній і виділяє кошти, потрібні для їх здійснення. Рада самоврядування встановлює порядок складання програм діяльності сянюній та критерії розподілу асигнувань. Кошти, потрібні для здійснення функцій сянюнії і старости, можуть виділятися і з інших асигнувань бюджету самоврядування [1].

Сянюнія в межах своїх повноважень на території сянюнії:

- організовує і контролює здійснення рішень органів самоврядування чи сама їх здійснює;
- у разі необхідності робить оцінку умов проживання та потреб окремих сімей (осіб) і вносить до адміністрації самоврядування пропозиції про потребу соціальної допомоги цим сім'ям (особам) і про способи надання допомоги;

– здійснює збір та надання директору адміністрації самоврядування даних, потрібних для обліку дітей шкільного віку;

– у межах компетенції організовує захист прав дитини і роботу з проблемними сім'ями, у яких виховуються діти або обмежені права батьків стосовно дітей;

– веде будинкові книги в сільських місцевостях;

– у сільських місцевостях реєструє повідомлення власників, керівників і користувачів землі, водойм, лісових ділянок про заподіяний мисливськими тваринами та дикими тваринами суворо охоронюваних видів шкоду і подає дані директору адміністрації самоврядування;

– бере участь у розробленні й здійсненні програм розвитку села, в організації цивільної безпеки, у розробленні і здійсненні програм зайнятості населення на обслуговуваній сянюнією території, у створенні і здійсненні програм розвитку інформаційного суспільства;

– у встановленому порядку бере участь у проведенні опитувань населення, у проведенні загального перепису населення та житла, у переписі іншого роду;

– надає допомогу в організації виборів Президента Республіки, Сейму, виборів до Європейського Парламенту, виборів ради самоврядування та референдумів;

– бере участь в організації або організовує дозвілля населення;

– організовує громадські та суспільно корисні роботи;

– організовує і (або) контролює прибирання доріг, територій загального користування самоврядування, кладовищ, зелених насаджень, вулиць, тротуарів та догляд за ними, освітлення вулиць та інших публічних місць тощо;

– у встановленому порядку може організовувати надання соціальної допомоги та виплату допомог;

– організовує та здійснює делеговані державою функції в галузі сільського господарства; веде відведені їй реєстри і надає дані в установленому порядку;

– веде облік даних декларування місця проживання та осіб, які не мають

місця проживання;

– за рішенням ради самоврядування і тільки в разі відсутності постачальника публічних послуг може тимчасово надавати публічні послуги, для адміністрування яких призначається інший підрозділ [1].

Главою сянюнії є староста, який є державним службовцем кар'єри. Староста призначається на посаду і звільняється з посади директором адміністрації самоврядування в конкурсному порядку. Конкурсна комісія формується в складі 7 членів, не менш ніж 3 і не більше ніж 4 члени цієї комісії повинні бути представниками громад населених пунктів території, що обслуговується цією сянюнією – старостами.

Із населених пунктів території, що обслуговується сянюнією, або їх частин утворюються сянюнайтії. Проект утворення сянюнайтій розробляє староста сянюнії і подає директору адміністрації, який представляє його на затвердження ради. Жителі сянюнайтій обирають представників громади населеного пункту – старост. Кандидатів у старости можуть пропонувати жителі, неурядові організації, асоціації, колективи установ і організацій, що діють у сянюнайтії. У сянюнайтіях, у яких проживає не більше 500 жителів, старости, як правило, обираються шляхом відкритого голосування на зборах мешканців, які організуються старостою. Обраним вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів жителів, що брали участь у зборах. У сянюнайтіях, у яких проживає понад 500 жителів, старости, як правило, обираються шляхом опитування жителів. Вибори та опитування організуються й рішення ухвалюються комісією, створеною директором адміністрації. Обраним як старостою вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів під час опитування [2].

Староста обирається терміном на 2 роки, він працює на громадських засадах. Відповідно до Закону староста: представляє інтереси жителів сянюнайтії в сянюнії, органах самоврядування і державних установах, що діють на території самоврядування; має право отримувати розроблені органами самоврядування проекти правових актів та ухвалені правові акти, брати участь у

засіданнях комітетів ради самоврядування і самої ради при розгляді питань, пов'язаних з жителями сянюнайтії, і заявляти думку мешканців сянюнайтії про потреби та інтереси з цих питань, пропонувати варіанти вирішення проблем; надає інформацію жителям сянюнайтії про функції, час і порядок роботи органів самоврядування, адміністрації самоврядування та її підрозділів, інших суб'єктів публічного адміністрування самоврядування, представника Уряду [2].

Отже, при підготовці нової редакції Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» доцільно за прикладом Литви детально вписати в порядок обрання старости та організації його діяльності, його компетенцію, а також внести відповідні доповнення в Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад».

Список використаних джерел

1. О местном самоуправлении: закон Литовской Республики от 7 июля 1994 г. № I-533. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/63c4cc62f26211eab72ddb4a109da1b5?jfwid=-t> (дата звернення 17.11.2021).

2. Бекста А., Петкевичус А. Местное самоуправление в Литве. Децентрализация: эксперименты и реформы. Программа реформирования местного самоуправления и коммунального хозяйства. Глава 4. URL: <http://nala.ge/uploaded/nala/2018-04/20180410135513949662056.pdf> (дата звернення 17.11.2021).

СИМПТОМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВПУБЛІЧНИХ 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.*

Існує велика група професій, виконання яких призводить до професійних захворювань різного ступеня тяжкості (професійні хвороби – це захворювання, спричинені несприятливими факторами виробничого середовища). Професійні хвороби, або професійна патологія є розділом клінічної медицини, що присвячений вивченню захворювань, які виникають під впливом шкідливих факторів виробничого середовища або трудового процесу.

Розрізняють гострі професійні захворювання та хронічні. Поряд із цим, існують види праці, які не віднесені до шкідливих, але умови та характер професійної діяльності мають травмуючий вплив на психіку (наприклад, монотонна праця, велика відповідальність, актуальна можливість аварії, психічна напруженість праці та ін.).

Професійні деструкції у загальному випадку – це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії чи спеціальності. Професійні деструкції негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

Численні дослідження проблеми емоційного вигорання, дають підстави для виокремлення п'яти ключових груп симптомів [1]:

1) фізичні симптоми: усталеність, фізичне втома, виснаження; зменшення чи збільшення ваги; недостатній сон, бессоння; скарги на загальне погане самопочуття; ускладнене дихання, задуха; нудота, запаморочення,

надмірна пітливість, тремтіння; артеріальна гіпертензія (підвищений артеріальний тиск); болі в ділянці серця;

2) емоційні симптоми: нестача емоцій, неемоційність; песимізм, цинізм, черствість у роботі та особистому житті; байдужість та втома; дратівливість, агресивність; тривога, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитись; депресія, почуття провини; втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив; збільшення деперсоналізації – своєї або інших (люди починають сприйматися безликими, як манекени); переважання почуття самотності;

3) поведінкові симптоми: робочий час понад 45 годин на тиждень; під час робочого дня з'являються втома та бажання перерватися, відпочити; байдужість до їжі; відсутність фізичних навантажень; часте вживання тютюну, алкоголю, ліків;

4) інтелектуальний стан: зменшення інтересу до нових теорій та ідей у роботі; зменшення інтересу до альтернативних підходів у вирішенні проблем (наприклад, в роботі); байдужість до нововведень, нововведень; відмова від участі у розвиваючих експериментах (тренінгах, освіті); формальне виконання роботи;

5) соціальні симптоми: відсутність часу чи енергії для соціальної активності; зменшення активності та інтересу в галузі дозвілля, хобі; соціальні контакти обмежуються роботою; мізерні стосунки з іншими, як удома, і на роботі; відчуття ізоляції, нерозуміння оточуючих та з боку оточуючих; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег.

Публічні службовці належать до такої професійної групи, в якій є ризик розвитку емоційного вигоряння. Керуючись дослідженнями різних вчених можна виділити причини професійного вигоряння серед публічних службовців, зокрема таких, що найчастіше зустрічаються: високий темп роботи, як фактор робочого навантаження; інформаційне навантаження; кількісні навантаження; недостатньо умов для ініціативності, самовираження, творчості; відсутність зворотного зв'язку; складність вибудувати професійну кар'єру, робота без перспективи; мляві особистісні конфлікти; напруженість та конфлікти у

професійному оточенні; недостатня підтримка з боку колег; постійні комунікації з великою кількістю людей.

Таким чином, описані дослідниками основні прояви професійного «вигоряння», у тому числі публічних службовців, зводяться до наступного: у фізичному відношенні людина постійно відчуває втому, відсутність сил, знижений енергетичний тонус, у неї знижується працездатність та з'являються різні симптоми фізичних нездужань, головний біль, безсоння, втрата апетиту або схильність до переїдання, зловживання заспокійливими або збуджуючими засобами тощо. У результаті відбуваються порушення та деформація професійної діяльності, знижується результативність праці в цілому. Попередження хворобливих психічних реакцій публічних службовців у процесі професійного спілкування – серйозне завдання психологічної гігієни. В зв'язку з цим профілактиці та забезпеченню психологічної гігієни публічних службовців необхідно приділяти особливу увагу та сприяти створенню системи психологічної допомоги як державним службовцям, так і службовцям органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учеб. пособ. Красноярск : Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. 76 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

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

Управління діяльністю державних службовців в органах місцевого самоврядування на рівні міста здійснюється на основі посадових інструкцій. Посадова інструкція – це документ, який видається для регулювання організаційно-правового статусу працівника, його конкретних обов'язків та відповідальності, прав та відповідальності та створення умов для його ефективної роботи.

Посадова інструкція складається керівниками структурних підрозділів (начальниками управління, начальниками самостійних відділів, начальниками відділів, завідувачами самостійних секторів, завідувачами секторів) на кожного працівника управління, відділу, філії на основі вимог посібника типової професійної кваліфікації державних службовців, підрозділів і складається керівником або заступником керівника за погодженням з органом місцевого самоврядування.

Посадова інструкція повинна чітко окреслювати місце та роль посадової особи місцевого самоврядування в діяльності підрозділу, а також межі його повноважень та відповідальності. Для оцінки ділових та професійних якостей, а також кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, крім зазначених у частині другій цієї статті, посадові особи місцевого самоврядування проходять атестацію кожні 4 роки (стаття 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування») [1].

Розпорядження про атестацію затверджує сільський, селищний, міський

голова, голова районної у місті, районної, обласної ради. Інші законодавчі та нормативні акти, що регулюють діяльність посадових осіб місцевого самоврядування:

- Закон України «Про оплату праці» [2];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1993 року № 1049 «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади» [3];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015 р. № 440 «Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця» [4];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2003 року № 1207 «Про підвищення посадових окладів працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [5];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» із змінами від 24 травня 2017 р. № 353, а також відповідно до Постанови КМ № 1112 від 24.12.2019 р. [6];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2005 року № 1243 «Питання оплати праці вищих посадових осіб України, окремих керівних працівників органів державної влади і органів місцевого самоврядування та суддів» [7].

Органи місцевого самоврядування забезпечують підготовку, підвищення кваліфікації та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та керівників державних підприємств, установ та організацій відповідно до вимог Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564, і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств,

установ і організацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 року № 167.

Управлінсько-адміністративні реформи у провідних країнах світу відкривають значні можливості підвищення результативності та ефективності державного управління на основі управління людськими ресурсами. На цій методологічній основі відбувається перехід від традиційних «виконавчих» управлінських моделей до моделей, в яких система управління оцінюється з точки зору її здатності задовольняти динамічні потреби громадян як замовників і споживачів послуг.

Це посилюється вимогами до формування громадянського суспільства, яке має реальні важелі впливу на владу, щоб пристосувати свою діяльність до найбільш нагальних потреб суспільства. Тож йдеться про зміну світогляду та менталітету людей, які мають визнати себе справжньою силою, активним елементом у системі взаємодії з владою, чиновників, які дійсно мають стати «слугами народу».

Список використаних джерел

1. Посібник «Підходи до формування ефективних організаційних структур для об'єднаних територіальних громад». *Черкаська ОДА : офіційний портал*. URL: https://ck-oda.gov.ua/docs/2019/21102019_8.pdf (дата звернення 11.11.2021).

2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР / *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1995. № 17. ст.121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення 12.11.2021).

3. Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1993 року № 1049. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1049-93-п#Text> (дата звернення 12.11.2021).

4. Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця : Постанова Кабінету

Міністрів України від 26 червня 2015 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2015-п#Text> (дата звернення 11.11.2021).

5. Про підвищення посадових окладів працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2003 року № 1207. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-2003-п#Text> (дата звернення 11.11.2021).

6. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-п#Text> (дата звернення 12.11.2021).

7. Питання оплати праці вищих посадових осіб України, окремих керівних працівників органів державної влади і органів місцевого самоврядування та суддів : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2005 року № 1243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1243-п#Text> (дата звернення 11.11.2021).

8. Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-п#Text> (дата звернення 11.11.2021).

9. Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 року № 167. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-97-п#Text> (дата звернення 12.11.2021).

РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІНСЬКИХ ВЗАЄМОДІЙ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

*Гриценко В.М., Крилов О.Б., здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сень О.В.*

В умовах перманентних змін феномен лідерства в організаціях публічної сфери можна розглядати як важливий фактор впливу на ефективність організаційних процесів та результативність публічного управління загалом. Концепція розвитку лідерства в державній службі має бути системою консенсусних заходів, спрямованих не на організаційні вдосконалення, а на оптимізацію ролі держави, яка не лише переслідує інтереси населення, а й має активно сприяти формуванню громадянського суспільства.

Основні напрями та пріоритети розвитку виконавчої влади в публічному просторі передусім мають базуватися на даних теоретичних та емпіричних досліджень, результати яких визначають основні напрями розвитку. Це впливає з трактування лідерства як однієї з важливих складових у керівництві самих посадових осіб, які належать до різних рівнів організаційної ієрархії. На нашу думку, концепція розвитку лідерства включає такі складові [1, с. 74]:

– педагогічні, керовані процедурами, спрямованими на зміну форм навчання з використанням сучасних методів активного впливу на особистості з метою підготовки їх до практичної управлінської діяльності;

– організаційні, що забезпечуються шляхом трансформації діяльності служб управління персоналом державних органів, спрямованих на їх активну участь у проєктній діяльності з метою підвищення якості управлінських взаємодій між суб'єктом та об'єктом управління;

– діяльність на основі використання ситуаційного менеджменту;

– індивідуальний, що передбачає наявність особистісної структури, що забезпечує особисту (оперативну та мотиваційну) готовність до змін,

переживань та впливу;

– групова взаємодія, яка базується на аналізі поведінки керівників при виконанні управлінських завдань, підтримці ділових і міжособистісних відносин.

– при цьому домінуючу роль має відігравати його виховна складова.

Це пов'язано з полісемантичним характером даного поняття, яке містить ряд ознак освіти в загальному розумінні, а також процедури функціонування та оптимізації цього процесу, зокрема [2, с. 164]:

– колегіальна розробка освітніх програм та нормативних документів (із залученням провідних спеціалістів та інших суб'єктів), що визначають єдині підходи до системи освіти управлінської складової в організаційних структурах державної служби;

– створення нормативно-правової бази для затвердження такої освітньої діяльності, атестації та акредитації даного напрямку освіти, що створює умови для стабільної роботи підрозділів, що дають змогу запровадити нову культуру управління в межах єдиної освітньої галузі. професійна підготовка державних службовців. Здійснення ефективного контролю якості навчання, що здійснюється під час підготовки спеціаліста- керівника;

– модернізація єдиної системи розвитку управління в публічному просторі, яка передбачає координацію прогностичної діяльності та стратегічного планування освіти на інноваційній основі;

– створення єдиних вимог до підготовки, підвищення кваліфікації та стажування керівних кадрів у публічному просторі та якості їх підготовки (розвиток лідерських якостей через використання соціально-психологічних технологій);

– створення інформаційного та педагогічно-методичного забезпечення освітніх програм розвитку керівників та розроблення організаційних форм, що дозволяють навчальним закладам у яких ліцензована спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування, проводити спільні навчальні програми з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

– створення механізмів залучення всіх суб'єктів державного управління до роботи з розвитку управлінської діяльності в системі управлінських взаємодій на державній службі, розвиток державно-громадської системи моніторингу якості управління.

Підсумовуючи, можна сказати, що харизматичне та трансформаційне лідерство є найефективнішими моделями лідерства в організаціях публічної сфери. В умовах динамічних змін зовнішнього середовища керівник повинен постійно навчатися та підвищувати свою кваліфікацію, навіть якщо він має базову освіту державне управління. І якщо харизматичний лідер може втриматися деякий час завдяки розвиненій інтуїції та іншим природним задаткам, то постійне навчання, вивчення досвіду керівників інших організацій і адаптація знань до існуючих умов є важливою частиною збереження та поглиблення стійкості трансформаційних лідерів.

Список використаних джерел

1. Кадрова політика і державна служба : навчальний посібник / С.М. Серьогін та ін. ; за заг. ред. проф. С.М. Серьогіна. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с.

2. Хаїтов П.О. Розвиток трансформаційного лідерства на державній службі : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2017. 201 с.

ВАЖЛИВІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУСПІЛЬНОГО БЛАГА

*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.*

Коли в січні 2020 року почалася пандемія COVID-19, вчені кількох біотехнологічних компаній вирішили використати мРНК-технологію для створення вакцин. Дві найефективніші вакцини проти коронавірусу виробництва Moderna та Pfizer з BioNTech засновані саме на матричній РНК-технології, над якою науковці працюють уже 20 років. Нові ковід-вакцини засновані на технології, яка раніше не застосовувалася в терапевтичних цілях на людях і може трансформувати ліки. Успішне застосування технології дозволить створити вакцини проти різних інфекційних захворювань, включаючи малярію.

Крім того, якщо COVID-19 продовжить мутувати, мРНК можна легко і швидко модифікувати. Технологія мРНК також має великі перспективи як основа для створення дешевих генних препаратів для лікування серповидноклітинної анемії та ВІЛ. Також у роботі використання мРНК для допомоги організму в боротьбі з раком. Ці вакцини спричиняють деякі побічні ефекти, але два введення забезпечують ефективність близько 95%, тобто зупиняють розвиток COVID-19 у 95 випадках із 100. Зараз це найвища ефективність серед вакцин COVID-19 і набагато вища, ніж ефективність звичайних вакцин проти грипу. Ін'єкція вакцини AstraZeneca (Non-Replicating Viral Vector – невідтворюваний вірусний вектор) ефективна приблизно на 75%. Ця вакцина створюється на базі COVID-19: з вірусу видаляють частину генів, які дозволяють його розмноження. Китайська вакцина Sinovac (створена з «убитого» вірусу COVID-19) захистила лише половину людей, які її отримали, хоча вона зупиняє важкий сценарій перебігу хвороби.

Потужність вакцини та легкість її перепрограмування означає, що науковці готуються до створення вакцини проти ВІЛ, герпесу, дитячого респіраторного вірусу та малярії – усіх захворювань, проти яких не існує успішних вакцин. Також у перспективі – універсальні вакцини проти грипу і те, що професор Дрю Вайсман називає «панокоронавірусною» вакциною, яка може забезпечити базовий захист від тисяч патогенних мікроорганізмів цієї категорії [1].

Іще однією очікуваною інновацією 2021 року є наклейка для виявлення COVID-19. Пристрій BioButton приклеюється до верхньої частини грудної клітки за допомогою медичного клею і використовує датчики, щоб постійно відстежувати температуру тіла, частоту дихання і серцевих скорочень, рівень активності та сон. Виробник BioIntelliSense каже, що за кілька днів BioButton може зібрати достатньо даних, щоб допомогти визначити, чи є у носія пристрою симптоми можливої коронавірусної інфекції, навіть якщо він не помічає, що захворів. У компанії кажуть, що попередня версія пристрою виявилася настільки ж точною, як і пристрої, що використовуються в лікарнях для вимірювання частоти серцевих скорочень, температури та дихання [2].

Всі ці розробки є дуже витратними, однак, їхнє значення для здоров'я людей важко переоцінити. Тому зараз ми спостерігаємо як уряди країн взяли на себе фінансування витрат, пов'язаних із закупкою вакцин і організацією вакцинації населення. Фінансування подальших досліджень, важливих для суспільства, є прерогативою держави через те, що вони є суспільними благами, особливостями яких є неконкурентність і невиключність.

Список використаних джерел

1. 9 прорывных технологий, которые изменят развитие человечества. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2021/03/22/672155/> (дата звернення 21.11.2021).

2. 10 найбільш очікуваних технологій і подій: чим здивують світ у 2021 році. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/15/669994/> (дата звернення 21.11.2021).

УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У РОЗРОБЦІ ТА ВЖИТТІ ЗАХОДІВ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

*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.*

У Антикорупційній стратегії на 2020-2024 роки, проєкт якої був представлений Національним агентством з питань запобігання корупції, однією з основних проблем у сфері будівництва, земельних відносин та інфраструктури вказана наступна: «... неpubлічність інформації у сфері містобудування та землеустрою обумовлює корупцію та можливість здійснювати будівництво всупереч вимогам законодавства» [1, с. 27].

До елементів громадського контролю належить безпосередня участь представників громадських організацій у розробці та реалізації заходів щодо мінімізації корупційних ризиків у діяльності окремого державного органу чи всієї системи державного управління. У процесі участі у заходах щодо мінімізації корупційних ризиків громадянам необхідно повніше та ефективніше зосередитися на розробці та впровадженні освітніх та інформаційних механізмів для мінімізації корупційних ризиків. Ці механізми передусім мають на меті забезпечення належної інформованості населення про можливі типові форми та види корупційних ризиків у державному управлінні, розкриття умов і факторів, що сприяють виникненню (або реалізації) корупційних ризиків, пояснення можливих негативних факторів.

Крім того, розроблені та вжиті неурядовими організаціями заходи щодо мінімізації корупційних ризиків мають сприяти більш публічній та відкритій діяльності державних установ, забезпечувати особисту обізнаність та доступ до адміністративних послуг та інформації про діяльність державних установ, а також сприяти дисципліні та особистій відповідальності посадових осіб при здійсненні своїх державних повноважень.

Також аналітики наголошують на необхідності формування сучасної активної громадської позиції щодо боротьби з корупцією в Україні, зокрема шляхом проведення інформаційних кампаній для посилення правосвідомості та готовності захищати свої права, а також антикорупційної просвітницької діяльності в школах та університетах [2].

На нашу думку, основними завданнями участі громадськості у розробці та реалізації заходів щодо мінімізації корупційних ризиків має бути виховання у громадян нашої країни «нульової» толерантності до корупції та самовпевненості до корупції, що є результатом відсутності терпимості в будь-якій формі, а також навчання навикам розпізнавання та ідентифікації корупційних ризиків у державному управлінні.

Не менш важливим механізмом мінімізації корупційних ризиків за участю представників неурядових організацій є проведення органами влади та муніципалітетами публічних антикорупційних розглядів проєктів та чинних нормативно-правових актів. Метою цієї громадської діяльності, як загального антикорупційного інструменту, є виявлення положень відповідних нормативно-правових актів, які заохочують або сприяють корупційним правопорушенням, та напрацювання пропозицій щодо усунення чи мінімізації корупційних ризиків від цих дій.

Слід зазначити, що, за статистикою проєкту USAID «Впевнений бізнес – багата громада», ефективність обов'язкової антикорупційної експертизи в Україні на сьогодні є, на жаль, досить низькою: зокрема, корупційні фактори можна знайти в 1-2% законопроєктів, що веде до відмови у державній реєстрації або призводить до затримки відповідних змін до одного місяця, що в 5-10 разів менше, ніж у країнах Балтії, де також є обов'язкова антикорупційна перевірка [3, с. 8]. Крім того, нормативно-правові акти про індивідуальні чи одноразові дії виключені зі сфери обов'язкової антикорупційної експертизи в Україні, що ускладнює оцінку законності переваг чи преференцій окремих компаній, особливо державних та комунальних компаній. Експерти USAID також зазначають, що, на відміну від більшості країн Східної Європи, в Україні досі не

прийнято загального закону (процедури) щодо нормативних вимог, тому юридична експертиза таких законів на основі певних норм і положень не завжди є оцінкою корупційних ризиків [4, с. 191-193].

Своєчасна та якісна організація та проведення громадських антикорупційних аудитів, проєктів та чинних нормативно-правових актів органів влади та місцевого самоврядування дають громадським організаціям реальну можливість ефективно впливати на виявлення та усунення корупційних ризиків з метою запобігання корупції в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020-2024 роки : Проєкт за результатами публічного обговорення. Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsijna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-08.09.2020.pdf> (дата звернення 17.11.2021).

2. Валюшко І. Розвиток механізмів залучення громадськості до заходів протидії корупції в Україні : Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/266/> (дата звернення 17.11.2021).

3. Громадська антикорупційна експертиза чинних нормативно-правових актів органів місцевого самоврядування : методичні рекомендації. Проєкт USAID «Впевнений бізнес – заможна громада». Київ, 2015. 79 с.

4. 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.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У ФІНЛЯНДІЇ

*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.

Європейський інтеграційний курс України орієнтований на детальне вивчення досвіду європейських країн з метою пошуку орієнтирів для подальшого розвитку молодіжної політики. Виходячи з аналізу глобальних (в тому числі європейських) моделей молодіжної політики, слід зазначити, що з огляду на національну специфіку, особливості реалізації та динаміку існуючих перетворень, ввести національну модель до однієї моделі дуже важко.

На нашу думку, найбільший інтерес для України становить механізм залучення молоді до управлінської діяльності в державному управлінні Фінляндії. Молодіжна політика в цій країні є одним із пріоритетів держави та громадських організацій. Отже, цілком зрозуміло, чому під час виборів до міських (тобто місцевих) рад деякі питання майже всіх виборчих програм стосуються питань молодіжного руху, організації праці та життя молодих робітників, спеціалістів та студентів. Державним органом, що координує розробку молодіжної політики, є Державна молодіжна рада Фінляндії. На місцевому рівні створюються та діють Комісії у справах молоді (молодіжні комісії) міських рад. До складу молодіжних комісій входять депутати відповідної ради, не звільнені від виконання основних завдань. Молодіжна комісія повністю підтримується міською владою Фінляндії і не веде комерційної діяльності. Чинovníки комісії мають заробітну плату, еквівалентну заробітній платі громадянина Фінляндії з вищою освітою, який працює державним службовцем [1]. З числа комісії обирається президія, члени якої є звільненими державними службовцями і представляють більш-менш важливі політичні партії країни. Наприклад, офіс молодіжної комісії міста Турку складається з 9 осіб, а його

головою є представник провідної коаліційної партії міста (Партія Центру). До складу комісії входять переважно колишні активісти громадських молодіжних організацій, які тривалий час займаються розбудовою громадського молодіжного руху.

Тому соціал-демократична модель, до якої належить і фінська модель молодіжної політики, має патерналістські риси. Співпраця державних інституцій з громадськими організаціями сприяє розвитку у молоді навичок прийняття рішень та основ фінансового менеджменту, а також накопиченню практичного досвіду, що є передумовою для подальшої роботи в державному секторі. Тому існуюча в країні модель молодіжної політики формує певні методи залучення молоді до державного управління.

На нашу думку, фінський спосіб реалізації молодіжної політики найкраще підходить для адаптації до умов України. По-перше, як і Україна, Фінляндія має міцну законодавчу базу для вирішення проблем молоді. По-друге, є чітка структура державних органів, у сферу яких входить молодіжна політика. По-третє, великий потенціал для громадських молодіжних організацій.

Якщо узагальнити досвід Фінляндії та проаналізувати реалії України, то можна побачити, що молодіжні комісії (молодіжні ради) можуть стати тим органом, через який молодь України зможе брати активну участь у державному управлінні. Діючі молодіжні ради в Україні при більшості обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування мають лише дорадчий характер і використовуються переважно як джерело інформації для взаємодії державних органів, громадських організацій та органів студентського самоврядування. Специфіка діяльності цих структур, а саме регулювання фінансування молодіжних ініціатив, вплив на планування відділів у справах сім'ї та молоді, створення банку молодіжних ініціатив, всупереч фінській практиці, неможливі через відсутність правових функцій і механізмів [2].

Використання досвіду Фінляндії в Україні вимагає від органів влади та місцевого самоврядування розробити положення про функції та відповідальність молодіжних рад у державних та місцевих органах влади. На нашу думку, це

допоможе перетворити їх із дорадчих органів у структури зі справжніми лідерськими здібностями.

Список використаних джерел

1. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: декларація від 15 грудня 1992 р. № 2859-XII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2859-12>. (дата звернення 15.11.2021).

2. Молодіжна політика Європейського Союзу. Перспективи та шляхи запровадження в Україні. Донецьк: ДНУ, 2011. 104 с.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

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

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

Створення культури лідерства є однією зі складових успішного бізнесу. Наявність розвиненого лідерства дозволяє більш ефективно керувати організацією, причому це стосується як керівників, так і співробітників. Існують різні наукові теорії, які намагаються пояснити різні аспекти лідерства. Різноманітність теорій лідерства [1, 2] можна розділити на вісім напрямків:

Теорія «Великої людини» (Great Person Theory). Прихильники цієї тенденції стверджують, що лідерство є вродженим і що великими лідерами народжуються, а не стають.

Теорія «Характерних рис» (Trait theory) є подібною до теорії «Великої людини». Передбачається, що люди успадковують певні якості та риси, які роблять їх більш відповідними для лідерства. Теорія рис враховує індивідуальні відмінності з ряду позицій щодо постійних незалежних рис, де ця риса є біполярною конструкцією (наприклад, розумний-бездумний; скупий-щедрий), що часто забезпечує шкалу, за якою людей можна оцінювати.

Ситуаційна теорія лідерства (Contingency theory of leadership). У центрі уваги як особистісні якості керівника, так і ситуація, в якій він знаходиться. Ця теорія лідерства стверджує, що ефективність лідера залежить як від того, наскільки завдання чи відносини зосереджені на лідері, так і від контролю та впливу лідера на групу. Все залежить від обставин і характеру ситуації, а саме від ступеня контролю лідера і його впливу на учасників групи.

Теорія «Обставин» (Theory of circumstances). Ця теорія зосереджується на конкретних ситуаціях, що дозволяє визначити, який стиль керівництва найкраще підходить для кожної ситуації. Відповідно до цієї теорії не існує універсального стилю поведінки для лідера, який би однаково добре працював у всіх ситуаціях.

Біхевіористична теорія лідерства (Behavioral theory of leadership). Теорія заснована на переконанні, що великими лідерами не народжуються, ними стають. Відповідно до цієї теорії, завдяки навчання і спостереженню люди можуть стати лідерами, набуваючи необхідних якостей лідера.

Трансакційна теорія лідерства (Transaction theory of leadership). Теорія зосереджується на відносинах між лідерами та послідовниками, заснованими на зовнішніх, неглибоких мотиваціях. Трансакційний лідер орієнтований на взаємини типу «ти мені – я тобі».

Трансформаційна теорія (Transformation theory). Трансформаційне лідерство засноване на внутрішній мотивації. Тому акцент робиться не на похвалі та відданості послідовників, а на їх справжній відданості ідеям лідера. У зв'язку з цим керівник трансформаційного типу – активна і творча особистість, яка вміє мислити широко і образно.

Теорія впливу (Theory of influence). Центральною в цій теорії є ідея, що всі шляхи ведуть до лідера, заперечуючи важливість послідовників і силу організаційної культури. У центрі уваги – харизматичний лідер, чия влада заснована не на посаді, а на особистих якостях. Вважається, що такі лідери ініціюють зміни та надихають послідовників.

Слід зазначити, що настання кризової ситуації або її передчуття змінюють очікування послідовників щодо своїх лідерів. Таким чином, прихильники, які з огляду на стійкий розвиток економічної системи хочуть бачити в своєму громадському лідері демократичні чи ліберальні риси, очікують від нього в умовах кризи здатності приймати швидкі, раціональні, часом непопулярні, але ефективні рішення, які більш характерні для харизматичного лідера.

Список використаних джерел

1. Вісім основних теорій лідерства. *PSIUKREARTH* : веб-сайт. URL: <http://surl.li/cittq> (дата звернення: 31.10.2021).
2. Шевченко Л. Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v6/i9/56.pdf> (дата звернення: 28.10.2021).

МЕХАНІЗМИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ

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

У різних країнах Східної Європи розвиток медіації має свої характерні особливості. Так, Міністерство юстиції Болгарії створило реєстр медіаторів у Центральному реєстрі неприбуткових юридичних осіб, які надають корисні державні послуги. Хоча медіація пропонує альтернативний спосіб вирішення спору без звернення до суду, вона не є обов'язковою умовою для порушення судового розгляду. Немає конкретного кодексу поведінки для медіаторів, проте діє положення про етичні стандарти включені до Закону «Про медіацію», який встановлює вимоги до роботи медіатором, а також умови та порядок акредитації організацій, що пропонують медіацію й належать до приватного сектору [1].

Відповідно до Закону «Про медіацію» № 18/11, Міністерство юстиції Хорватії веде реєстр медіаторів. Центр посередництва Хорватського страхового агентства складає список медіаторів із ряду кваліфікованих фахівців. Зазвичай, медіаторами стають криміналісти, які зарекомендували себе у науковій, професійній чи громадській діяльності [2, с. 14].

Служба пробації та посередництва Чеської Республіки є центральним органом, відповідальним за медіацію як засіб усунення наслідків злочину між правопорушником і потерпілим у кримінальному провадженні. За цю послугу відповідає Міністерство юстиції. Зареєстрований медіатор, який діє відповідно до Закону № 202/2012, повинен успішно скласти фаховий іспит на наявність відповідних компетентностей у комісії, призначеній Міністерством юстиції. Навчання медіаторів, які працюють у системі кримінального правосуддя, здійснюється Службою пробації та посередництва; навчання з некримінальної медіації пропонують низка установ та навчальних закладів.

В Естонії необхідно розуміти різницю між медіацією та примиренням. Медіація – це широке поняття, яке охоплює будь-яку діяльність, у якій незалежна третя сторона втручається між людьми, які не погоджуються з певного питання, без права на посередника в суді. Згідно з естонським законодавством, посередництво – це діяльність медіатора або погоджувальної ради у цивільних справах. Погоджувальна процедура регулюється законом про примирення, а медіація регулюється спеціальним законом, що передбачає медіацію. Закон про медіацію був розроблений таким чином, що Директива 2008/52/ЄС про певні аспекти медіації у цивільних і комерційних справах була перенесена в естонське законодавство. Відповідно до Закону про арбітражний суд медіатором може бути будь-яка фізична особа, призначена сторонами для виконання обов'язків медіатора. Посередниками можуть виступати також адвокати та нотаріуси [1].

В Угорщині медіація проводиться відповідно до Закону про LV 2002 року. Щодо медіації, то Міністерство державного управління та юстиції відповідає за реєстрацію медіаторів та юридичних осіб, які залучають медіаторів. За запитом до реєстру має бути включена будь-яка фізична особа, яка відповідає таким критеріям: а) має вищу освіту та стаж роботи за фахом не менше п'яти років у відповідній сфері, б) не має судимості, в) немає інших законних підстав для виключення [4].

У Польщі в 2010 році при Міністерстві юстиції було створено Департамент медіації, а зараз є Департамент допомоги жертвам злочинів та сприяння посередництву. Міністр юстиції співпрацює з Громадською радою з альтернативного вирішення спорів, яка представила Кодекс етики польських медіаторів. Існує також велика кількість неурядових організацій та компаній, які відіграють важливу роль у просуванні медіації та встановленні її внутрішніх стандартів. Ці організації встановлюють власні стандарти підготовки, вимоги до кандидатів, які бажають стати медіаторами, методи медіації, етичні стандарти та належну професійну практику. Ці правила є внутрішніми і призначені лише для посередників [3].

Щодо організації діяльності медіаторів, то українським законодавцям слід

вивчити весь позитивний досвід східноєвропейських країн та врахувати помилки, допущені при розробці, прийнятті та перегляді 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. Державне управління: європейські стандарти, досвід та адміністративне право / В. Авер'янов та ін. Київ : Юстиніан, 2017. 288 с.
3. Белінська О. В. Медиация – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1(5). С. 158-173.
4. Абрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах. *Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров* : веб-сайт. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> (дата звернення 14.10.2021).

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД 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*

Загальні принципи організації міжнародних систем реабілітації представлено у «Білій книзі з фізичної та реабілітаційної медицини в Європі» [1]:

- реабілітація після травм і хронічних захворювань – одне з основних прав людини;
- рівний і легкий доступ до всіх складових реабілітації, включаючи спеціалістів, допоміжні технології та соціальну підтримку;
- завжди високі стандарти медичної реабілітаційної допомоги, включаючи надання якісного та науково-обґрунтованого лікування;
- наукові основи розробки моделей реабілітації та стандартів медичної допомоги для клінічної практики.

При організації медичної реабілітації кожна країна в першу чергу орієнтується на свої національні особливості. Усі системи охорони здоров'я в країнах з дуже високими рейтингами людського розвитку – Німеччині (6-е місце), Англії (14-е місце), Австрії (21-е місце), Польщі (35-е місце) та Литві (35-е місце) – досить близькі до моделі Беверіджа з обов'язковим страхуванням пацієнтів. Джерела страхування/страхові перевізники, ступінь незалежності місцевих органів влади у встановленні цін на медичні послуги, порядок взаємодії з приватними клініками чи практиками відрізняються залежно від країни [2, с. 90].

Ролі парламенту та уряду у визначенні загальної політики та норм у сфері медицини, визначенні рівня та джерел фінансування, а також міри, до якої повноваження щодо прийняття рішень делеговані місцевим органам влади, схожі. Контролювати діяльність лікарень і лікарів чи суспільства через МОЗ можна кількома способами. У країнах з перехідною економікою існує дуже

слабкий зв'язок між професійними асоціаціями, міністерством і страховими перевізниками у визначенні правил роботи медичних установ і спеціалістів та рівня оплати послуг. Країни, які не перебувають у перехідному періоді і, отже, мають вищий індекс людського розвитку, характеризуються великою кількістю центральних або місцевих фондів медичного страхування та асоціацій медичних працівників. Вони безпосередньо впливають на роботу міністерств та уряду щодо встановлення справедливих правил і розумних цін на медичні послуги, встановлення методів підтримки якості послуг, контролю за професійною та медичною діяльністю. Ні уряд, ні міністерство не мають монополії на прийняття рішень і зобов'язані розглядати й узгоджувати з іншими учасниками ринку. Це ілюструє приклад Австрії та Німеччини, де професійні асоціації мають право ліцензувати медичну діяльність, перевіряти лікарні та впливати на правила страхових компаній. Основою європейського стандарту організації системи медичної реабілітації за обсягом та диференціацією є німецька модель національної системи реабілітації [2].

Аналіз досвіду провідних країн показав, що у сфері організації медичної реабілітації накопичено великий досвід, і можна відзначити, що багато аспектів медичної реабілітації добре врегульовані: існує певна технологія відбору на реабілітацію та її проведення, система оплати праці для реабілітаційних послуг. Проте, незважаючи на велику кількість норм і правил, окремого цільового закону про реабілітацію не існує, окрім законодавства, що містить правові норми, які забезпечують права, соціальний захист та реабілітацію інвалідів.

Список використаних джерел

1. Біла книга з фізичної та реабілітаційної медицини в Європі. *Український журнал фізичної та реабілітаційної медицини. Додаток*. 2018. №2(02). URL: <http://surl.li/citun> (дата звернення 14.11.2021).

2. Рудий С.А., Гук А.П. Порівняння структурних елементів управління систем охорони здоров'я окремих країн Європи та України. *Економіка і право охорони здоров'я*. 2016. № 2 (4). С. 89-99.

ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА УХВАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Коваленко Р.М., здобувач вищої освіти ЗВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. н. держ.упр., професор Т.М. Лозинська*

Підхід до державного управління, який застосовується останніми роками, називають «Держава у смартфоні». Це продовження та розширення застосування концепцій електронного урядування в державному управлінні. Інформаційна система управління персоналом PoClick в державних органах є одним із інструментів електронного урядування, впровадження якого сприятиме створенню умов для відкритого, прозорого та ефективного державного управління з використанням сучасних даних інформаційно-комунікаційних технологій. Формування держави нового типу, політика якої спрямована на задоволення потреб її громадян.

Цілями інформаційної системи PoClick є:

- ефективність. Підвищення ефективності управлінських рішень у контексті реалізації стратегії;
- прозорість. Горизонтальна інтеграція та координація кадрових процесів з можливістю доступу користувача з одного пристрою. Забезпечення процесів управління персоналом в органах державної влади. Створення особистої документації в електронному вигляді;
- відкритість. Забезпечення вільного доступу громадян до інформації про кадри та фонд компенсації в державних органах відповідно до чинного законодавства;
- сучасність. Застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Інформаційна система PoClick – це комплекс організаційно-технічних засобів, що забезпечують створення інформаційних ресурсів з питань управління

людськими ресурсами в державних органах, у тому числі відомостей про структуру та штатний розклад державних органів, посади державних службовців, особові справи державних службовців відповідно до частини 1 статті 37 Закону України «Про державну службу», права та винагороди, заохочення, відпустка, кар'єрний стаж, службова дисципліна, знання та професійна підготовка.

У рамках пілотного проєкту PoClick буде впроваджено в Міністерстві фінансів, Секретаріаті Кабінету Міністрів та двох державних установах: НАДС та Держагентстві з електронного урядування.

Водночас впровадження такої глобальної мережевої системи неможливе без участі представників усіх державних органів з урахуванням їх індивідуального практичного досвіду та пропозицій. Якість програми та простота використання не тільки підвищить мотивацію та продуктивність користувачів, але й задовольнить бажання громадськості до прозорості та доступності інформації про персонал та зарплати.

Система PoClick складається з двох модулів. Перший – це внутрішня система управління персоналом. Має організаційну структуру, яка включатиме підрозділи з штатом, штатом і нарядами. А також шаблони найму, кар'єри, зарплати, особистого кабінету, документів та звітів. Це означає, що всі документи в рамках державної служби переносяться в єдину електронну систему. Кожен співробітник зможе самостійно виконувати основні операції: створювати, надсилати та підписувати документи, відстежувати власний розвиток. А для менеджерів це досить ефективний інструмент управління. Ви зможете оцінити власні ресурси, побачити, чи правильно поставлені завдання перед фахівцями і чи добре вони з ними впораються. Тим не менш, PoClick забезпечить новий, сучасний рівень ефективності та керованості.

Другою частиною системи є публічний портал. Він розкриває переважну більшість тієї ж інформації, за винятком особистих відомостей. Однак ця інформація структурована та зведена для легкого порівняння та аналізу. Як і в модулі аналітики ProZorro, будь-хто може побачити загальні дані системи:

структуру, чисельність персоналу в різних відділах, завдання та доступні ресурси державної служби тощо. Це великий крок до прозорості та підзвітності. Українці зможуть побачити весь величезний службовий автомобіль в режимі реального часу. А головне – розуміти, що, як і чому роблять чиновники щодня, не відволікаючи їх додатковими запитами. А порозуміння є основою для побудови довіри між державою та суспільством [2].

Однак цьому процесу може перешкоджати недосконалість законодавчої бази щодо впровадження системи в органах державної влади. Враховуючи, що жодна інформаційна система не може функціонувати без даних, першим завданням має бути створення єдиної бази даних державних службовців та інших державних службовців, а вже потім можна переходити до розробки процесів автоматизації обробки даних, спостереження, електронної взаємодії тощо.

Не можна нехтувати і фактичною підготовкою державних службовців кадрових служб та володіння ними необхідними знаннями та навичками для використання системи. Це можна зробити різними способами, але одним із найбільш ефективних є залучення представників вищих навчальних закладів, які готують спеціалістів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», оскільки більшість навчальних програм мають дисципліни, пов'язані як із вивченням кадрів, так і з електронним урядуванням та інформаційні системи різного профілю.

Список використаних джерел

1. Державна система управління персоналом PoClick запущена в дослідну експлуатацію. *IQuison* : веб-сайт. URL: <https://iquision.com/2019/12/17/державна-система-управління-персона/> (дата звернення 29.09.2021).

2. Дурман М.О., Дурман О.Л. Інформаційна система «PoClick» як інноваційний інструмент управління людськими ресурсами. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35116/sts_11_20_38.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення 17.10.2021).