

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

**СТУДЕНТСЬКИЙ НАУКОВИЙ ГУРТОК
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

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



Полтава – 2018 рік

Схвалено на засіданні кафедри публічного управління та адміністрування

Протокол №6 від 16 жовтня 2018 р.

Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ». Полтава : Кафедра публічного управління та адміністрування. – 2018. – 101 с.

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими ученими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ.....	6
<i>Донський Д. В., Колісник К. А.</i> МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВИ ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ НЕОДНОРІДНОСТІ.....	6
<i>Панченко Ю.О., Хоменко І.О., Йорик М. В.</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
<i>Ковалевский Р. А.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА.....	11
<i>Тимоха К. Ю.</i> ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	14
<i>Ковалевский Р. А.</i> ОСНОВНІ СТРАТЕГІЇ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	18
<i>Якубенко О. П.</i> РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ.....	22
<i>Ковалевский Р. А.</i> ОСНОВНІ РИЗИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	26
РОЗДІЛ 2. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ.....	29
<i>Аванесов С. Г., Демидкін О. С.</i> ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЛУЧЕННЯ ТА СПІВПРАЦІ ГРОМАДЯН В МЕЖАХ ПАРТИЦИПАТОРГОГО БЮДЖЕТУВАННЯ.....	29
<i>Савельєва (Бахмутова) М. О.</i> ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	

В УКРАЇНІ.....	32
<i>Воробйова А. Ю.</i> ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ ГРОМАДИ.....	36
<i>Гонта А. О.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇН.....	39
<i>Григоренко А. А.</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМНОСТІ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ.....	41
<i>Єгорова Н. І.</i> ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МИТНИХ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	44
<i>Колотій О. В., Петько Т. М.</i> ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ В ЕЛЕКТРОННІЙ ФОРМІ.....	52
<i>Зленко М. Ю.</i> ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	56
<i>Кондратенко К. О.</i> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ.....	63
<i>Кононенко В. І.</i> МІСЦЕ І РОЛЬ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ ЖИТТІ КРАЇНИ.....	66
<i>Воробйова А. Ю.</i> ПРОГНОЗНІ ТА ПРОГРАМНІ ДОКУМЕНТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	69
<i>Зленко М. Ю.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОНТРОЛЮ В	72

ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	
<i>Стокротян Н. В.</i> СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ.....	78
<i>Кондратенко К. О.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	85
РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ.....	89
<i>Веремчук А. Т.</i> ІННОВАЦІЙНІ НАВЧАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ – ОСНОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ.....	89
<i>Литвин Д. В.,</i> ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ОСВІТІ.....	95

РОЗДІЛ 1

УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ

*Донський Д. В., Колісник К. А., здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Менеджмент»*

Науковий керівник: к.е.н., доцент Дорофєєв О. В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВИ ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ НЕОДНОРІДНОСТІ

Для формування мотиваційного механізму нинішнього неоднорідного персоналу, керівництву підприємств і організацій необхідно застосовувати гнучкі підходи. Наприклад, результати досліджень вказують на те, що жінки у роботі надають менше значення самостійності, ніж чоловіки. На противагу цьому, для чоловіків менш важливішими виявляються можливість навчатися, мати зручний робочий час і теплі стосунки між співробітниками, ніж для жінок.

Як зазначають у одній із своїх робіт відомі дослідники у сфері менеджменту С.П. Робінс і Д.А. ДеЧенцо, «... менеджерам слід враховувати, що мотивація матері-одиначки з двома неповнолітніми дітьми, яка змушена працювати повний робочий день, щоб утримувати свою родину, може різко відрізнитися від мотивації і потреб молодого самотнього працівника, що працює неповний робочий день, або від потреб літньої людини, яка працює, аби поповнити свій пенсійний дохід. Співробітники мають різні особисті потреби та цілі, які вони сподіваються задовольнити за допомогою роботи. Дієвою мотивацією може бути пропозиція різних типів винагород для задоволення різних потреб працівників» [1, с. 416].

Крім того, створення мотивації для персоналу підприємства за умови його нинішньої диверсифікованості означає, що менеджери

повинні бути досить винахідливими, аби пристосуватися і до певних культурних відмінностей. Треба розуміти, що відомі ранні й сучасні теорії мотивації розроблялися здебільшого американськими психологами і знайшли підтвердження під час проведення досліджень серед американських працівників. Тому їхнє застосування у практичній діяльності підприємств потребує адаптації і гармонізації із урахуванням особливостей різних культур.

Більшість теорій мотивації, що вивчаються у вищих навчальних закладах, орієнтується на економічний індивідуалізм, який у нашій країні є більш характерним для частини представників покоління Y і у більшій мірі для покоління Z. У той же час, на наш погляд, працівників, яких можна віднести до покоління X зв'язує з організацією радше їхня лояльність до неї або суспільства, ніж егоїстичні інтереси кожного з них. Ці робітники більш схильні до бригадних методів роботи, колективних цілей та оцінки виконання роботи колективу в цілому.

Отже, не слід вважати, що концепції мотивації мають універсальне застосування. В умовах соціальної неоднорідності персоналу менеджери повинні змінювати методики створення мотивації таким чином, щоб вони підходили для працівників конкретної організації в рамках існуючих культурних цінностей.

Список використаних джерел

1. Робінс, Стефан П. Основи менеджменту / С. П. Робінс, Д. А. ДеЧенцо; [пер. з англ. А.Олійник та ін.]. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. – 671 с.

2. Бабчинська О. І. Зарубіжний досвід мотивації персоналу та його впровадження на вітчизняних підприємствах / О. І. Бабчинська, С. В. Настечина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=38898>

*Панченко Ю.О., Хоменко І.О., Йорик М. В.,
здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Менеджмент»
Науковий керівник : к.е.н., доцент Дорофєєв О. В.*

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з основних завдань результативного управління підприємствами є формування ними свого ресурсного потенціалу на рівні, достатньому для забезпечення власного стабільного розвитку, за умови досягнення поставлених стратегічних і оперативних цілей.

Питанням підвищення результативності управління ресурсним потенціалом підприємства присвятили свої дослідження багато відомих вчених, а саме: А. Василик, Н. Гончарова, О. Грішнова, О. Ліпич, О. Трифонова, О. Федонін, О. Шаманська, Г. Швиданенко, А. Шегда, І. Фесенко та інші.

Виходячи з того, що основне завдання системи управління – це забезпечення результативності через досягнення поставлених цілей з мінімальними витратами ресурсів, до основних задач управління ресурсним потенціалом підприємства слід віднести його раціональне використання, розвиток та підвищення ефективності використання, відтворення ресурсного потенціалу [1].

Враховуючи напрямки підвищення наукового рівня обґрунтованості управлінських рішень на основі оцінки результативності розвитку виробництва та використання ресурсного потенціалу, доцільно враховувати такі позиції:

– єдність і взаємодія ресурсів підприємства у процесі виробництва;

– оптимальне управління показниками, які визначають рівень використання і відтворення ресурсного потенціалу, що опирається як на локальні завдання, так і на завдання розвитку підприємства;

– варіантність у підвищенні ефективності функціонування підприємств, з огляду можливої різноманітності;

– управління показниками результативності використання ресурсного потенціалу під кутом зору пошуку оптимального рівня інтенсивності використання окремих видів ресурсів [2].

– Загальними функціями управління, які також можна застосувати і стосовно системи управління ресурсним потенціалом сільськогосподарського підприємства, є: планування, організація, координація, мотивація, регулювання і контроль [3]. У той же час, на наш погляд, домінуючою специфічною функцією, доцільно виділити аналіз, тобто всебічний розгляд виробничо-господарської та фінансової діяльності сільськогосподарського підприємства як основи для коригування управлінського впливу на систему управління, оскільки без нього неможливо буде побудувати дієвий зворотний зв'язок у системі управління ресурсним потенціалом підприємства.

Одним з основних аспектів стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємства є оцінка ефективності того чи іншого виду ресурсу, де корисний результат діяльності підприємства порівнюється з витратами на отримання цього корисного результату. Кінцева результативність усіх господарських заходів, явищ та процесів, що відбуваються на підприємствах, повинні оцінюватись з позиції критеріїв і показників досягнення поставлених підприємством, або підрозділами цілей [4].

Якщо в системі управління якийсь елемент виявиться малоефективним, то вплив недосконалості цього елемента буде

відчувати вся система управління і, відповідно, вона буде менш результативною. Тому дуже важливо періодично перевіряти ступінь відповідності елементів системи управління один одному і в разі потреби вносити корективи.

В управлінні ресурсним потенціалом головну роль відіграє економічний механізм, який значно впливає на формування і функціонування складових організаційного механізму. Водночас у практичній діяльності вони невіддільні один від одного і формують організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом сільськогосподарського підприємства [5].

Таким чином, одним із найважливіших завдань стратегічного управління сільськогосподарськими підприємствами України є формування такої системи менеджменту, яка дозволить забезпечити їхню високу результативність у довгостроковому періоді. Вирішення цього завдання обумовлюється постійним удосконаленням існуючої системи управління ресурсним потенціалом та досягнення максимальної результативності використання всіх його елементів.

Список використаних джерел

1. Фесенко І. Управління ресурсним потенціалом вугледобувних підприємств / І. Фесенко // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 367-370.
2. Ліпич О. М. Ефективність виробничо-ресурсного потенціалу підприємства: фактори впливу та критерії оцінки / О. М. Ліпич // Науковий вісник НЛТУУ. – 2005. – Вип. 15.5. – С. 356 – 364.
3. Завадський Й. С. Менеджмент : Management. – Т.1 / Й. С. Завадський. – К.: УФІМБ, 1997. – 543 с.
4. Шаманська О. І. Загальна система формування економічного

потенціалу / О. І. Шаманська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 2 (92). – С. 109 –114.

5. Шегда А. В. Менеджмент : [Навч. посібник] / А. В. Шегда. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583 с.

*Ковалевський Р. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Науковий керівник: к.е.н., старший викладач Яснолоб І. О.*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Аграрне виробництво в усі часи розглядалося головною турботою держав, враховуючи незамінність його продукції у життєдіяльності людини. Пріоритетність соціального розвитку села і агропромислового комплексу у народному господарстві стала висхідним пунктом формування законодавства України. Досконалість стратегічного управління аграрним виробництвом – це критерій розвитку країни. В теорії управління першорядною функцією є планування.

Тому формування досконалої системи стратегічного планування є визначальною передумовою розвитку галузі зокрема та держави загалом [2, с. 24].

Аналіз теорій та концепцій стосовно сфери стратегічного планування свідчить про те, що інструментальне його втілення у практику здійснюється як розподілений процес взаємодоповнюваних

сутностей. Стратегія пов'язана, перш за все, із передбачуваними максимально довгостроковими цілями, тоді як планування – із послідовною їх реалізацією, починаючи від оперативних і закінчуючи довгостроковими плановими документами. Тому найскладнішим аспектом стратегічного планування взагалі і агропромислового виробництва зокрема є визначення різновидових і різнорівневих пріоритетів розвитку [1, с. 1119].

Синергетичний ефект виникає у системах при їх здатності безперервно пристосовуватися до динаміки зовнішнього та внутрішнього середовищ для створення сприятливих передумов власного існування. Тобто тільки коли галузеві виробничі системи мають чіткі орієнтири, втілені у довгострокові стратегії і плани, аграрне виробництво перетворюється на сукупність повноцінних суб'єктів господарювання, які здатні ефективно взаємодіяти із державним управлінням сталим розвитком. Цей підхід втілено у розвинутих країнах світу, де аграрне виробництво вже десятиліття працює у режимі системного програмування вирощування врожаїв і продуктивності тварин.

В Україні сталий розвиток законодавчо визнаний особливим її пріоритетом [3, с. 26]. Законодавство визначає економічну стратегію як курс, розрахований на тривалу перспективу для вирішення великомасштабних завдань розвитку, забезпечення економічної безпеки держави (визначення пріоритетних цілей господарства, засобів їх реалізації тощо). З теоретичної точки зору, стратегія це вирішення компромісів у конкуренції. Ці процеси визначені провідними вченими та основними засадами аграрної політики держави на період до 2018 р. як окремі пріоритети, через які забезпечується зв'язок між стратегіями і планами розвитку галузі (рис. 1).

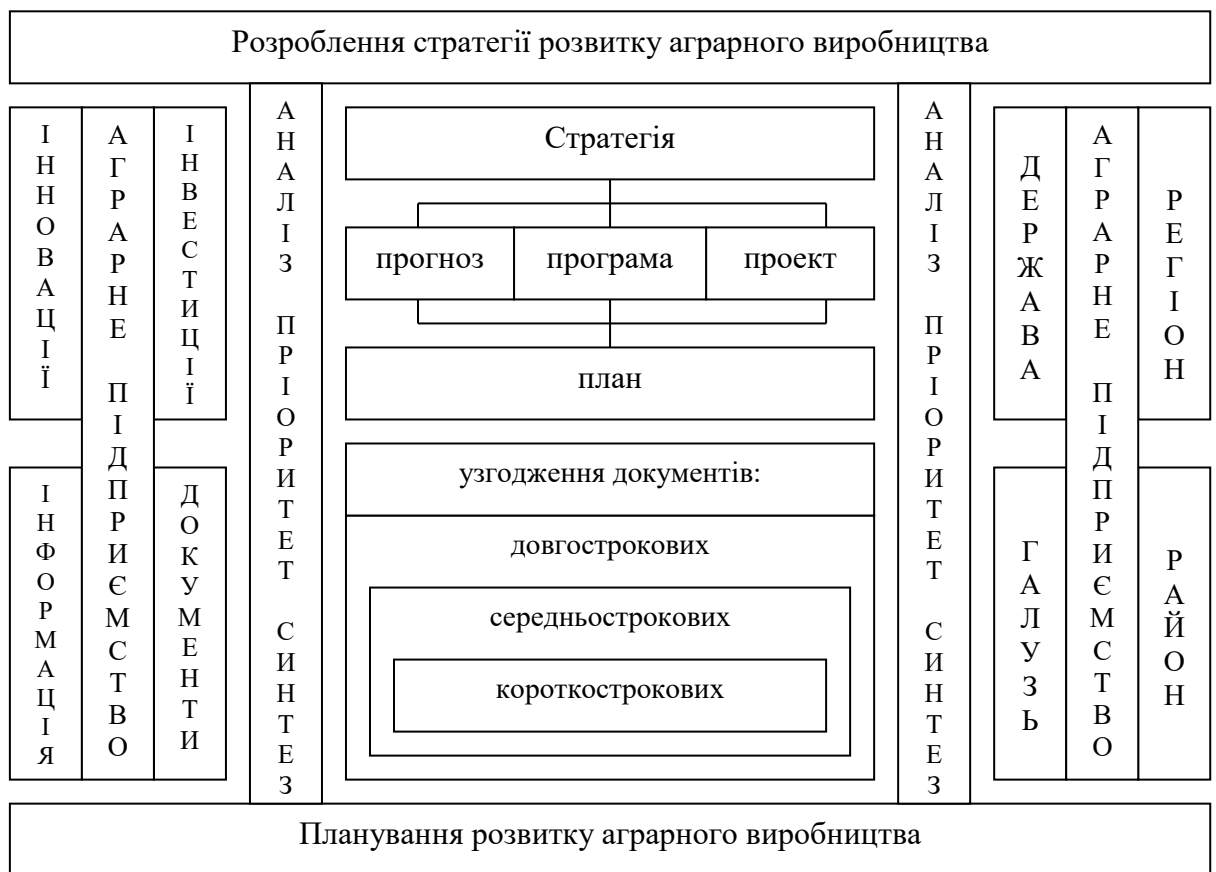


Рис. 1. Схема формування системи стратегічного планування у розрізі факторів і рівнів галузевого розвитку [1, с. 1119]

Аналіз теорій та концепцій стосовно сфери стратегічного планування свідчить про те, що інструментальне його втілення у практику здійснюється як розподілений процес взаємодоповнюючих сутностей. Стратегія пов'язана, перш за все, із передбачуваними максимально довгостроковими цілями, тоді як планування – із послідовною їх реалізацією, починаючи від оперативних і закінчуючи довгостроковими плановими документами.

Список використаних джерел

1. Брусенко М. А. Системний аналіз стратегічного управління / М. А. Брусенко // Економіка : проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. – Випуск 189: В 5 т. – Т. IV. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2014. – С. 1119-1125.

2. Гончар В. В. Развитие стратегического управления в контексте научно-технического прогресса/ В. В. Гончар, С. Б. Горяинова // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 2. – С. 23-25.

3. Кропивко М. Ф. Направления реформирования системы управления аграрным сектором в условиях децентрализации власти и развития интеграционных процессов / М. Ф. Кропивко // Экономика АПК. – 2016. – № 6. – С. 26-29.

Тимоха К. Ю.,

здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,

освітньо-професійна програма «Бізнес-адміністрування»

спеціальність «Менеджмент»

Науковий керівник : к.т.н, доцент Калашник О. В.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

За даних умов постійної конкуренції та необхідності організацій у неперервному розвитку, утворенні переваг конкурування важливе значення має людський потенціал та наявність потрібного досвіду у працівників. Однак, підтримка відповідного рівня даного потенціалу є досить важким завданням, котре може реалізуватися лише за допомогою ефективної організації професійного навчання персоналу. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне

навчання і підвищення кваліфікації.

Професійне навчання персоналу ДП «ДГ «Степне» може здійснюватися як безпосередньо на робочому місці, так і поза робочим місцем. Навчання на робочому місці вигідний варіант для сільськогосподарських підприємств в умовах обмеженості фінансових ресурсів. Воно характеризується безпосереднім виконанням навчання з роботою у звичайній робочій ситуації.

Таке навчання може здійснюватися у таких формах: адаптація нових працівників на робочому місці, інструктаж, наставництво, делегування повноважень, передача досвіду, консультування. Визначальною ознакою є те, що навчання організовано і проводиться спеціально для даної організації і тільки для її співробітників.

Подібні види навчання можуть застосовуватись для молоді та безробітних при наданні їм робочих місць з безпосереднім навчанням.

Розглянемо запропоновані методи навчання для різних категорій персоналу ДП «ДГ «Степне» з урахуванням їх переваг (табл. 1).

Таблиця 1

**Запропоновані методи навчання за категоріями персоналу у
ДП «ДГ «Степне», 2019 р.**

Категорії працівників	Методи навчання	Основні переваги методу
1	2	3
Керівники	Тренінг	Навчання принципів тайм-менеджменту
		Збільшення ефективності переговорів, презентації своєї компанії
		Процес освоєння інформації в 5 раз більший, ніж при звичайних лекціях
	Ділова гра	Найбільш наближена до реальної ситуації на роботі
		Рольові ігри
Коучинг	Розкриття потенціалу підприємства	

		Підвищення результативності, розвитку працівника
--	--	--

Продовж. табл. 1

1	2	3
Фахівці (службовці)	Ротація	Придбання нових знань
		Можливість оволодіти кількома професіями
		Позитивний вплив на мотивацію працівників
	Лекції	Можливість отримати за короткий час великий обсяг інформації
		Групові дискусії, де обговорюються компромісом
		Рішення практичних занять
	Семінари	Загальне обговорення програм
		Мозковий штурм
		Оптимізація робота з документообігом та управлінського обліку
Робітники	Наставництво	Без відриву від праці, на робочому місці
		Керує досвідчений спеціаліст
		Разом з наставником обговорюють проблемні моменти
	Інструктаж	Безпосереднє ознайомлення зі способами виконання завдань
		Ознайомлення з технікою безпеки
		Показ організації робочого місця, трудових операцій
		Передбачає допомогу зі сторони
	Підвищення кваліфікації	Розширення та поглиблення раніше здобутих знань, умінь, навичок на рівні наявних вимог виробництва
		Засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду
Можливість знайомства з новими людьми		

Навчання на робочому місці може здійснюватися і у формі наставництва (коучинг) – це процес передачі знань і умінь від більш досвідченої і компетентної людини менш досвідченій, методом співбесіди, консультації, поради і методом ускладнюючих завдань.

Формою навчання на робочому місці є також інструктаж – роз'яснення та демонстрація методів роботи досвідченими працівниками. Це короткостроковий процес, спрямований на вивчення конкретної операції, процедури, що є складовою його обов'язків. Навчання, наставництво та інструктаж широко застосовуються там, де

вирішальним є досвід, практична направленість і зв'язок з виробничим процесом. Вони оптимальні для розвитку мінімальних навиків за умови обмеженості коштів підприємства.

Довгострокове підвищення кваліфікації керівників і фахівців пропонуємо здійснювати згідно рекомендованого плану (табл. 2).

Таблиця 2

План довгострокового підвищення кваліфікації керівників і фахівців ДП «ДГ «Степне», 2018-2022 р.р.

Назва категорії персоналу, посади	Всього за 2018-2022 рр.	Роки				
		2018	2019	2020	2021	2022
Керівники, осіб	4	1	1	1	1	-
Фахівці, осіб	5	1	1	1	1	1
Всього, осіб	9	2	2	2	2	1
Вартість навчання, грн	22700	4800	4950	5100	5250	2600

З врахуванням вартості курсового підвищення кваліфікації в 2018 р. загальні витрати на підвищення кваліфікації протягом 2019-2023 рр. складуть 22700 грн.

Таким чином, розвиток персоналу ДП «ДГ «Степне» сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь та навичок одержують додаткові можливості планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами.

Ковалевський Р. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Науковий керівник: к.е.н., старший викладач Яснолоб І. О.

ОСНОВНІ СТРАТЕГІЇ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На виході системи стратегічного управління є: корпоративні, функціональні та операційні стратегії з врахуванням принципу ієрархічності в системному підході. Корпоративна стратегія відображає загальний план управління диверсифікованим підприємством, що описує дії з досягнення певних позицій в різних галузях і підходи до управління окремими видами діяльності. Найбільш поширені корпоративні стратегії розвитку бізнесу називаються базисними, або еталонними. На сьогоднішній день розрізняють три типи корпоративних стратегій (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація корпоративних стратегій підприємства [1, с. 64]

Корпоративна (портфельна) стратегія включає: розподіл ресурсів

між господарськими підрозділами на основі портфельного аналізу, рішення про диверсифікацію виробництва з метою зниження господарського ризику і отримання ефекту синергії, зміну структури компанії, рішення про злиття, придбання, входження до складу інших інтеграційних структур, єдину стратегічну орієнтацію підрозділів компанії [1, с. 65].

Ділова (конкурентна) стратегія (бізнес-стратегія) відображає як підприємство планує конкурувати на певному товарному ринку, кому саме і за якими цінами продаватиме продукцію, як її рекламуватиме і т.д. Тому таку стратегію називають ще стратегією конкуренції. Очевидно, що бізнес-стратегія для конкретно взятих товарів відрізнятиметься від стратегії для інших товарів. Для підприємства з одним видом діяльності корпоративна стратегія збігається із діловою стратегією. Відповідно до бачення одного з провідних теоретиків та практиків маркетингу М. Портера, існують три основних підходи до формування стратегії поведінки підприємства на ринку (рис. 2).

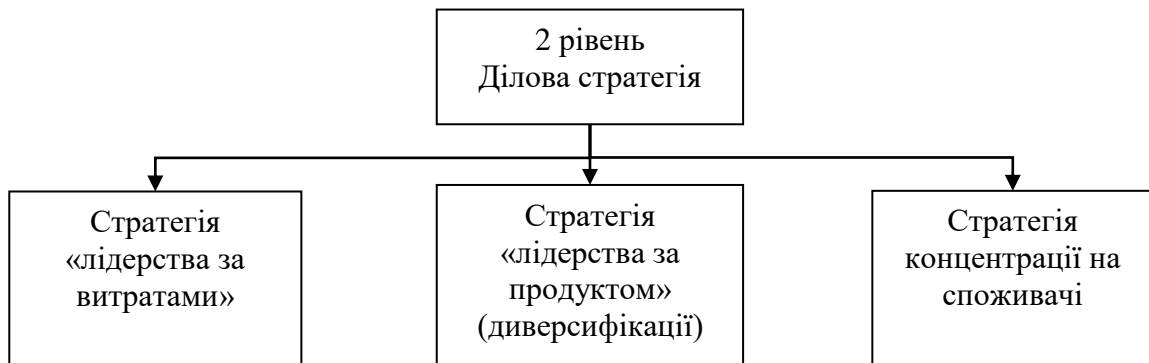


Рис. 2. Класифікація ділових стратегій підприємства [2, с. 33]

Перший підхід пов'язаний з лідерством у мінімізації витрат виробництва. Даний тип стратегій пов'язаний з тим, що підприємство намагається досягти витрат виробництва і реалізації своєї продукції. У результаті цього вона може за рахунок більш низьких цін на аналогічну

продукцію домогтися завоювання більшої частки ринку. Підприємства, що реалізують такий тип стратегії, повинні мати налагоджену організацію виробництва і постачання, розвинені технології й інженерно-конструкторську базу, а також систему розподілу продукції. Маркетинг при даній стратегії не обов'язково повинен бути високорозвиненим.

Другий підхід до формування конкурентних переваг пов'язаний зі спеціалізацією у виробництві продукції. У цьому випадку підприємство повинне здійснювати високоспеціалізоване виробництво і якісний маркетинг для того, щоб стати лідером у своїй галузі. Це призводить до того, що покупці вибирають продукцію даного підприємства, навіть якщо ціна досить висока. Підприємства, що реалізують цей тип стратегії, повинні мати високий потенціал для проведення наукових досліджень та розробок (НДР), мати дизайнерів, систему забезпечення високої якості продукції, а також розвинену систему маркетингу [3, с. 213].

Третій підхід відноситься до фіксації певного сегмента ринку і концентрації зусиль підприємства на обраному ринковому сегменті. У цьому випадку підприємство з'ясовує потреби певного сегмента ринку в певному типі продукції. Досягнення ефективної роботи підприємства може здійснюватися за рахунок зниження витрат або за рахунок спеціалізації у виробництві продукту. Можливо і суміщення цих двох підходів. Обов'язковим для проведення стратегії даного типу є побудова діяльності на основі аналізу потреб клієнтів певного сегмента ринку, а не потреб ринку взагалі [4, с. 35].

Функціональна стратегія – тип стратегії забезпечення у стратегічному наборі, що визначає стратегічну орієнтацію певної функціональної підсистеми управління підприємством, яка забезпечує її досягнення цілей, а також (за наявності взаємопов'язаних

обґрунтованих функціональних стратегій) керованість процесами виконання загальних стратегій та місії підприємства. Функціональні стратегії представляють собою вибір правил прийняття рішень в кожній функціональній області (рис. 3).

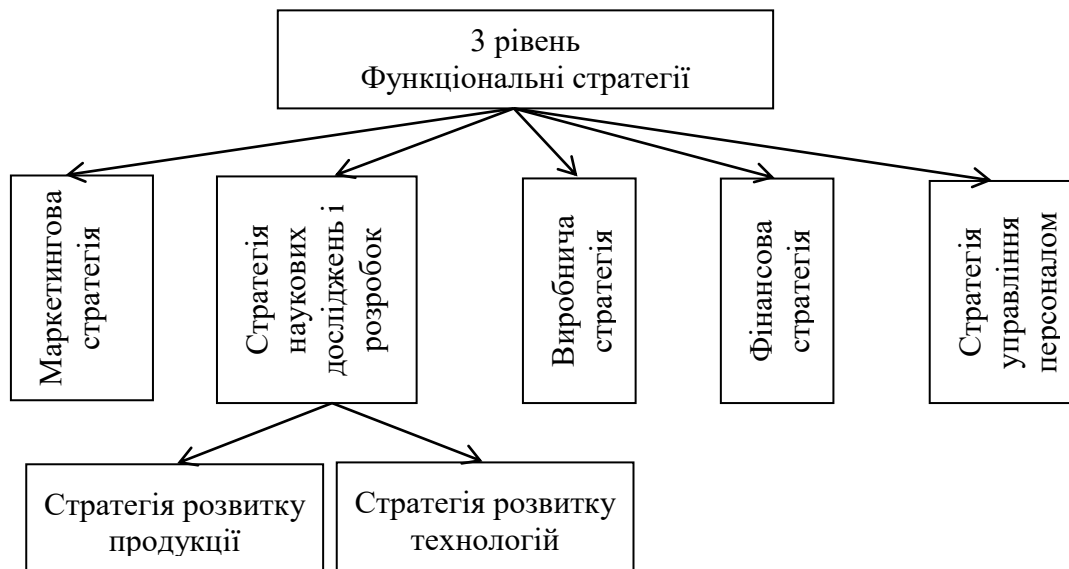


Рис. 3. Класифікація функціональних стратегій підприємства [5]

Ситуаційна операційна стратегія – стратегія, що визначає принципи управління окремими ланками організаційної структури і процесами створення доданої вартості продукту. По суті, це стандарти здійснення бізнес-процесів підприємства. Ситуаційний менеджмент вносить гнучкість і динамізм, рухливість в усі елементи системи управління підприємством, змушуючи її удосконалюватися і розвиватися [3, с. 214].

Отже, у сучасний період кризи, при нестабільній економіці та політиці, від системи стратегічного управління господарською діяльністю залежить результативність формування і реалізації стратегії.

Список використаних джерел

1. Маркова В. Д. Стратегический менеджмент : [курс лекцій] / В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск. Сибирское соглашение, 2006. – 288 с.

2. Семенов Г. А. Организация и планирование хозяйственной деятельности предприятия : [монографія] / Г. А. Семенов, А. Г. Семенов. –Запорожье : ЗГИА, 2001. – 174 с.

3. Східницька Г. В. Теоретичні основи формування системи стратегічного управління у діяльності сільськогосподарських підприємств / Г. В. Східницька // Молодий вчений. – 2016. – № 30 (3). – С. 212-215.

4. Тейлор Ф. У. Менеджмент / Ф. У. Тейлор; [пер. с англ. А. И. Зак; науч. ред. и предисл. Е. А. Кочерина]. – М. : Журнал «Контроллинг», 1992. – 137 с.

5. Туриянская М. М. Стратегические аспекты антикризисного управления туристскими предприятиями / М. М. Туриянская. [Електронний ресурс].– Режим доступу :http://tourlib.net/statti_tourism/turiyanskaya.htm.

Якубенко О. П., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Науковий керівник: д. е. н., професор Самойлік М. С.

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

В ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Самоменеджментом називається здатність людини (в контексті даного дослідження маємо на увазі в першу чергу управлінський персонал) організувати свою діяльність таким чином, щоб максимально чітко планувати свій робочий час та час відпочинку, а також вільний від роботи період часу. Наслідком вдалої самоорганізації є створення особою належних можливостей для ефективної роботи в

межах виробництва та власного розвитку особистості, що досягається за рахунок об'єктивної оцінки своїх можливостей та раціонального використання часу. Самоменеджментом вважається вміння набувати, зберігати, розвивати та використовувати з максимальним ефектом ці ресурси, а також вміти бути успішною і самодостатньою людиною [1, с. 83].

Самоменеджмент як новий напрям в управлінні персоналом був викликаний до життя значними змінами в управлінні сучасним бізнесом. Ці зміни знайшли своє виявлення в цілому ряді чинників [2, с. 7-8]:

- по-перше, використання фахівцями з управлінських питань нових прийомів та підходів в сфері управління персоналом, необхідність їх саморозвитку диктує постійна конкуренція та зростаюча динаміка змін у сфері підприємництва;

- по-друге, розвиток вміння керувати собою у зв'язку із постійними стресами та напруженістю робочого ритму;

- по-третє, зростаючі вимоги до управління підприємствами та організаціями роблять необхідним опанування управлінським персоналом сучасних методів та прийомів управління, постійного набуття нових знань та навичок, об'єктивної оцінки, коригування та підвищення свого потенціалу;

- по-четверте, творчий потенціал працівника перетворюється в найбільш цінний капітал організації, який вимагає здійснення заходів розвитку та збереження даного потенціалу.

Майкл Вудкок та Дейв Френсіс у своїй книзі «Розкутий менеджер», яка стала фактично програмною працею для цілого покоління сучасних управлінців, сформулювали одинадцять базових характеристик, необхідних для ефективного менеджера в сьогоденних умовах організації управлінської діяльності, до яких віднесли: здатність

керувати собою, розуміти особистісні цінності, мати чіткі цілі, акцентувати власну увагу на постійному особистісному зростанні, мати розвинені навички розв'язання проблем, бути винахідливими, здатними до інновацій, володіти високою здатністю впливати на оточуючих, знати сучасні підходи до управління, мати здатність до керування, вміння навчати підлеглих, моделювати та формувати ефективні робочі групи [3].

На думку цих дослідників, самоменеджмент є всебічним способом перевірки своїх власних можливостей, обмежень, а також пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей.

Виділені дослідниками характеристики – це «ідеальна» модель, до якої має прагнути сучасний менеджер або власник підприємства, розвиваючи свої професійні та особистісні навички. Особливу увагу керівнику підприємства, який спрямований на саморозвиток своєї особистості, необхідно приділити методам і технологіям самоменеджменту.

Керівник підприємства або його менеджер повинні за допомогою відповідних методів та технологій виконувати роботу з найменшими затратами, краще організувати працю, отримувати позитивні результати праці та більше задоволення від роботи, мати більшу мотивацію праці, підвищувати кваліфікацію, робити менше помилок при виконанні своїх функцій, вміти досягати професійних та життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Успіх сучасної організації, підприємства чи установи в значній мірі, залежить від професіоналізму та особистісних якостей управлінського апарату та персоналу, тому їм важливо вміти працювати в команді, враховувати точку зору колег, уникати та запобігати конфліктам, виражати довіру членам свого трудового

колективу як єдиній команді.

Важливим етапом саморозвитку особистості управлінця є розвиток самодисципліни. Керівники підприємств, що володіють самодисципліною, діють швидко, ефективно і завжди виконують завдання, покладені на них та підлеглі їм колективи, чітко у визначені терміни. Аналіз реальної практики управління персоналом підприємств та організацій показує, що переважна більшість керівників приймають рішення швидко, але дещо зволікають з їх виконанням, відкладаючи певну роботу на «потім». Протистояти такому підходу у вирішенні робочих завдань повинно підвищення особистої самодисципліни.

Саморозвиток керівника підприємства, менеджера полягає в усвідомленні і встановленні своїх сильних і слабких сторін, подоланні стереотипів свідомості та зовнішніх бар'єрів, розвитку необхідних особистісних якостей, здобуванні нових професійних знань і вмінь.

Самовдосконалення керівника підприємства та його менеджерів є одним із провідних факторів для успіху усієї організації. Керівництво мусить чітко розуміти, що потрібно заохочувати працівників до власного розвитку, адже це безумовно приведе до підвищення ефективності праці на всьому підприємстві.

Список використаних джерел

1. Штепа О. С. Формування умінь самоменеджменту методом соціально-психологічного тренінгу в гуманістичній парадигмі / О. С. Штепа // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2010. – Випуск 10. – С. 83-92.

2. Чкан А. С. Самоменеджмент : [навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму

підготовки «Менеджмент»] / А. С. Чкан, С. В. Маркова, Н. М. Коваленко. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – 84 с.

3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1998. – 320 с.

*Ковалевський Р. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Науковий керівник: к.е.н., старший викладач Яснолоб І. О.*

ОСНОВНІ РИЗИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Особливості функціонування ринкової економіки у сільському господарстві та їх вплив на прийняття стратегічних управлінських рішень на рівні сільськогосподарського підприємства можна звести до трьох груп чинників.

Перша група чинників стосується умов функціонування ринків у сільському господарстві, які наближені до чистої конкуренції і передбачають наявність значної кількості виробників, що реалізують свою продукцію, котра є стандартизованою або однорідною, що унеможлиблює нецінову конкуренцію, спроможність виробника впливати на рівень ринкової ціни своєї продукції, вільне входження і вихід з ринку [3, с. 18]. Розуміння цієї особливості функціонування аграрних ринків необхідне при розробці стратегії розвитку підприємства, поточних планів та прийняття відповідних управлінських рішень. Зокрема, це стосується маркетингової діяльності, яка обмежена саме специфікою формування цін на сільськогосподарську продукцію.

Передусім це стосується оптових закупівель сільськогосподарської продукції, участі аграрних підприємств у форвардних і ф'ючерсних аграрних ринках [5, с. 43].

В умовах, коли неможливо безпосередньо впливати на рівень сільськогосподарських цін, з метою підвищення ефективності діяльності підприємства і зростання прибутку, слід сконцентрувати основну увагу на питаннях організації виробництва та контролю. Це дозволить мінімізувати собівартість продукції. Бо саме ці параметри діяльності підприємства безпосередньо залежать від вдалого менеджменту.

Друга група чинників пов'язана з так званою довгостроковою проблемою у сільському господарстві й полягає у низьких доходах сільськогосподарських товаровиробників порівняно з працівниками підприємств інших галузей. Основними причинами цієї проблеми є цінова нееластичність попиту на сільськогосподарську продукцію, дисбаланс попиту та пропозиції (пропозиція перевищує попит), а також відносна іммобільність сільськогосподарських ресурсів. Дана галузь не бере безпосередньої участі у формуванні середньої норми прибутку між галузями. Теоретично можна уявити, що при зменшенні доходів у сільському господарстві, яке може мати місце в дійсності через зниження цін внаслідок зростання пропозиції сільськогосподарської продукції, суб'єкти господарювання в пошуках прибутковішого бізнесу перерозподілять свої ресурси на користь інших виробництв. В результаті пропозиція сільськогосподарської продукції зменшиться щодо попиту, отже, зростуть і ціни на неї, а з ними – і доходи сільських товаровиробників, урівноважуючись з розміром доходів інших галузей [1, с. 78].

Третя група чинників стосується короткострокової проблеми, суть якої полягає у нестабільності доходів сільськогосподарських виробників і виявляється у коливанні цін на сільськогосподарську продукцію і

відповідно доходів за роками. Причинами такого становища є як нееластичність попиту на сільськогосподарську продукцію, так і коливання обсягів виробництва та попиту на неї. Ці коливання пов'язані з особливостями виробництва в даній галузі, що значно залежить від погодних та кліматичних умов [2, с. 173].

Загалом аналіз всіх механізмів управління господарською діяльністю сільськогосподарського підприємства можна поділити на дві групи: 1) Зовнішні – до яких входять механізми державного та ринкового управління (податки, штрафи, субсидії, кредити). 2) Внутрішні – (технологічне, ресурсне забезпечення, фінансово економічні, організаційно-правові) [4, с. 18-19].

У стратегічному управлінні сільськогосподарського підприємства аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища проводиться по рівнях ухвалення управлінських рішень і розробки стратегії.

Список використаних джерел

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : [підручник – 2-е вид., доп. і перероб.] / В. Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Бідак О. М. Пріоритети розвитку стратегічного управління сільськогосподарських підприємств Черкаської області / О. М. Бідак // Сучасні аспекти стабільного розвитку економіки : колективна монографія / за ред. О. О. Непочатенко, П. К. Бечка. – Умань : Видавець «Сочінський», 2015. – С. 172-178.
3. Дем'яненко С.І. Менеджмент аграрних підприємств : [навч. посіб.] / С. І. Дем'яненко. – К. : КНЕУ, 2005. – 347 с.
4. Кропивко М. Ф. Організація управління аграрною економікою : [монографія] / [М. Ф. Кропивко, В. П. Немчук, В. В. Россоха та ін.]; за ред. М. Ф. Кропивка. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 420 с.
5. Линдюк А. О. Формування господарського механізму регулювання аграрних відносин / А. О. Линдюк, В. К. Здоровик //

РОЗДІЛ 2

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Аванесов С. Г., Демидкін О. С., здобувачі вищої освіти,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»*

Науковий керівник: к. держ. упр., доцент Паутова Т. О.

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЛУЧЕННЯ ТА СПІВПРАЦІ ГРОМАДЯН В МЕЖАХ ПАРТИЦИПАТОРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

Партисипація є процесом, який надає громадянам можливість впливати на прийняття рішень при формуванні місцевої політики. Партисипація є двосторонньою комунікацією між місцевими органами влади та суспільством, в ході якої ведеться пошук вирішення найбільш актуальних проблем.

Проведене дослідження механізму комунікації місцевої влади з громадськістю в процесі партисипаторного бюджетування у м. Полтаві засвідчило порушення окремих його принципів. Зокрема, принципу забезпечення простору для обговорення за участю мешканців і принципу відкритого та інклюзивного проекту. Згідно першого, партисипаторне бюджетування не можна зводити лише до здійснення плебісцитного вибору між конкуруючими проектами. Вибір проектів для подальшої реалізації повинен бути ефектом попередньо проведеного обговорення і дебатів між мешканцями щодо потреб і пріоритетів їхньої місцевої громади.

У відповідності з другим, партисипаторний бюджет повинен

базуватись на зрозумілих мешканцям процедурах, його організатори мають надати можливість долучитись до процесу підтримки на різних його етапах, слід подбати про інформування якомога ширшої групи мешканців стосовно можливості участі в процесі [1]. Для безпосереднього залучення більшої частини жителів до процесу партиципаторного бюджетування доцільно розглянути можливість переходу в м. Полтаві до реалізації конкурсів малих проектів участі за секторами. Це створить умови для підвищити рівня участі та співпраці громадян.

У зв'язку з цим обґрунтовано зміни до «Положення про партиципаторне бюджетування (бюджет участі) у м. Полтаві у новій редакції» та відповідні інструменти/рішення на таких етапах партиципаторного бюджетування: обговорення проектів, моніторингу; оцінки процесу (табл. 1).

Викладені нижче пропозиції базуються на положеннях праці «Стандарти процесів партиципаторного бюджетування в Польщі» [1]. Джерелом рекомендацій, зібраних в даному документі, був особистий досвід авторів праці, які брали участь в діяльності різноманітних організацій, в процесах підтримки і запровадження партиципаторного бюджетування в різних містах Польщі (ДомброваГурніча, Люблін, Лодзь, Краків, Сопот, Варшава, а також декількох селищах, в яких, завдяки підтримці Фонду ім. С. Баторія і Асоціації «Школа лідерів», відбувалась реалізація завдання «Селищний бюджет» в рамках акції «Твій Голос, Твій Вибір»), а також аналіз чисельних польських та закордонних прикладів процедур партиципаторного бюджетування.

Основна мета вищезазначених заходів щодо удосконалення процедури проведення партиципаторного бюджетування полягає у побудові на місцевому рівні зв'язків між мешканцями, згуртуванні їх

навколо спільних ідей та ініціатив.

Таблиця 1

Зміни до «Положення про партиципаторне бюджетування (бюджет участі) у м. Полтаві у новій редакції» та можливі інструменти/рішення у зв'язку з цим, 2019 р.

Зміни до положення	Можливі інструменти/рішення
Етап обговорення проектів	
<p>1. В період, призначений для подання проектів в територіальних одиницях необхідно організувати зустрічі для мешканців, під час яких вони зможуть представити свої ідеї проектів, почути коментарі, доопрацювати їх, а також знайти бажаючих долучитись до спільної роботи над проектами.</p> <p>2. В період, який передуватиме вибору проектів, в тих територіальних одиницях, де відбуватиметься голосування, провести зустрічі для мешканців, під час яких будуть представлені і обговорені ті проекти, які з позитивним результатом пройшли етап перевірки</p>	<p>1. Надання можливості на веб-сторінці «Партиципаторне бюджетування у Полтаві» коментувати проекти або представляти ідеї проектів ще до моменту їх подання до органу місцевого самоврядування, наприклад, у вигляді інтернет-форуму для мешканців.</p> <p>2. Організація і проведення «дня відкритих дверей», бірж/ярмарків проектів, наприклад, в районних установах чи установах на території житлового масиву, в рамках проведення більш масштабних заходів на місцевому рівні.</p> <p>3. Надання можливості авторам проектів самостійно рекламувати, популяризувати/просувати свій проект</p>
Етап моніторингу	
<p>1. Моніторинг перебігу процесу партиципаторного бюджетування повинна здійснювати громадська моніторингова група, що складається з мешканців і/або незалежних експертів, обраних в рамках прозорості та чіткої спеціально розробленої для цього процедури</p> <p>2. Кожний мешканець повинен мати доступ до інформації стосовно можливості отримання даних щодо стану реалізації проекту</p>	<p>1. Поточний моніторинг перебігу процесу можуть здійснювати представники мешканців, громадські організації, а також члени групи з питань партиципаторного бюджету або окрема група мешканців, творена із числа бажаючих.</p> <p>2. На сайті ПМР бажано створити окрему сторінку/закладку з інформацією про проекти, обрані для подальшої реалізації, і розміщувати інформацію про час до завершення реалізації даного проекту, поточний етап реалізації проекту тощо.</p>
Етап оцінки процесу	
<p>Заходи та дії в рамках оцінювання повинні проводитись як за участю організаторів і причетних до процесу осіб (групи, державних службовців, залучених на різних етапах процесу), так і безпосередньо учасників процесу (мешканців)</p>	<p>Особи, залучені до процесу (держслужбовці/ посадові особи, члени групи з питань партиципаторного бюджету ті інші) вже на самому початку процесу повинні отримати вказівки стосовно того, на що слід звертати увагу, враховуючи подальше оцінювання, стосовно інформації, яку вони повинні збирати під час процесу, тощо</p>

У кінцевому рахунку це має допомогти у створенні більшої

зацікавленості мешканців справами місцевої громади і можливостями спільного прийняття рішень, які стосуються розвитку громади, шляхом, наприклад, участі в консультаціях з громадськістю чи громадських слуханнях, використання механізмів громадянських ініціатив при прийнятті рішень чи місцевих ініціатив.

Список використаних джерел:

1. Стандарти процесів партиципаторного бюджетування в Польщі.
URL: https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2016/05/content/uploads/2016/05/standardy_budzetow_wydanie-II-3.pdf (дата звернення 30.08.2018).

*Савельєва (Бахмутова) М. О., здобувач вищої освіти,
СВО «Магістр», Освітньо-професійна програма
«Місьцеве самоврядування»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: к. і. н., доцент Щетініна Т.О.*

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Соціальний захист державних посадових осіб – це сукупність нормативно закріплених економічно-матеріальних гарантій, що надають їм додаткові пільги чи права та забезпечують механізм реалізації і захисту цих пільг і прав. Об'єктом соціального захисту державної посадової особи є майнова сфера – матеріальні блага та послуги, які надаються державою з метою забезпечення для даної соціально-професійної групи всієї повноти прав громадян держави та компенсації обмежень та заборон, пов'язаних з проходження державної служби.

За умов загальної соціально-економічної кризи у розвитку державно-організованого суспільства та зниження довіри населення до

державної служби постановка питання про підвищення соціально-правового статусу державних службовців викликає опір суспільної думки. В основному це пов'язано з вузьким розумінням соціально-правового захисту як форми матеріальної (фінансової) прямої або непрямої підтримки громадян. Однак не завжди вона являє собою єдиний і гарантовано ефективний спосіб соціально-правового захисту. Не може бути й загального виміру рівня соціально-правової захищеності різних категорій працівників та громадян [1, с. 213].

Соціальний захист державних службовців в Україні здійснюється у відповідності до чинного законодавства, норми якого постійно вдосконалюються, особливо в останні роки. Необхідно підкреслити, що тенденцією цих змін не є створення особливо комфортних умов для державних службовців, а приведення їх до загальнодержавних показників соціального забезпечення працюючого населення в країні.

Питанням соціального забезпечення державних службовців приділено належну увагу в Законі України «Про державну службу» [2], в Указі Президента України «Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців» [3] та в багатьох інших нормативно-правових актах.

На сьогодні державному службовцю гарантуються: 1) належні умови праці, які забезпечують здійснення професійної діяльності; 2) матеріальне забезпечення (заробітна плата, надбавки, інші виплати); 3) щорічна оплачувана відпустка; 4) перепідготовка, підвищення кваліфікації державного службовця; 5) пенсійне забезпечення за вислугу років; 6) захист державного службовця та членів його сім'ї від насилля, погроз, інших неправомірних дій у контексті виконання ним посадових обов'язків у порядку, визначеному законом.

Закон України «Про державну службу» в розділі VI «Оплата праці, заохочення та соціальні гарантії» (ст.50 – ст.55) визначає та регулює питання оплати праці, заохочення за сумлінну працю, надання щорічних та додаткових відпусток державних службовців, соціально-побутове забезпечення державних службовців, пенсійне забезпечення і грошову допомогу державних службовців, порядок і умови перерахунку пенсій державних службовців.

В розділі VII Закону України «Про державну службу» встановлено та регламентовано порядок надання щорічних основних та додаткових оплачуваних відпусток.

Соціальний захист державних посадових осіб становить чіткій перелік заходів, передбачених нормами чинного законодавства, до основних належать:

- забезпечення житлом у встановленому порядку із державного фонду;

- поліпшення житлових умов для державних службовців, які цього потребують, у тому числі, виділення коштів на індивідуальне і кооперативне житлове будівництво або для придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків надається земельна ділянка та безвідсотковий кредит на строк до 20 років;

- безоплатне медичне обслуговуванням державних службовців та членів їх сімей, які проживають разом з ними, у державних закладах охорони здоров'я (цими ж закладами вони обслуговуються після виходу на пенсію). Аналогічна норма знайшла своє відображення і в інших законах, що регулюють діяльність посадових осіб, наприклад, в Законах України «Про статус суддів», «Про прокуратуру» та в ін.

У межах соціально-побутового забезпечення державних службовців для кожного з них на службовому місці насамперед повинні

бути створені нормальні умови для службової діяльності (ч.2 ст. 55 Закону України «Про державну службу»), а саме: 1) розміщення державного службовця; забезпечення необхідною технікою; 2) своєчасне забезпечення документацією та інформацією, необхідною йому для виконання своїх посадових обов'язків; 3) належна якість техніки й матеріалів; 4) безпечні та здорові умови праці, включаючи норми з техніки безпеки, освітлення, опалення, вентиляцію, а також усунення шкідливих наслідків шуму та інших факторів, які впливають на здоров'я державного службовця.

Таким чином, соціальний захист державних посадових осіб передбачає забезпечення державою гарантій можливості здійснення успішної службово-трудої діяльності, задоволення їх потреб та інтересів, стимулюючих ефективну реалізацію функціонально-посадових повноважень і закріплення на державній службі.

Список використаних джерел

1. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудої відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2005 року (редакція станом на 28.09.2018 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

3. Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців : Указ Президента України від 20.09.2007 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/900/2007>

*Воробйова А. Ю., здобувач вищої освіти,
СВО «Магістр», освітньо-професійної програми
«Місьцеве самоврядування»,
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: к.держ. упр., доцент Сьомич М. І.*

ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ ГРОМАДИ

Процес становлення та розбудови Української держави збігся у часі з реформуванням політичної системи та становленням демократичного інституту публічної влади – місцевого самоврядування, яке визначається як право та реальна спроможність територіальної громади в межах законів та повноважень самостійно вирішувати питання місцевого розвитку села, селища. Слід зазначити, що основою життєдіяльності села, селища завжди буде економічний розвиток, який повинен бути регульованим та направленим на підвищення якісного рівня життя територіальної громади села, селища, а також росту її добробуту [1].

Стратегічне планування, кінцевим продуктом якого є стратегічний план розвитку територіальної громади села, селища, являє собою дієвий інструмент, який спрямований на вирішення питань місцевого значення. Стратегічний план – довгостроковий документ розвитку територіальної громади, який декларує напрями економічного та соціального розвитку села, селища на тривалу перспективу, принаймні на 10-15 років.

Завдяки створенню стратегічного плану розвитку територіальної громади села, селища можна досягти координованості дій усіх зацікавлених секторів: жителів села, селища, бізнесових структур, громадських організацій. Оскільки в процесі створення стратегічного плану розширюються партнерські відносини між органами місцевого

самоврядування і територіальною громадою села, селища, проходять процеси консолідації зусиль для досягнення головних цілей, визначених у плані.

Основними складовими плану соціально-економічного розвитку територіальної громади є:

Вступ

1. Аналітична частина
2. Цілі та пріоритети розвитку територіальної громади.
3. Основні завдання та механізм реалізації Плану соціально-економічного розвитку територіальної громади
4. Моніторинг та оцінка ефективності реалізації плану соціально-економічного розвитку територіальної громади.

Процес стратегічного планування активно залучає територіальну громаду до вирішення власних проблем і, одночасно, визначає пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку села, селища, а також можливі шляхи виходу з кризової ситуації щодо зайнятості жителів відповідного села, селища. Необхідно зазначити, що процес стратегічного планування має бути постійним процесом, і це обумовлюється багатьма об'єктивними та суб'єктивними причинами, які впливають з розвитку територіальної громади села, селища. Саме ці причини й обумовлюють необхідність проводити постійний перегляд Стратегій розвитку та моніторинг виконання Стратегічного плану і постійно його узгоджувати із ситуацією, яка виникає в певному селі, селищі [2].

Стабільного економічного розвитку неможливо досягти без впровадження принципів місцевого самоврядування та розробки стратегічних програм місцевого розвитку. На сьогоднішній день села, селища не перейняли досвід деяких міст України щодо планування

власного довгострокового розвитку, а здійснюють за інерцією планування соціально-економічного розвитку лише на один бюджетний рік, що негативно впливає на ефективність використання коштів, визначення пріоритетів економічної та соціальної сфер територіальної громади села, селища, формування бюджетів [1].

Ефективність місцевого самоврядування та економічного, соціального розвитку територіальної громади села, селища залежить не лише від вміння сільської, селищної ради приймати вірні рішення з тих чи інших питань місцевого значення, але й від ступеню залучення самих членів територіальної громади до вирішення питань покращення власного життя, від їх інтелекту та підприємливості.

В умовах місцевого самоврядування територіальні громади повинні самостійно, виходячи з власних інтересів, визначати і планувати своє майбутнє за допомогою створення Стратегічних планів місцевого розвитку. Депутати сільської, селищної ради повинні брати активну участь в залученні жителів села, селища до процесу стратегічного планування. Оскільки саме стратегічне планування відображає те, що бажає зробити громада села, селища й яким чином.

Виходячи з вище зазначеного, слід зазначити, що стратегічне планування – це систематичний (неперервний) процес за допомогою якого територіальні громади розробляють прогнози та плани на майбутнє, визначають етапи та способи його досягнення, виходячи з місцевих ресурсів і потреб.

Список використаних джерел

1. Аграрний сектор України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agroua.net/economics/documents/category-110/doc-70>.

2. Складаємо план соціально-економічного розвитку ОТГ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://buhgalter.com.ua/>

articles/diyalnist-organiv-mistsevogo-samovryaduvannya.

*Гонта А. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : д.н.держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ

Порядок створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ) регламентується Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», у якому виділені такі організаційні етапи [1]:

- ініціювання добровільного об'єднання територіальних громад;
- підготовка проектів рішень та рішень щодо добровільного об'єднання територіальних громад та схвалення їх місцевими радами;
- подача рішень облдержадміністрації для надання висновку;
- прийняття рішення про добровільне об'єднання територіальних громад;
- призначення перших виборів депутатів та голови ОТГ;
- проведення виборів;
- реорганізація органів місцевого самоврядування.

Важливим положенням Закону є те, що об'єднана громада вважається утвореною з дня набрання чинності рішень всіх рад про добровільне об'єднання територіальних громад, або з моменту набрання чинності рішення про підтримку добровільного об'єднання територіальних громад на місцевому референдумі та за умови відповідності таких рішень висновку облдержадміністрації, а не після проведення виборів. По суті, проведення виборів дозволяє сформувати орган влади уже створеної ОТГ, але при цьому вибори залишаються одним з найважливіших етапів створення ОТГ, а їх проведення

регламентується Законом України «Про місцеві вибори» " та Постановою ЦВК «Про Порядок призначення перших виборів депутатів сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та відповідних сільських, селищних, міських голів», [2; 3].

Законом України «Про місцеві вибори» встановлюється, що депутати місцевої ради та голова ради обираються на перших місцевих виборах на строк до обрання на чергових виборах депутатів та голови ради, які проводяться одночасно на всій території України в останню неділю жовтня п'ятого року повноважень рад, голів, старост, обраних на попередніх чергових місцевих виборах, тобто 2020 р. Отже, 2020 р. розглядається як своєрідний завершальний етап у створенні ОТГ і до цього моменту прогноуються деякі зміни в адміністративно-територіальному устрої країни, конфігурації ОТГ та розподілі повноважень між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. Зокрема передбачається, що процес укрупнення місцевих рад сприятиме й укрупненню окремих районів, переформатуванню мережі територіальних органів ЦОВВ, РДА та їх структур тощо [4].

Ймовірним видається подальший перерозподіл повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та законодавче закріплення нового адміністративно-територіального устрою на рівні громад та районів. У наукових колах також обговорюються питання можливості застосування адміністративних важелів щодо доєднання окремих місцевих рад до створених ОТГ після 2020 р.

Таким чином, процес реформування місцевого самоврядування продовжуватиметься з урахуванням поточної ситуації.

Список використаних джерел

1. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 05.02.2015 № 157-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19/print1444025174238337>.

2. Про місцеві вибори: Закон України від 14.07.2015 № 595- VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/59519>.

3. Про порядок призначення перших виборів депутатів сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та відповідних сільських, селищних, міських голів: Постанова ЦВК від 12.02.2016 № 32. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/v0032359-16>.

4. Сценарії децентралізації. Що очікує ОТГ після 2020 року? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bastion.tv/news/scenariyi-decentralizaciyi-sho-ochikuje...>

*Григоренко А. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : д.н.держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМНОСТІ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО_ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Одним із методологічних принципів формування стратегії соціально-економічного розвитку регіону є системний підхід до вирішення соціально-економічних, екологічних і управлінських проблем. Регіон необхідно розглядати як цілісність, єдину систему [1].

Проведене дослідження дозволило узагальнити існуючі проблеми у системі планування регіонального розвитку:

1. На практиці спостерігається відсутність зв'язку між довго-,

середньо- та короткостроковими планами, між програмами різного рівня та різного виду.

2. Різноманітні програми не мають тісного зв'язку з бюджетами відповідних рівнів, що створює загрозу для хронічного недофінансування запланованих заходів.

3. У сфері просторового планування сьогодні більшість генеральних планів застаріла і не здатна виконувати функцію забудови у межах міста.

Основними недоліками законодавства у сфері просторового планування є такі[2]:

- нечітко визначена пріоритетність вимог містобудівельної документації, неврегульовані деякі процедури її погодження та затвердження;

- не закріплена необхідності перманентного проектування;

- відсутній чіткий порядок встановлення меж різноманітних зон, міст, населених пунктів;

- невраховуються законні інтереси мешканців при прийнятті рішень тощо.

Перспективи розвитку системи планування на майбутнє полягають у впровадженні в практику України європейських принципів збалансованого сталого просторового розвитку, як ефективного засобу розв'язання існуючих проблем, зокрема:

- врахування територіальних особливостей при формуванні державної регіональної політики;

- орієнтація на укрупнення адміністративних одиниць і виявлення точок (вузлів) зростання;

- обґрунтування вибору місць управлінських центрів (транспортна логістика, фінанси);

- узгодження соціальної та економічної політик з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці;
- узгодження вітчизняної методології територіального планування з європейською тощо.

Дотримання системності в плануванні регіонального розвитку потребує: перетворення планування на інструмент розроблення науково-обґрунтованих рішень щодо досягнення цілей соціально-економічного та просторового розвитку території; посилення стратегічного характеру планування; демократизації процесу вироблення та прийняття програмних документів; чіткого дотримання прийнятих рішень; тісної ув'язки стратегічного, просторового та оперативного планування.

Дотримання системності в плановій діяльності дасть змогу суттєво підвищити результативність реалізації стратегічних планів.

Список використаних джерел

1. Світлична Д. О. Регіон – цілісна природно-соціально-економічна система /Д. О. Світлична. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://file:///C:/Users/?1?Downloads/90341-189907-1-PB%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/?1?Downloads/90341-189907-1-PB%20(1).pdf).
2. Методологія планування регіонального розвитку в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://surdp.ue/uploads/files/Methodology...>

*Єгорова Н. І., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : д.н.держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МИТНИХ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Розбудова сучасної української держави, необхідність проведення політичної модернізації та підвищення соціальних стандартів в умовах демократизації суспільства, актуалізували питання кадрової роботи в органах державного управління, що має забезпечити наявність висококваліфікованих державних службовців, здатних ефективно проводити нагальні соціально-економічні реформи.

Сучасні зарубіжні і вітчизняні дослідники відзначають той факт, що компетентність персоналу у будь-якій сфері діяльності з часом застаріває. При цьому, якщо строк такого старіння на початку століття дорівнював 20-40 рокам, в найближчому майбутньому він знизиться до 10 років, а то і менше. Тому виникає необхідність безперервного професійного навчання персоналу митних органів, яка обґрунтована здійсненням працівниками Державної фіскальної служби України своєї службової діяльності в умовах законодавства, що постійно зазнає змін, внаслідок чого йдеться про забезпечення єдиної системи підвищення рівня професійної компетентності.

Питанням формування професійних компетентностей державних службовців приділяли значну увагу безліч вітчизняних науковців. Так, наприклад, С.П. Коляда провів аналіз системи розвитку персоналу митного органу та визначив підходи до оцінки її ефективності [5]; Ю.Д. Кунєв розглядав основні напрямки та шляхи удосконалення

кадрового забезпечення митної служби України [7]. Крім цього, дослідженню даного питання присвячені роботи Н. Алюшиної, Н. Болюбаша, Є. Бородіна, Т. Кравченко, Н. Липовської, Т. Маматової, О. Оболенського, С. Попова та інших авторів.

Історично складена вітчизняна система професійного навчання державних службовців об'єднує основні структурні елементи, якими є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Така система професійного навчання забезпечує передумови для безперервного професійного розвитку протягом усієї кар'єри. Таким чином, професійне навчання персоналу митних установ ДФС України слід розглядати як законодавчо врегульований та організований процес оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків.

Формами професійної підготовки персоналу виступають: навчання у вищих закладах освіти, інструктаж, стажування, перепідготовка, підвищення рівня професійної компетентності, підвищення кваліфікації, підготовка наукових кадрів, самоосвіта.

Зазначимо, що існуюча структура системи професійної підготовки потребує вдосконалення, у зв'язку з чим існує потреба впровадження в навчальний процес у вищих закладах освіти інноваційних та науково-обґрунтованих форм і методів, здатних забезпечити формування у майбутніх працівників фіскальних органів знань, навичок і вмінь, необхідних для майбутньої професійної діяльності.

Розуміння поняття «ключові компетенції» як одного з основних положень компетентнісного підходу зумовлює потребу з'ясування та формування найважливіших компетенцій працівників органів митної служби, зокрема при визначенні потреб системи безперервного професійного навчання, а також обґрунтування визначення місця і ролі

підвищення кваліфікації в системі безперервної професійної підготовки людських ресурсів Державної фіскальної служби.

Підвищення кваліфікації працівників органів ДФС є структурною складовою післядипломної освіти і важливою складовою кадрової політики Служби, що забезпечує отримання нових спеціальних знань, умінь та навичок в межах професійної діяльності і набуття здатності виконувати нові службові обов'язки.

Професійне навчання посадових осіб органів ДФС без відриву від роботи як один з основних видів підвищення рівня професійної компетентності працівників органів ДФС має на меті безперервне систематичне поповнення й поглиблення знань, умінь і навичок, набутих у вищих навчальних закладах, підвідомчих закладах післядипломної освіти за професійними програмами, семінарах тощо.

Під час організації професійного навчання без відриву від роботи та підбиття підсумків значна увага приділяється знанням посадовими особами законодавчих, нормативно-правових актів з питань митної справи, реформування державної служби, протидії корупції та етики поведінки державних службовців, а також заходам, що стосуються реалізації інституційної реформи ДФС.

Так, В. Журавський вважає доцільним визначати концептуальні засади професійного розвитку людських ресурсів Державної фіскальної служби, спираючись на такі чинники:

- аналіз ролі і значення професійного розвитку людських ресурсів в діяльності органів державної фіскальної служби;
- ключові концепції та основні складові стратегії професійного розвитку людських ресурсів державної фіскальної служби;
- характеристика основних функцій стратегічного менеджменту в професійному розвитку людських ресурсів державної

фіскальної служби;

- визначення місця і ролі кар'єри в професійному розвитку людських ресурсів державної фіскальної служби;
- концептуальні підходи до формування та професійного розвитку керівного персоналу державної фіскальної служби [4].

Основні форми підвищення кваліфікації працівників органів ДФС традиційно включають:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації;
- проведення тематичних постійно діючих семінарів;
- організацію спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, майстер-класів та тренінгових програм;
- стажування в органах державної влади України і за кордоном [5].

Виконання завдань щодо забезпечення відповідного професійного рівня кадрового складу органів ДФС покладено на підпорядковані заклади післядипломної освіти ДФС. Діяльність підвідомчих закладів післядипломної освіти ДФС спрямована на підвищення якості надання послуг з підвищення кваліфікації, запровадження новітніх освітніх технологій, актуалізацію навчальних програм, належне науково-методичне забезпечення навчального процесу та створення умов для професійного зростання та розвитку працівників, їх безперервного навчання.

Слід зазначити, що підвищення кваліфікації службовців органів ДФС України характеризується впровадженням сучасних інноваційних та науково-обґрунтованих форм і методів у навчальний процес.

Безумовно, від цього ефективність підвищення кваліфікації та розвитку співробітників лише зростає. Адже йдеться про використання інформаційно-комунікаційних технологій, які дають можливість здійснювати навчальний процес у формі лекцій, семінарів, тренінгів,

презентацій за допомогою web- технологій у режимі реального часу (вебінарів).

Використання вебінарів має ряд переваг порівняно із традиційними формами навчання, серед яких основними ми вбачаємо:

- доступність для службовців різних категорій та охоплення максимальної навчальної аудиторії без урахування територіальних та географічних обмежень;

- інтерактивність, що передбачає налагодження зворотного зв'язку між слухачами та викладачем, а також дозволяє почути не лише думку лектора, але й вислухати альтернативні думки інших слухачів;

- набуття та удосконалення слухачами навичок групової комунікації та взаємодії завдяки використанню сучасних засобів аудіо- та відеокommунікацій;

- створення умов для навчання посадових осіб у зручний для них час та забезпечення можливості постійного оновлення знань з урахуванням законодавства, що швидко змінюється, та розвитку сучасної науки.

Стажування є ще однією з форм підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб органів ДФС. Стажування проводиться з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном зі збереженням за державним службовцем його посади та заробітної плати за основним місцем роботи. Підставою для направлення державного службовця на стажування є наказ керівника державної служби державного органу, в якому працює державний службовець, а також письмова заява самого державного службовця та згода відповідного керівника державної служби державного органу за місцем його стажування [2].

Знання іноземних мов дає персоналу безліч переваг, серед яких можна назвати: можливість читати оригінали міжнародних документів; вести комунікацію різними каналами з іноземними колегами; успішно пройти атестацію володіння іноземними мовами. Тому значне коло працівників органів Державної фіскальної служби усвідомлює значення покращення своїх знань іноземної мови та виражає готовність до самовдосконалення. Крім того, вільне володіння англійською мовою не лише може розширити світогляд працівників митної служби, але й дасть їм можливість отримувати професійну інформацію з першоджерел, брати участь в програмах обміну досвідом, міжнародних проектах. Тому проходження курсів іноземних мов є ще однією формою підвищення кваліфікації персоналу митних установ ДФС України. Таким чином, слід пам'ятати, що в недалекому майбутньому іноземна мова стане одним з критеріїв відбору на державну службу, що свідчить про необхідність забезпечення удосконалення знань персоналу митних установ ДФС України з іноземних мов.

Причинами недоліків, які виявляються у кадровій роботі, здебільшого є некваліфіковані способи керівництва цією сферою. Тому задля виведення митної служби України на рівень міжнародних торгових і митних вимог передбачає постійне вдосконалення знань працівників в цій сфері. Тому курси з підвищення рівня кваліфікації персоналу митних установ ДФС є важливим питанням сьогодення. Вдосконалення та організація цього процесу, а також заохочення персоналу митної служби до участі в них повинно, на нашу думку, відбуватись на регулярній основі, що має призвести до покращення якості послуг, які надає ця служба.

Список використаних джерел

1. Алюшина Н. О. Індивідуалізація і самоосвітня мотивація

державних службовців – шлях до професіоналізації державної служби [Текст] / Н.О. Алюшина // Технології дистанційної (електронної) освіти в сучасній державній кадровій політиці: матер. першої наук.-практ. конф.-виставки за міжнар. участю, м. Київ, 26 травня 2011 р.; за заг. ред. М.М. Білінської, В.А. Гошовської, А.І. Семенченка, А.В. Журавльова. – К.: НАДУ при Президентові України, 2011. – С. 8-11.

2. Болюбаш Н. М. Формування професійної компетентності державних службовців у вищих навчальних закладах [Текст] / Н.М. Болюбаш // Державне управління: Наукові праці. – 2012. – Вип. 182. – Т. 194. – С. 31-35.

3. Бородін Є.І. Дистанційне навчання як інструмент підвищення якості освіти державних службовців [Текст] / Є.І. Бородін, І.А. Чикаренко // Технології дистанційної (електронної) освіти в сучасній державній кадровій політиці: матеріали першої наук.-практ. конф.-виставки за міжнар. участю, м. Київ, 26 травня 2011 р.; за заг. ред. М.М. Білінської, В.А. Гошовської, А.І. Семенченка, А.В. Журавльова. – К.: НАДУ, 2011. – С. 22-26.

4. Журавський В. Управління професійним розвитком людських ресурсів податкової служби: теоретичний аспект / В. Журавський // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2011. – Вип. 2. – С. 74-81.

5. Коляда С. П. Аналіз системи розвитку персоналу митного органу та визначення підходів до оцінки її ефективності / С. П. Коляда, Д. Є. Добробаба // Вісник Академії митної служби України. Сер. : Економіка. – 2012. – № 2. – С. 52-60.

6. Кравченко Т.А. Сучасні підходи до модернізації змісту навчальних програм у системі підвищення кваліфікації щодо лідерської підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого

самоврядування [Текст] / Т.А. Кравченко // Держава та регіони. – Серія «Державне управління». – 2014. – № 4. – С. 92-98.

7. Кунєв Ю. Д. Основні напрями та шляхи удосконалення кадрового забезпечення митної служби України / Ю. Д. Кунєв // Митна справа. – 2006. – № 1. – 51-56.

8. Липовська Н.А. Особливості інституціонального розвитку державної служби України [Електронний ресурс] / Наталія Анатоліївна Липовська // Публічне адміністрування: теорія та практика: електронний зб. наук. пр. – 2009. – № 2(2). – Режим доступу: <http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2009-02/09lnadsu.pdf>.

9. Маматова Т.В. Використання інструментів управління знаннями в підготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Т.В. Маматова, О.Б. Кіреєва // Публічне адміністрування: теорія та практика. – ДРІДУ НАДУ, 2012. – № 1. – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/Patp/2012_1/12mtvoms.pdf.

10. Центр підвищення кваліфікації керівних кадрів Міністерства доходів і зборів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.centre-kiev.kiev.ua/nav_pr/nap_d.html.

*Колотій О. В., Петько Т. М.,
здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : к.е.н., доцент Сердюк О. І.*

ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ В ЕЛЕКТРОННІЙ ФОРМІ

Одним із головних завдань процесу децентралізації в Україні є створення такої системи врядування, яка б була спроможною надавати населенню якісні послуги, у тому числі адміністративні, забезпечивши при цьому більшу зручність, доступність і оперативність надання таких послуг.

Серед пріоритетів формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації цілком слушно виокремлюють розвиток електронних сервісів у сфері надання адміністративних послуг [1, с. 79].

З одного боку, формування в межах районів декількох спроможних територіальних громад обумовлює необхідність і можливість деконцентрації системи надання адміністративних послуг районними Центрами надання адміністративних послуг (ЦНАП). З іншого – ліквідація місцевих рад та їх виконавчих органів у населених пунктах, що приєднуються до «громади – центру», створює проблеми з наданням адміністративних послуг, які належать безпосередньо до компетенції сільських/селищних рад. Це пов'язано на цей час з невизначеністю функцій і повноважень сільського старости, у тому числі в частині надання адміністративних і нотаріальних послуг.

Переліки адміністративних послуг, які надавалися органами

місцевого самоврядування, і у громадах, що об'єдналися, відрізняються. Так, аналіз Реєстру адміністративних послуг місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [2] у розрізі зазначених громад вказує на загальний характер цієї проблеми. Також обмеженим є використання, особливо в сільській місцевості, інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), внаслідок чого частину адміністративних послуг можна було б перевести в електронну форму. За таких умов актуальною є проблема створення дієвої системи з надання адміністративних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади, у тому числі в електронній формі.

На цей час адміністративні послуги жителям об'єднаних територіальних громад надаються органами місцевого самоврядування у цих громадах безпосередньо та територіальними підрозділами органів державної влади й районних державних адміністрацій через районні ЦНАП. Адміністративні послуги в повністю електронній формі не надаються. Разом з тим, є практика використання ІКТ з метою попереднього подання документів, необхідних для отримання послуги в електронній формі.

Така можливість створена орієнтовно для 10 % адміністративних послуг, що надаються через районні ЦНАП. У тому числі вони доступні і для членів об'єднаних територіальних громад. Такі послуги надаються реєстраційними службами районних управлінь юстиції та відділами Держгеокадастру (Держземагентства) у районах. Така ж форма попереднього подання документів щодо 7-9 послуг цих суб'єктів надання застосовується й у ЦНАП більшості міст і районів України. Аналіз поточного стану надання адміністративних послуг в населених пунктах об'єднаних територіальних громад з метою удосконалення

системи надання адміністративних послуг та подолання існуючих проблем.

Перехід до надання адміністративних послуг в електронній формі має здійснюватися паралельно зі здійсненням реінжинірингу адміністративних процесів і процедур та розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури громад. На рівні об'єднаних територіальних громад удосконалення системи надання адміністративних послуг з поступовим переведенням їх в електронну форму можливе вже на цей час. Для цього необхідно здійснити такі кроки.

I етап: забезпечення можливості дистанційного доступу суб'єкта звернення до повної, актуальної та достовірної інформації про адміністративну послугу за допомогою ІКТ. Для цього мають бути створені веб-сайти усіх об'єднаних територіальних громад, на яких у вкладці «Адміністративні послуги» необхідно розмістити зазначену інформацію та регулярно її оновлювати.

II етап: забезпечення можливості дистанційного доступу суб'єкта звернення для завантаження, заповнення та друку електронних заяв та інших документів, необхідних для отримання послуги, за допомогою ІКТ. На цьому етапі суб'єкти звернення мають можливість заздалегідь сформулювати необхідний пакет документів для подальшого звернення до відповідного суб'єкта надання послуги або ЦНАП. Завдання цього етапу також може бути вирішене завдяки веб-сайту територіальної громади.

III етап: забезпечення дистанційних консультацій суб'єктів звернення суб'єктами надання послуги, дистанційний запис на прийом до суб'єкта надання послуги або ЦНАП. Завдання цього етапу може бути вирішене завдяки впровадженню відповідних програмних

продуктів, що пройшли апробацію.

Реалізація подальших етапів переведення адміністративних послуг в електронну форму буде можливою за умови нормативно-правового, організаційного та технологічного забезпечення цього процесу на вищих рівнях публічного управління у зв'язку з необхідністю:

- реалізації електронної ідентифікації та аутентифікації суб'єкта звернення при поданні заяви та інших документів, необхідних для отримання послуги, в електронній формі;
- формування та передачі електронних документів від суб'єкта звернення до відповідного суб'єкта надання адміністративної послуги;
- визначення електронних форм заяв та інших документів, необхідних для отримання послуги;
- розробки та затвердження інформаційних і технологічних карток послуг.

Досягнення оптимального рівня розвитку он-лайн системи надання адміністративних послуг на рівні об'єднаних територіальних громад передбачатиме забезпечення виконання всіх процедур, пов'язаних з наданням послуги, в електронній формі, у тому числі: інформування про хід розгляду заяви; видача результату надання послуги в електронній формі; здійснення оплати за надання публічної послуги в електронній формі (у разі встановлення такої оплати). Також мають бути забезпечені: дистанційна оцінка суб'єктом звернення якості надання електронної послуги; подання скарги щодо порушення порядку надання електронної послуги в електронній формі.

Список використаних джерел

1. Маматова Т. В. Формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації / Т. В. Маматова // Аспекти публічного управління. – 2015. – № 4 (18). – С. 75-83.

2. Реєстр адміністративних послуг місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування (у розрізі адміністративно-територіальних одиниць України) : станом на 13.11.2015 // Міністерство економічного розвитку і торгівлі України : офіційний веб-сайт. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=2207e40c-b8ab-486f-a1a4496fc9f3fe48&title=ReiestrAdministrativnikhPoslugMistsevikhDerzhavnikhAdministratsiiTaOrganivMistsevogoSamovriaduvanniauRozriziAdministrativnoteritorialnikhOdinitsUkrain>.

*Зленко М. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: д.н.держ. упр., доцент Писаренко В. П.*

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Особлива роль у системі контролю належить контролю в органах місцевого самоврядування, оскільки саме ці органи найбільш наближені до населення та щоденно з ним співпрацюють. У цьому контексті актуальним стає питання контролю якості цієї співпраці та виконання органами місцевого самоврядування своїх функцій, найважливішою серед яких є надання місцевих послуг. Без контролю неможлива ефективна реалізація тих управлінських завдань, які покладаються на органи місцевого самоврядування Конституцією і законами України.

Контроль в органах місцевого самоврядування – це система моніторингу, аудиту та перевірки стану виконавської дисципліни, якості управління, ефективності використання бюджетних коштів, ефективності реалізації програм, планів, стратегій, відповідності їх

результатів встановленим цілям та затраченим ресурсам, а також стану дотримання національного законодавства самими органами місцевого самоврядування. Дана система також включає в себе оцінювання, моніторинг та спостереження за таким найважливішим напрямом діяльності органів місцевого самоврядування, як надання послуг населенню [6, с. 292].

Важливим аспектом ефективності контролю в органах публічної влади, а зокрема в органах місцевого самоврядування є його правильне планування та поетапне здійснення. Отже, чітке визначення етапів проведення контролю вважається нами одним із важливих аспектів його успішності.

Серед органів державної влади найбільше контрольних повноважень у сфері місцевого самоврядування мають органи виконавчої влади. Відповідно до статті 143 Конституції України органи місцевого самоврядування з питань здійснення ними повноважень органів виконавчої влади підконтрольні відповідним органам виконавчої влади. Це положення отримало своє подальше нормативне закріплення в законах України «Про Кабінет Міністрів України», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні».

Діяльність виконавчих органів сільських, селищних і міських рад (міст районного значення), розміщених на території району контрольні повноваження реалізують районні державні адміністрації, а обласні державні адміністрації щодо діяльності виконавчих органів міських (міст обласного значення) рад, а також виконавчих органів сільських, селищних і міських рад (міст районного значення), розташованих на території області.

У контексті аналізу здійснення контролю обласних державних

адміністрацій за реалізацією повноважень органами місцевого самоврядування слід відмітити, що в структурі компетенції органів місцевого самоврядування є два види повноважень: власні (самоврядні) і делеговані. Вони відрізняються як своєю природою, способом реалізації, так і порядком контролю за їх здійсненням. За своєю суттю власні повноваження належать органам місцевого самоврядування внаслідок існування останніх як самостійного підвиду органів публічної влади. Делеговані повноваження, в свою чергу, є державними, в них чітко прослідковується (або повинен прослідковуватися) державний інтерес. Відповідно контроль за здійсненням цих різних видів повноважень місцевими державними адміністраціями повинен суттєво відрізнятися [3, с. 426].

Слід також відмітити, що державний контроль за функціонуванням місцевого самоврядування є лише одним із елементів системи контролю за діяльністю суб'єктів місцевого самоврядування. За змістом це зовнішній контроль, оскільки здійснюється суб'єктами, що перебувають поза муніципальною системою [1, с. 101].

Більш детальну правову регламентацію отримали форми здійснення контролю за виконанням делегованих повноважень органів місцевого самоврядування. Крім Закону України «Про місцеві державні адміністрації», вони регламентовані на законодавчому рівні також Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2]. Зокрема, в ст. 76 передбачено, що органи та посадові особи місцевого самоврядування з питань здійснення ними делегованих повноважень органів виконавчої влади є підконтрольними відповідним органам виконавчої влади. На сьогодні єдиний нормативний акт, який би закріпив правові засади державного контролю у сфері виконавчої влади, поки що відсутній, тому об'єкти контрольної діяльності, функціональні

обов'язки осіб, які здійснюють контроль, перебувають у сфері регулювання різних законів та низки підзаконних нормативно правових актів.

У відповідності до наведених законів, підзаконних актів, типового регламенту місцевої державної адміністрації [4] обласною державною адміністрацією контроль може здійснюватися у різноманітних формах: періодичної комплексної або цільової перевірки організації та стану виконання завдань безпосередньо на місцях, розгляду роботи (заслуховування звіту) виконавців на засіданнях колегії, нарадах у голови обласної державної адміністрації або його заступників з виконання встановлених завдань, експертизи, аналізу та узагальнення у визначені терміни письмової інформації виконавців про стан виконання в цілому або окремих встановлених ними завдань; систематичного аналізу статистичних та оперативних даних, що характеризують стан їх виконання; нагляду за діями підконтрольною, координації діяльності контрольних органів, розгляду скарг та інших. Особливе значення мають перевірки, які містять в собі встановлення фактичних даних та збір інформації про виконання нормативно-правових актів.

Правове регулювання питання здійснення контрольної діяльності місцевими державними адміністраціями за делегованими повноваженнями органів місцевого самоврядування забезпечується Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку контролю за здійсненням органами місцевого самоврядування делегованих повноважень органів виконавчої влади» [5]. У відповідності до його положень, контроль за здійсненням органами місцевого самоврядування делегованих повноважень органів виконавчої влади покладається на відповідні місцеві держадміністрації та Раду Міністрів Автономної Республіки Крим, а у випадках, передбачених

законодавством, на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, їх територіальні органи.

Контрольна діяльність місцевих державних адміністрацій повинна відбуватися у відповідності до вимог вищезгаданої постанови, згідно якої копії актів органів місцевого самоврядування, прийнятих з питань здійснення делегованих повноважень органів виконавчої влади, протягом 10 днів з дня їх прийняття надсилаються до органу, що здійснює контроль. У разі виявлення невідповідності акту органу місцевого самоврядування, прийнятого з питань здійснення делегованих повноважень органів виконавчої влади, законодавству орган, що здійснює контроль, протягом трьох місяців надсилає органу місцевого самоврядування повідомлення про невідповідність акту. Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад один раз на півріччя до 10 числа місяця, що настає за звітним періодом надсилають інформацію про виконання делегованих повноважень органів виконавчої влади до органів, що здійснюють контроль. На вимогу органу, що здійснює контроль, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад мають надавати інформацію про виконання окремих делегованих повноважень.

Перевірки місцевої державної адміністрації, їх порядок, періодичність і терміни проведення визначаються керівником органу, що здійснює контроль, а отже, головою відповідної місцевої державної адміністрації (МДА). У разі потреби за рішенням керівника органу, що здійснює контроль, можуть проводитися позапланові перевірки. Термін проведення перевірки не повинен перевищувати 5 робочих днів. Продовження цього терміну допускається з дозволу керівника органу, що призначив перевірку. За результатами перевірки оформляється акт за підписом осіб, які проводили перевірку. Акт передається керівникові органу, який призначив перевірку, а копія акту передається органу

місцевого самоврядування, в якому проводилася перевірка.

Результати проведеної перевірки розглядаються виконавчим органом ради, а у разі потреби виносяться на розгляд сесії відповідної ради та доводяться до відома населення шляхом опублікування у місцевих засобах масової інформації. Про прийняте рішення або вжиті заходи за результатами перевірки сільський, селищний, міський голова зобов'язаний у тижневий термін повідомити орган, що здійснював перевірку. Керівник органу, що призначив перевірку, зобов'язаний у тижневий термін розглянути результати перевірки і вжити заходів для усунення порушень чи зловживань. У разі потреби матеріали передаються відповідним правоохоронним органам та вищестоячим органам виконавчої влади.

Отже, здійснення ефективного дієвого контролю обласних державних адміністрацій за здійсненням повноважень органами місцевого самоврядування вимагає, як слідує із проведеного аналізу нормативних актів, удосконалення, в першу чергу, саме локального нормативного регулювання. Вважаємо, що ті методи та форми, які стосуються контролю за делегованими повноваженнями, є недостатніми та не в повній мірі дієвими. Форми контролю за виконанням делегованих повноважень, що передбачені в спеціальних нормативних актах, значно звужені у порівнянні з тими, що стосуються загального контролю і передбачені, зокрема Регламентом місцевої державної адміністрації.

Список використаних джерел

1. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади; НАН України ; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького / О. Ф. Андрійко. – К. : Наук. думка, 2004. – 300 с.
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від

21 травня 1997 р. № 280/97ВР (ред. від 31.12.2017) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр/print> .

3. Карабін Т. О. Форми здійснення контрольної діяльності місцевих державних адміністрацій за реалізацією повноважень органами місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Т. О. Карабін // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 426-431 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_1_63 .

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2007 р. «Про внесення змін до Типового регламенту місцевої державної адміністрації» № 1270 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 83. – Ст. 3072 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1270-2007-%D0%BF/print> .

5. Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 1999 р. № 339 «Про затвердження Порядку контролю за здійсненням органами місцевого самоврядування делегованих повноважень органів виконавчої влади» // Офіційний вісник України. – 1999. – № 10. – Ст. 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/339-99-%D0%BF> .

6. Сухінін Д. Контроль в органах державної влади та органах місцевого самоврядування: порівняльний аналіз / Д. Сухінін // Державне управління та місцеве самоврядування (ДРІДУ). – 2012. – Вип. 3 (14). – С. 283-294 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03\(14\)/12sdvspa.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03(14)/12sdvspa.pdf) .

*Кондратенко К. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: доцент, к.держ. упр., доцент Сьомич М. І.*

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

В сучасних умовах дефіцит державного бюджету, скорочення видатків на реалізацію масштабних проектів, а також неможливість повноцінного використання власних коштів підприємствами спричиняє спад інвестиційної діяльності в Україні і потребує пошуку пріоритетних форм інвестування. З метою реалізації суспільно значущих проектів розвитку стратегічно важливих видів економічної діяльності застосовується державно-приватне партнерство (далі – ДПП), яке є своєрідним інституційним та організаційним альянсом державної влади приватного бізнесу. ДПП базується на використанні моделі державного регулювання, де держава забезпечує організацію відповідних умов і стимулів для розвитку бізнесу на умовах партнерства.

Державно-приватне партнерство є сукупністю відносин права власності, фінансово-економічних, організаційно-управлінських і правових відносин, які складаються між державою і приватним партнером у межах моделей фінансування, відносин власності і управління з приводу участі в системі узгоджених видів діяльності зі створення цінності, що утворюють множину форм ДПП і є основою для обрання конкретної схеми взаємовідносин між партнерами для реалізації окремого проекту [3, с. 99]. Партнерство вважається однією з форм угоди між організацією державного, приватного та публічного секторів економіки, вимагає якісно нових інвестиційних ресурсів від приватного партнера (кошти, технології, досвід, репутація тощо) та

передає ключові ризики приватному партнеру(проектування, будівництво тощо) [1, с. 21].

Різноманітність форм ДПП дозволяє широко використовувати можливості приватного капіталу у вирішенні державою багатьох проблем у сферах виробництва суспільних благ і надання публічних послуг, виробництва природно-монопольних галузей. У названих сферах держава не може відмовитися від своєї присутності для вирішення суперечностей між обмеженими можливостями державного бюджету та потребою увкладенні капіталу для забезпечення відтворення та розвитку об'єктів стратегічної і соціальної значущості цих сфер використовує ДПП [1, с. 22]. У вітчизняній практиці ДПП потребує реалізації комплексу організаційно-управлінських, економічних, галузевих та інформаційних заходів, які сприятимуть його подальшому розвитку [1 – 3].

Організаційно-управлінські заходи: утворення фінансових інститутів розвитку ДПП для інвестування і гарантування приватних інвестицій; утворення нефінансових інститутів розвитку ДПП; розробка системи управління; підвищення кваліфікації державних службовців; впровадження проблематики ДППу програми академічної підготовки фахівців для органів державного управління та місцевого самоврядування; організація тренінгів, семінарів, круглих столів з питань ДПП.

Економічні заходи: відшкодування витрат на проектування, будівництво, модернізацію, участь у конкурсних процедурах; впровадження механізмів державного кредитування та страхування імпорту інвестиційного обладнання; надання державних гарантій по кредитах; відшкодування втрат внаслідок коливань обмінного курсу; використання сучасних ринкових інструментів фінансування (цінних паперів); зниження податкових ставок, звільнення від частини податків і зборів, відтермінування сплати окремих податків і зборів тощо; надання

субвенцій та субсидій.

Галузеві заходи: упровадження пілотних проектів ДППіз урахуванням галузевої специфіки; розробка програми розвитку ДППу різних галузях економіки; розробка пакета методичних документів щодо впровадження ДППу різних галузях економіки; правова регламентація стимулювання та підтримка ДПП; упровадження в окремих галузях змішаних форм власності, кооперації державних та приватних компаній.

Інформаційні заходи: пропаганда позитивної практики ДПП; утворення освітніх програм в учбових закладах для підготовки висококваліфікованих державних службовців у сфері публічно-приватного партнерства; проведення інформаційної кампанії серед представників бізнесу про переваги ДПП та створення позитивного іміджу держави як сумлінного партнера; розробка інформаційної стратегії, поширення буклетів, проведення курсів з питань ДПП; адаптація міжнародного досвіду успішної реалізації проектів ДПП.

Таким чином, у результаті реалізації ДПП можна одержати синергетичний ефект, який сприятиме підвищенню ефективності діяльності держави і бізнесу шляхом їх об'єднання.

Список використаних джерел

1. Залознова Ю.С. Публічно-приватне партнерство в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю.С. Залознова, Н.В. Бутенко, І.П. Петрова // Економічний вісник Донбасу. – 2016. – № 2 (44). – С. 21-28.

2. Ліба Н. С. Реалізація державно-приватного партнерства у системі регіональної промислової політики / Н. С. Ліба // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2017. – № 2(8). – С. 126 – 132.

3. Тараш Л.І. Узагальнення практики використання форм державно-приватного партнерства/ Л. І. Тараш, І. П. Петрова// Вісник економічної науки України. – 2015. – №2 (29). – С. 97-103.

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

Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І. М.

МІСЦЕ І РОЛЬ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА В СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОМУ ЖИТТІ КРАЇНИ

Сучасний стан аграрного сектору економіки країни зумовлений великою кількістю факторів, ступінь впливу яких необхідно досліджувати, щоб обґрунтувати ефективні напрями і шляхи подолання кризи. Від рівня розвитку аграрного сектору залежить функціонування галузей економіки та якість життя і здоров'я населення. Аграрний сектор залишається основною виробничо-господарським та суспільно-організуючим фундаментом життєдіяльності переважної частини сільського населення (рис. 1).

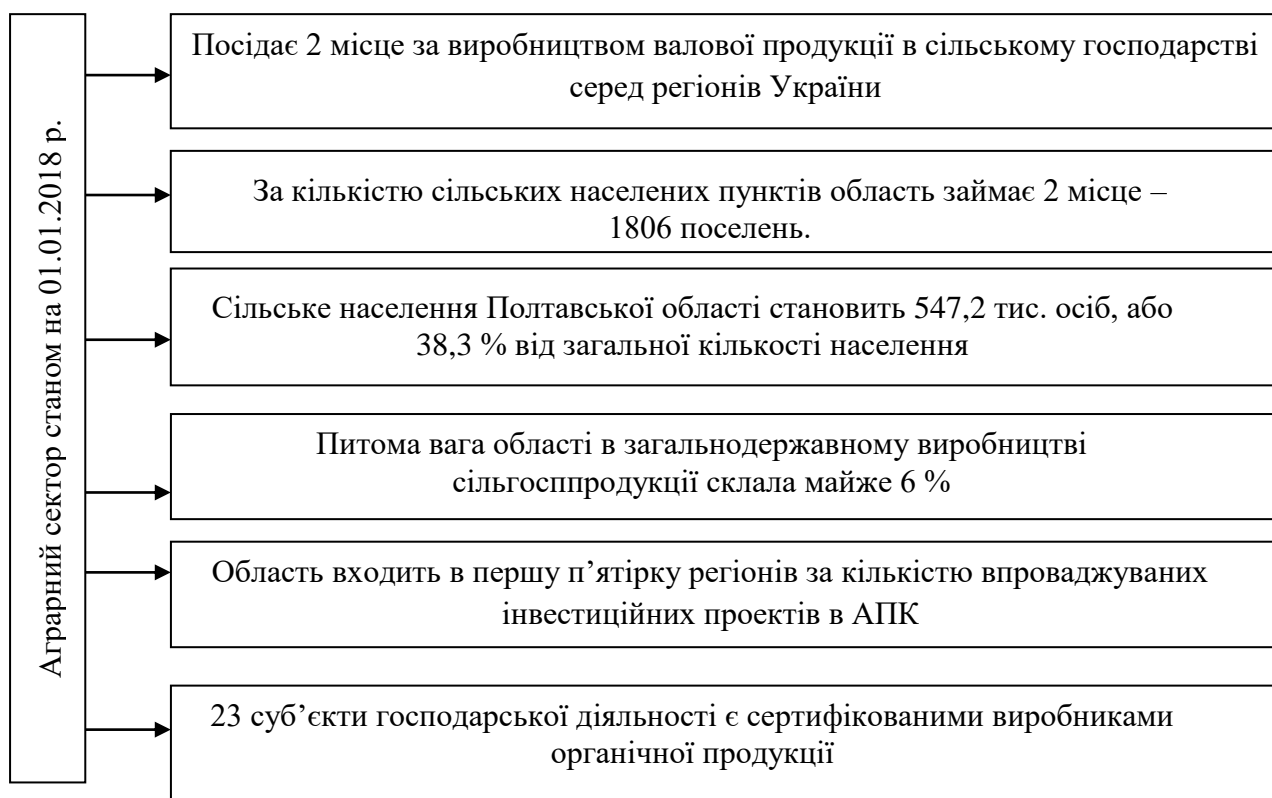


Рис. 1. Поточна ситуація розвитку аграрного сектору Полтавської області

Джерело: узагальнено автором

Для успішної реалізації концепції сталого розвитку сільського господарства та сільських територій необхідно відкоригувати механізми та способи підвищення ефективності використання ресурсів, створити ефективні організаційно-управлінські структури задля забезпечення відповідних умов господарювання. Організаційно-правові форми сільськогосподарських підприємств розглянуті в Законах України «Про господарські товариства», «Про сільськогосподарську кооперацію» та іншими нормативно-правовими актами.

На початок 2017 р. в Полтавській області господарську діяльність вели близько 3000 фермерських господарств, сільськогосподарських підприємств, підприємств лісового і рибного господарства (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість та динаміка діючих в Полтавській області підприємств за організаційно-правовими формами господарювання, 2013-2017 рр.

(на початок року)

Показник	2013 р.		2014 р.		2015 р.		2016 р.		2017 р.	
	одиниць	% до загальної кількості	одиниць	% до загальної кількості	одиниць	% до загальної кількості	одиниць	% до загальної кількості	одиниць	% до загальної кількості
Всього підприємств	28925	100,0	29189	100,0	29358	100,0	30147	100,0	31227	100,0
Господарські товариства	7799	26,9	8046	27,6	8222	28,0	8662	28,7	9353	30,0
Приватні підприємства	6754	23,4	6558	22,5	6215	21,2	6093	20,2	5889	18,9
Кооперативи	823	2,8	803	2,8	791	2,7	819	2,7	859	2,7
Фермерські господарства	1941	6,7	1975	6,8	2023	6,9	2101	6,9	2176	6,9
Державні підприємства	97	0,3	91	0,3	84	0,3	83	0,3	79	0,3
Підприємства інших форм господарювання	11517	39,8	11716	40,1	12023	40,9	12389	41,1	12871	41,2

Джерело: розраховано за даними [1].

Загальна кількість малих та середніх сільськогосподарських виробників України становить близько 37 тис., вони обробляють 10 млн. га земель, з них 52,6 % – малі підприємства з площами до 50 га.

Основний вид діяльності – рослинництво (78% від загального обсягу виробленої продукції), овочівництво (19%), тваринництво (менш ніж 3%) [2].

На початок 2015 р. сільськогосподарськими підприємствами Полтавської області вироблено 68 % продукції галузі рослинництва і 58 % тваринницької продукції. Кількість фермерських господарств в Полтавській області на початок 2017 р. по відношенню до 2016 р. збільшилась на 3,6 %, а от по відношенню до 2013 р. – на 12,1 %.

У загальній структурі підприємств всіх галузевих напрямів на питому вагу фермерських господарств припадає до 7,0 %. Отже, продовжується пошук найбільш оптимальних та ефективних формгосподарювання.

На початок 2018 р. аграрний сектор економіки Полтавської області формували 430 сільськогосподарських підприємств, які для господарської діяльності використовують 1325,3 тис. га землі, на одне підприємство в середньому припадає 3000 га земельних площ; 2020 фермерських господарств, які за середнього розміру площ 120 га сукупно використовують 242,8 тис. га; 199,9 тисяч особистих селянських господарств використовують 279,4 тис. га землі.

З метою підвищення ефективності господарської діяльності підприємств аграрного сектору економіки необхідно розкрити потенціал сільського господарства і агробізнесу Полтавської області шляхом впровадження системних реформ зі стимулювання точок зростання на державному рівні.

Список використаних джерел

1. Статистичний щорічник Полтавської області за 2016 рік / [За ред. Л.В. Калашник]. Полтава : Державна служба статистики України, Головне управління статистики у Полтавській області, 2017. 360с.
2. Статистичний щорічник України у цифрах 2015 рік / [За ред. І.М. Жука]. К.: Державна служба статистики України, 2016. 239с.

*Воробйова А. Ю., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: доцент, к.держ. упр., доцент Сьомич М.І.*

ПРОГНОЗНІ ТА ПРОГРАМНІ ДОКУМЕНТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

В Україні реалізується реформа місцевого самоврядування та децентралізація влади, яка передбачає передачу більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад. Важливою складовою та запорукою реалізації цієї реформи є формування спроможних громад, яке відбувається шляхом об'єднання територіальних громад [1]. Для ефективного їх функціонування потрібно розробляти систему прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади, яка включає : по-перше, стратегію розвитку об'єднаної територіальної громади; по-друге, план (програму) соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади; по-третє, інші довгострокові, середньострокові та короткострокові прогнозні і програмні документи, в яких відповідно до соціально-

економічних та суспільно-політичних процесів, що відбуваються в державі та відповідному регіоні, з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів і очікуваних тенденцій визначаються цілі і пріоритети соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади та заходи, які необхідно здійснити для їх досягнення [2].

План (програма) соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади – це документ, що визначає стратегічні цілі та пріоритети розвитку об'єднаної територіальної громади на коротко- та середньостроковий період (3-5 років), конкретизує завдання та заходи у рамках таких цілей та пріоритетів, відповідальних виконавців та строки виконання заходів, обсяги фінансування, джерела фінансування та індикатори (показники) оцінки результативності виконання заходів плану.

Стратегія розвитку об'єднаної територіальної громади – це документ, що визначає на довгостроковий період (7 років) стратегічні та оперативні цілі, індикатори (показники) їх досягнення, пріоритети та завдання для сталого економічного і соціального розвитку об'єднаної територіальної громади та який розробляється з урахуванням положень Закону України «Про засади державної регіональної політики» і постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 932 «Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів».

Для розроблення Плану виконавчому комітету доцільно: визначити відповідальний структурний підрозділ виконавчого комітету за розроблення плану; повідомити через регіональні засоби масової інформації про початок роботи над проектом Плану, визначити терміни

і форму подання пропозицій до нього; організувати громадське обговорення проекту плану; у разі потреби утворити робочу групу, до складу якої можуть входити представники асоціацій та інших об'єднань органів місцевого самоврядування, громадських організацій, інших юридичних осіб та фізичні особи (за згодою) [2].

План соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади сприятиме підвищенню ефективності роботи місцевих органів влади задля кращого забезпечення потреб громадян та сталого розвитку громад. Доцільно проводити тренінги, консультації, організовувати громадські обговорення, допомагати у розробці стратегічних планів розвитку громад.

Список використаних джерел

3. Практичний посібник з питань організації роботи органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://auc.org.ua/sites/default/files/library/mod5web.pdf>.

4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0075858-16/print>.

*Зленко М. А., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: д.н.держ. упр., доцент Писаренко В. П.*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОНТРОЛЮ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Актуальність наукових досліджень, пов'язаних з визначенням сутності контрольної влади, насамперед, зумовлюється тим, що в умовах істотних демократичних змін державного управління виникає низка питань щодо реалізації функції контролю, його меж, форм і методів, у зв'язку з цим, часто висловлюються думки про охоплення цієї проблеми концептом «контрольна влада», прихильники якої вважають, що загальні функції контролю органів державної влади в сучасній державі становлять систему контрольної влади.

Формування контрольної влади в Україні сьогодні пов'язано зі створенням її основ, коли актуалізується вибір концепції контрольної влади, а також визначення принципів формування основних інститутів контрольної влади. Характерна загальна тенденція підвищеної уваги вчених і політиків до питань ефективності державної влади і посилення над нею контролю. Пояснення тому в затвердженні підконтрольності державної влади громадянському суспільству як визначальної цінності сучасної демократії. До системи інститутів контрольної влади вона відносить Конституційний Суд України, прокуратура України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Рахункова палата, Антимонопольний комітет України, Національна Рада України з питань телебачення і радіомовлення [7].

Отже, контроль зосереджений на дотриманні термінів та поданні необхідної інформації про стан справ. Контроль має на меті перевірку

того, що відбулося через зіставлення фактичного стану зі станом, що вимагається. Завдання контролю – виявлення невідповідностей. На практиці контроль здійснюється наприкінці управлінського процесу, коли спливає термін завдання та концентрується на формальному виконанні поставленого завдання (акт прийнято, підрозділ створено, лист надіслано тощо). Теоретично завданням контролю мало би бути також висвітлення висновків у формі пропозицій та рекомендацій до уваги уповноваженого органу.

Контроль, оцінювання та моніторинг мають використовуватися паралельно та функціонально доповнювати один одного. Контроль як певний засіб адміністративного впливу, моніторинг – як збирання даних та відслідковування прогресу відповідно до об'єктивно вимірюваних показників результативності з метою виконання встановлених завдань і цілей, оцінювання – як аналітична процедура визначення корисності, ефективності та результативності державної політики, проекту чи програми, яка має на меті її вдосконалення.

Контрольно-наглядова діяльність – це одна з основних форм правової діяльності держави, яка здійснюється державою шляхом видання контрольно-правових актів або рішень, що приймаються відповідними органами державної влади у межах передбачених конституцією і законами повноважень, і має на меті забезпечення перевірки відповідності дій суб'єктів та об'єктів правового регулювання чинному законодавству, сприяння режиму законності та правопорядку [2, с. 121-122].

Необхідно чітко розрізняти терміни «контроль» і «нагляд», а не зводити їх до одного загального поняття «контроль», як це часто відбувається серед науковців. Контроль має статус родового поняття, яке охоплює нагляд як особливий вид контролю у деяких галузях права.

У довідковій літературі сьогодні досить поширеною є думка про те, що значення слова «контроль» співпадає із значенням слова «перевірка». Виходячи з цього, у найзагальніших рис їх пропонуємо розуміти термін «нагляд» як «спостереження», а термін «контроль» як «спостереження з метою перевірки», оскільки вважаємо за доцільне розрізняти терміни «контроль» і «нагляд», зважаючи на властиві їм різні відтінки значення та особливості їх функціонування у сучасній юриспруденції [3, с. 96].

Функціонування державного контролю є предметом дослідження юридичної, економічної та інших наук. Підходи до визначення поняття «контроль» завжди були різноманітними. У своїх працях науковці характеризують його як форму або вид діяльності, принцип, функцію.

В. М. Гаращук, розглядаючи контроль як особливу функцію державного управління, зазначає, що контроль – це «...перевірка, а також спостереження з метою перевірки для протидії чомусь небажаному, виявлення, відвернення та припинення протиправної поведінки з боку кого-небудь». На його думку, у змісті категорії «контроль», окрім «перевірки» або «нагляду з метою перевірки», впливає ще один зміст цього слова – протидія чомусь небажаному [4].

На думку В. Я. Малиновського, контроль – це процес забезпечення досягнення організацією своєї мети, що складається з установлення критеріїв, визначення фактично досягнутих результатів і запровадження корективів у тому випадку, якщо досягнуті результати суттєво відрізняються від установлених критеріїв. Вважаємо, що таке визначення розкриває зміст більше внутрішнього контролю, котрий здійснюється безпосередньо в самій організації чи відомстві, ніж контролю як функції державного управління.[6].

У свою чергу, В. С. Шестак визначає державний контроль як самостійно чи зовнішньо ініційовану діяльність уповноважених на те

суб'єктів, котра спрямована на встановлення фактичних даних щодо об'єктів цього контролю для визначення її відповідності/невідповідності тим правомірним оцінним критеріям, котрі передбачають застосування адекватних отриманому результатів заходів реагування в унормованому порядку [5].

Виходячи із багатоаспектності поняття «контроль» (як однієї з функцій державного управління, як елементу системи управління та виду діяльності), необхідно враховувати особливостей контролю щодо відповідних об'єктів. Разом з тим, контроль держави є окремим видом її діяльності, що змінює свої характеристики за органами державного управління та рівнями ієрархії. До того ж, контроль в органах виконавчої влади є невід'ємним елементом загальної системи державного управління, що забезпечує результативну діяльність органів та їх зв'язки з навколишнім середовищем.

Цілі і завдання контролю забезпечуються через дотримання певних спеціальних принципів, що є конкретизацією його характерних особливостей в системі управління та ґрунтуються на певних закономірностях щодо здійснення зворотного зв'язку в процесі управління, досягнення поставлених цілей, завчасного знаходження причин відхилень, забезпечення продуктивного і ефективного використання резервів і ресурсів. Реалізація принципу контрольованості повинна бути ділянкою систематичної діяльності керівництва будь-якої ланки управління.

У системі державного управління:

об'єкт контролю – розроблення та здійснення державної політики; процес прийняття та виконання рішень; виконання нормативно-правових актів, державних цільових програм, планів, доручень та ін.;

завдання контролю – постійне відслідковування й коригування різних заходів державного управління; зіставлення фактичного стану зі станом, що вимагається та виявлення невідповідностей; запобігання помилкам та недолікам у діях суб'єктів державного управління; пошук нових резервів та можливостей;

суб'єкт контролю – органи державної влади, органи місцевого самоврядування, державні підприємства, установи, організації [1].

Успішне здійснення контролю – справа кожного керівника і кожного працівника управлінської сфери. Необхідно вжити практичних заходів щодо вдосконалення контролю на всіх рівнях управління. Це, зокрема, впровадження електронного обігу документів, навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів, що займаються безпосередньо контролем за документами, стимулювання та підвищення відповідальності за результати роботи. Не підкріплені послідовною організаторською роботою управлінські рішення лише створюють видимість активної діяльності. Контроль має бути могутнім засобом забезпечення дієвості управлінських рішень і управління.

Список використаних джерел

1. Белан В. І. Контроль як засіб зміцнення дисципліни виконання, підвищення ефективності роботи органів виконавчої влади та місцевого самоврядування / В. І. Белан [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://center.kr-admin.gov.ua/index.php?q=Elibr/33.html> .

2. Бистрик Г. М. Контрольно-наглядова діяльність як форма правової діяльності органів державної влади / Г. М. Бистрик // Держава і право. Юридичні і політичні науки : зб. наук пр. / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2009. – С. 115-123 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/8978>.

3. Вітвіцький С. С. Співвідношення термінів «контроль» та «нагляд»: проблеми теорії, аналіз законодавства / С. С. Вітвіцький // Наук. вісн. Міжнар. гум. ун-ту. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – № 12. – Том 1. – С. 93-96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc12/part_1/28.pdf .

4. Державне управління : словник-довідник / уклад. : В. Д. Бакуменко (кер. творч. кол.), Д. О. Безносенко, І. М. Варзар та ін. ; за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – 228 с.

5. Єдинак Т. С. Контроль як функція державного управління: сутність та класифікація / Т. С. Єдинак, О. В. Павлишен // Вісник Академії митної служби України. Сер. : Державне управління. – 2011. – № 1. – С. 12-18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vamcudu_2011_1_2.pdf .

6. Миколаєць А. П. Особливості здійснення державного контролю у розвинутих зарубіжних країнах / А. П. Миколаєць // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. – № 12. – С. 116-119 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2017/24.pdf .

7. Тароєва В. В. Інститути контрольної влади в сучасній Україні : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.01 / В. В. Тароєва; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса, 2010. – 21 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/992/Тароєва.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

*Стокротян Н. В., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : к.е.н., доцент Галич О. А.*

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Громадянське суспільство – це один з основних елементів становлення демократичної держави. Характерним є те, що діяльність українських громадських організацій охоплює практично всі сфери суспільного життя. Активний розвиток громадянського суспільства України не залишається непоміченим аналітичними організаціями. Оскільки в Україні відбувається поступовий процес становлення демократичної держави та громадянського суспільства, то дана тема є досить актуальною.

Питання визначення ролі громадських організацій у розбудові громадянського суспільства та в житті держави загалом відображені в працях українських дослідників. Внесок у теоретико-методологічні та емпіричні дослідження діяльності громадських організацій зробили такі вчені: С. Левченко, В. Балабін, О. Михайловська, В. Новохацький, О. Стегній, О. Тарасов, О. Клименко, та інші. Окрім цього, наприклад, Горленко В.В. досліджував стан розвитку громадянського суспільства в Україні та в країнах Західної Європи, А. Колодій аналізувала сутність, шляхи і стадії її формування громадянської нації в Україні і т.д.

Розгалужена система громадських організацій є важливим показником розвитку громадянського суспільства. Враховуючи цей аспект, варто говорити про позитивні тенденції в Україні.

Кількість зареєстрованих громадських організацій в Україні з року в рік зростає. Причиною створення переважної кількості громадських

організацій є бажання допомогти іншим та використати можливість вплинути на розвиток суспільства та громади [4].

Впродовж 2014-2017 рр. відбувається небачене з кінця 1980-х посилення ролі громадянського суспільства в основних напрямках діяльності держави шляхом волонтерської підтримки оборони від зовнішньої агресії, здійснення контролю за діями органів влади, ухваленням та реалізацією державних рішень при проведенні низки реформ та в боротьбі з корупцією.

Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва спільно з соціологічною службою Центру Разумкова з 15 по 19 грудня 2017 року в усіх регіонах України проведено загальнонаціональне дослідження «Громадянське суспільство в Україні: рівень розвитку, активності, благодійності».

Було опитано 2004 респонденти віком від 18 років. Метою опитування було з'ясування самооцінки розвитку громадянського суспільства, його впливу на владу, а також виявлення нагальних викликів і проблем, які стоять перед діяльністю громадських організацій [2].

Результати опитування дають можливість зробити наступні висновки:

1. Населення невисоко оцінює розвиток громадянського суспільства в Україні. Так, близько третини опитаних оцінили його рівень як середній, і стільки ж як загалом низький. Як загалом високий чи високий рівень розвитку громадянського суспільства оцінили близько 10% опитаних (рис. 1).

2. 7% опитаних громадян зазначають, що залучені до активної громадської діяльності, але 87% кажуть, що до неї не долучаються.

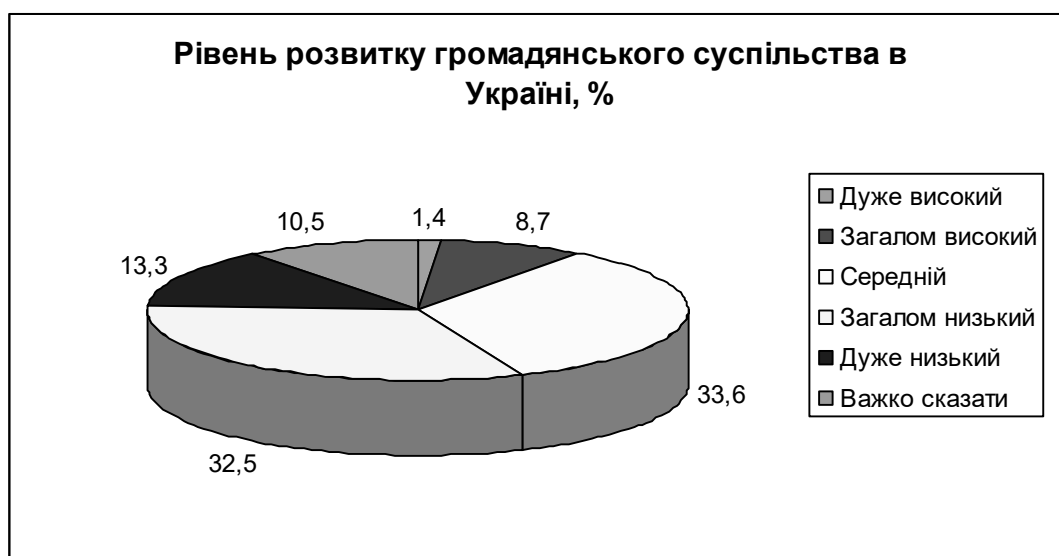


Рис. 1 Рівень розвитку громадянського суспільства в Україні, %

При цьому трохи активнішою вважає себе молодь – понад 10% опитаних вказують, що залучені до громадської активності. Найменший рівень залученості спостерігається на Півдні – лише 2% (рис. 2).



Рис. 2 Рівень залучення до активної громадської діяльності по регіонам, %

3. Більше 85% опитаних не є членами жодних громадських об'єднань, однак існують деякі розбіжності між типами громадських об'єднань залежно від віку респондентів. Старші респонденти

частіше є членами релігійних об'єднань (4,2% серед респондентів понад 60 років, і 1,3% серед респондентів 18-29 років), а молодші частіше беруть участь у громадських організаціях (4,0% серед молоді і 1,5% серед старших респондентів). Членами ж профспілок переважно є люди середнього віку.

4. Волонтерською діяльністю впродовж року займались близько 12% опитаних. Цей показник достатньо стабільний від початку моніторингу з 2012 року. Найвищий рівень волонтерства спостерігається серед молоді (18%), а регіонально – на Заході та у Центрі (близько 15%).

5. Кількість людей, які впродовж року надавали грошову чи матеріальну допомогу конкретним людям чи організаціям – 41%, що є фактично однаковим показником порівняно з минулим роком. Пік благодійності був зафіксований в опитуванні, датованому листопадом 2015 року. Тоді таких було 47%. Водночас, рівень залученості до благодійної діяльності нині все ж набагато вищий, ніж до Революції Гідності. У грудні 2012 року жертвували на благодійність близько 29% респондентів [2].

6. Думки опитаних розділились стосовно того, чи можна вважати вплив таких організацій, як їхні, на вирішення нагальних питань у державі ефективним. Половина (45,3%) опитаних вважають його ефективним або скоріше ефективним, а 41% – неефективним.

7. Згідно з оцінками, після Революції Гідності відбулося підвищення можливості громадських організацій впливати на ухвалення рішень влади з 2,1 бала до 3,5 за 5-бальною шкалою. Однак у наступні роки після Революції цей вплив почав повільно знижуватись, хоч і залишається значно вищим, ніж до 2014 року, і становить 3,2 бала у 2017 році (рис. 3).

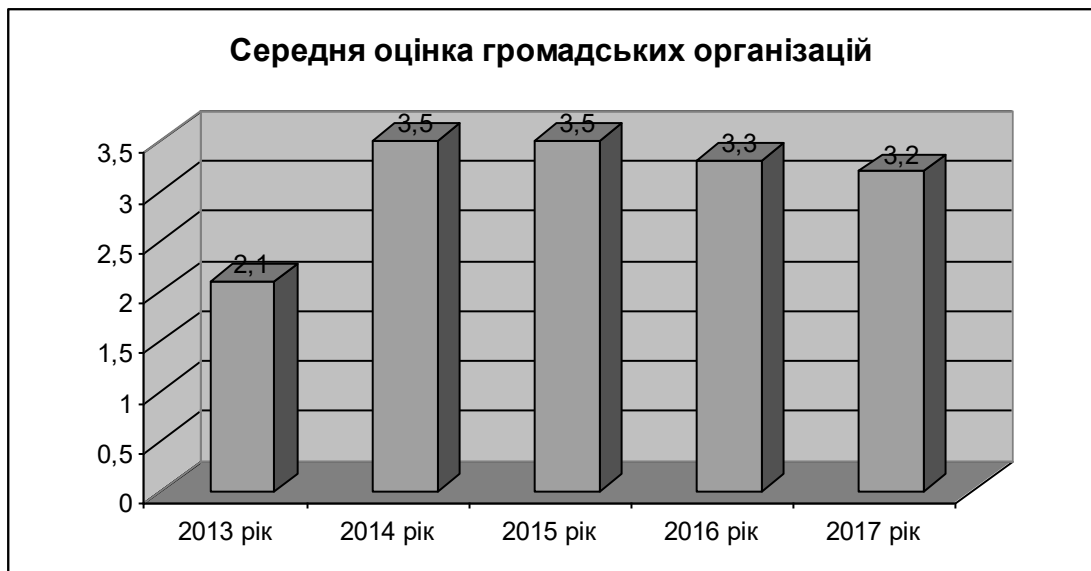


Рис. 3 Середня оцінка громадських організацій, 2013-2017 рр., у балах

8. Серед ефективних способів впливу на владу опитані виокремлюють передовсім активну взаємодію з засобами масової інформації (71%), утворення сильних об'єднань (асоціацій, рухів) громадських організацій (63%), звернення до світової спільноти, міжнародних організацій (60%), публічне обговорення (круглі столи, слухання) нагальних суспільних проблем та вироблення власних пропозицій для їх вирішення (58%), делегування представників громадських організацій на державні посади (в уряді, міністерствах, органах місцевого самоврядування тощо) (54%) [1, 2].

9. До основних проблем, які стоять перед відносинами НУО та влади, є небажання останньої йти на співпрацю, упереджене ставлення до НУО (69%), пасивність та байдужість населення (67%), а також корупція в органах влади (61%). Якщо звернути увагу на конкретні проблеми громадського сектору, то основними є дві: створення «кишенькових» НДО – 75%, та залежність діяльності ГО від донорів («від гранту до гранту») – 68%. Серед інших суттєвих проблем можна виокремити: слабкий зв'язок громадських організацій

із населенням (54%), відсутність солідарності, конфліктність, нездатність знаходити порозуміння (50%), амбіційність при відсутності потрібного рівня кваліфікації, небажання вчитися (47%).

Крім цього, більшість опитаних позитивно ставиться до приходу в політику представників громадянського суспільства. 63% опитаних вважають, що таким чином може відбутися якісне оновлення політики, а 51% вважають, що так вони зможуть здійснювати реальний вплив на ситуацію в країні. Скептичними стосовно такого переходу є відносно невелика кількість опитаних [4].

Таким чином, дослідження показало, що опитані представники громадянського суспільства оцінюють його розвиток на середньому рівні – індексом у 2,9 бала за 5-бальною шкалою. Якщо ж оцінювати розвиток громадянського суспільства у постмайданний період, можна стверджувати, що з моменту Революції гідності громадський сектор відіграє провідну роль у подоланні наслідків неоголошеної російської гібридної війни проти України. Зокрема, особливе значення має надання прямої допомоги особам, які постраждали внаслідок бойових дій, відстоювання прав громадян, подолання бідності, організація та участь у протестних акціях, популяризація прав людини та поширення інформації про захисників прав людини на національному рівні.

Список використаних джерел

1. Горленко В.В. «Стан розвитку громадянського суспільства в Україні та в країнах Західної Європи» [Електронний ресурс] : – Режим доступу: <http://narodna.pravda.com.ua/discussions/4c2a0fa074030/>. – Заголовок з екрану.
2. Громадянське суспільство в Україні: рівень розвитку, активності, благодійності [Електронний ресурс] : – Режим доступу:

<https://dif.org.ua/article/gromadyanske-suspilstvo-v-ukraini-riven-rozvitku-aktivnosti-blagodiynosti>.

3. Організації громадянського суспільства в Україні: правда, брехня та державна статистика [Електронний ресурс]: Журнал «Громадянське суспільство» №. 2(16)/2011 – Режим доступу: <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=603277734>. – Назва з екрану.

4. Розвиток громадянського суспільства в Україні // Україна: Стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки – 2005: [Текст] : [Монографія] / За ред. О. С. Власюка. – К.: НІСД, 2005.

5. Скрипнюк В. Громадянське суспільство і система державної влади в Україні: проблеми взаємодії у сучасних умовах [Текст] / В. Скрипнюк // Право України. – 2014. – № 4. – С. 81-90.

6. Соляр С. Громадянське суспільство: загальнотеоретичні підходи до визначення [Текст] / С. Соляр // Вісник Академії правових наук України. – 2013. – № 1. – С. 271-279.

7. Софінська І. Громадянське суспільство і принцип субсидіарності: погляд крізь призму Європейського Союзу [Текст] / І. Софінська // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2012. – Вип. 56. – С. 194-202.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Кондратенко К. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр», спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: доцент, к.держ. упр., доцент Сьомич М. І.*

Ефективна співпраця державного та приватного секторів є рушійною силою соціально-економічного розвитку будь-якої країни. Поєднання зусиль і ресурсів держави та бізнесу у формі державно-приватного партнерства (ДПП) дозволяє плідно розв'язувати суспільно значимі проблеми й сприяти подальшому розвитку країни. Останнім часом ця форма співпраці набирає все більшого розмаху у всьому світі.

Важливим для української практики реалізації потенційних можливостей є досвід розвитку ДПП у Франції. Остання має значні напрацювання державно-приватної взаємодії у сфері інфраструктури, в основному у формі концесій. На сьогодні у Франції впроваджується 73 проекти на суму 8,5 млрд євро [3]. Однією з особливостей партнерства у Франції є утримання балансу між державними великими і малими проектами, які впроваджує місцева влада [2]. Основною сферою впровадження ДПП в країні є концесії на спорудження автомагістралей та на водопостачання.

В Італії активно застосовуються механізми впровадження й реалізації ДПП, його правові та економічні аспекти, концесійні механізми [2]. Основними сферами застосування ДПП в Італії є лікарні, транспорт, житлово-комунальна галузь. Ця форма управління державною власністю поширена в понад 120-ти країнах Європейського Союзу, Центральної і Латинської Америки, в Азії, Океанії, а також у

Східній Європі та СНД.

Значні державні програми щодо сприяння партнерству з приватним сектором існують в Ірландії. На території країн континентальної Європи – Фінляндії, Німеччини, Греції, Нідерландів – реалізуються інвестиційні проекти із застосуванням схеми ДПП, однак нині вони не становлять значну частку публічних капіталовкладень. У Канаді та Японії прецеденти запровадження ДПП існують, зокрема, у сфері будівництва концесійних автомагістралей тощо [1, с. 334].

Огляд європейського ринку ДПП у 2017 році дозволяє виділити наступні тенденції [3]:

- 42 транзакції ДПП за сукупною фінансовою вартістю досягли 14,4 млрд. євро;
- у вартісному вираженні ринок ДПП зріс на 22% у порівнянні з 2016 роком, у кількісному – знизився на 38%;
- найбільш активними ринками були Туреччина (за вартістю) та Великобританія (за кількістю проектів);
- 12 країн закрили хоча б один проект ДПП;
- транспорт є найбільшим сектором з точки зору вартості і числа проектів (спільно з сектором освіти);
- більше 60% трансакцій було закрито державними платежами ДПП.

Досвід формування державно-приватної взаємодії розповсюджується у всіх регіонах світу. Аналіз міжнародної практики свідчить, що найпоширенішими об'єктами ДПП є: житлово-комунальна сфера; будівництво та утримання автошляхів; енергозбереження; експлуатація будівель бюджетного сектору економіки.

Особливості механізмів забезпечення ДПП у зарубіжних країнах:

- довготривалість відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування і приватними партнерами;
- збереження державної та комунальної форми власності на об'єкти з одночасним упровадженням механізмів управління інфраструктурою приватними партнерами;
- відкритість і прозорість діяльності органів державної та місцевої влади щодо визначення приватних партнерів;
- надання якісних і здешевлених послуг як показник результативності й ефективності ДПП;
- поєднання ресурсів фінансово-кредитних установ під гарантії органів державної та місцевої влади;
- розподіл ризиків, визначення зобов'язань та відповідальності в договорі ДПП;
- захист інтересів та задоволення потреб громади, контроль за якістю надання послуг приватними партнерами, обговорення та моніторинг проектів за участю громадських організацій.

Отже, кожна країна використовує свої інструменти сприяння розвитку ДПП. Високий рівень його застосування передбачає скоординовану діяльність урядів, органів державної і місцевої влади та приватних партнерів.

Список використаних джерел

4. Данилишин В.І. Зарубіжний досвід державно-приватного партнерства та пропозиції щодо його вдосконалення в Україні / В.І.Данилишин //Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. –Вип. 11. – С. 332 – 336.

5. Солодаренко М.О. Розвиток державно-приватного партнерства: зарубіжний досвід/ М.О.Солодаренко// Науковий вісник Ужгородського

університету. – 2015.– № 2. – С. 91–96.

6. MarketUpdateReviewoftheEuropean PPP Marketin 2017
[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eib.org/en/attachments/eres/eres_market_update_2017_en.pdf.

РОЗДІЛ 3

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

*Веремчук А.Т., здобувач вищої освіти, СВО «Бакалавр»
освітньо-професійної програми «Місьцеве
самоврядування», спеціальності «Публічне управління
та адміністрування»*

Науковий керівник : к.п.н., доцент Шупта І. М.

ІННОВАЦІЙНІ НАВЧАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ – ОСНОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ

Серед пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку вищої освіти в контексті євроінтеграції України визначено проблему постійного підвищення якості освіти, модернізацію її змісту та форм організації навчально-виховного процесу; впровадження освітніх інновацій та інформаційних технологій. За орієнтир береться теоретична модель «інноваційної людини», випробувана у світі. Інноваційна людина – особа такого соціально– культурного розвитку, яка здатна творчо працювати, бути конкурентноспроможною в умовах сьогодення [Кремень]. Відповідно навчальний процес має бути трансформований у напрямі індивідуалізації освітньої взаємодії, навчання, формування творчого мислення і збільшення самостійної роботи студентів.

В Україні інноваційна діяльність передбачена проектом «Про схвалення Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері» [13] та проектом Положення «Про порядок здійснення інноваційної діяльності у системі освіти» [12]. У контексті інноваційної стратегії цілісного педагогічного процесу суттєво зростає роль керівництва вищого навчального закладу, викладачів, методистів як безпосередніх носіїв новаторських підходів. При всьому розмаїтті

технологій навчання: дидактичних, комп'ютерних, проблемних, модульнорозвивальних, кредитно-модульних та інших – реалізація провідних педагогічних функцій залишається за педагогом. Носієм конкретних нововведень, їх творцем, модифікатором виступає викладач-новатор. Він володіє широкими можливостями і має необмежене поле діяльності, оскільки на практиці переконається в ефективності наявних технологій і методик навчання і може корегувати їх, проводити дослідницьку роботу, розробляти нові методики та технології.

Основна умова такої діяльності – інноваційний потенціал педагога. З впровадженням у навчально–виховний процес сучасних технологій викладач все більше набуває функції консультанта, порадника, наставника. Останнє вимагає від нього спеціальної психолого–педагогічної підготовки, оскільки у професійній діяльності викладача реалізуються не тільки спеціальні предметні знання, проте й сучасні знання в сфері педагогіки та психології, акмеології, технології навчання і виховання. На цій базі формується готовність до сприйняття, оцінки і реалізації педагогічних інновацій.

Основна ідея модернізації системи вищої освіти полягає в тому, що ефективність навчання у вищій школі може бути поліпшена завдяки проектуванню і впровадженню новітніх освітніх систем і технологій. У соціально–психологічному аспекті, на думку В. М. Пінчука [9, с. 89], інновація являє собою створення і впровадження різних видів нововведень, які спричинюють зміни в соціальній практиці. Розрізняють соціально–економічні, організаційно–управлінські, техніко–технологічні інновації. Інноваційна діяльність не піддається формалізації, потребує врахування людського фактора, зокрема переборення соціально–психологічних бар'єрів.

Саме їх подоланню сприяють:

1) врахування установок, ціннісних орієнтацій, етичних норм поведінки;

2) застосування соціально–психологічних методів активного навчання учасників процесу з метою розвитку в них інноваційних здібностей, формування готовності до сприйняття та участі в інноваційних заходах.

Інновація (італ. *innovacione*) – новина. В науково–методичній літературі визначена певна термінологія нововведення – нові форми організації праці та управління, нові види технологій, які охоплюють не тільки окремі установки та організації, а й різні сфери [5, с. 123]. Поняття «інновація» означає нововведення, новизну, зміни, інновація як засіб і процес передбачає введення чогось нового. Стосовно педагогічного процесу інновація означає введення нового у цілі, зміст, методи і форми навчання і виховання, організацію спільної діяльності викладача і студентів. Інновація є по суті суттєвим діяльним елементом розвитку освіти, реалізації конкретних завдань у навчально–виховному процесі. Інновації відображаються в тенденціях накопичення та відозміни ініціатив і нововведень в освітньому просторі; спричинюють певні зміни у сфері освіти.

Інновація освіти – цілеспрямований процес часткових змін, що ведуть до модифікації мети, змісту, методів, форм навчання й виховання, адаптації процесу навчання до нових вимог [2, 7]. На нашу думку, інноваційний заклад освіти – це вищий навчальний заклад, в якому педагогічний та студентський колектив демонструють здатність до експериментування, апробації та впровадження нових педагогічних ідей, теорій та технологій.

Сутністю інноваційних процесів у освіті є, по–перше, проблема

вивчення, узагальнення і розповсюдження передового педагогічного досвіду, і, по-друге, проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки у практику. Ці дві проблеми мають вирішуватися інтегровано. Проте, незважаючи на широке використання цього поняття, проблема освітньої інноватики знаходиться у стані розробки. Цьому сприяє загострення суперечностей між фундаментальними науковими знаннями і складністю їх практичного використання, між фазою створення нового педагогічного знання і його досвідного впровадження як інноваційного [4, с. 35]. Передбачається, що освітня інноватика характеризує сутнісний зв'язок теорії і практики освітньої діяльності, визначає її норми, характерні для інноваційних перетворень, органічно об'єднує процеси створення і впровадження новацій на практиці.

Основними складовими освітньої інноватики є [7; 14-15]:

- а) теорія створення інновацій у системі освіти (педагогічна неологія);
- б) методологія сприйняття, оцінки та інтерпретації нового в соціології, дидактиці, психології, педагогіці, менеджменті;
- в) технологія і досвід практичного застосування освітніх інновацій.

Ці складники утворюють суть інноватики.

Існують різні наукові підходи до проблеми інноватики, М. Кларін відомий спеціаліст із зарубіжної педагогіки відзначає: «За своїм основним змістом поняття «інновація» приналежне не тільки до створення і поширення новацій, а й до змін у способах діяльності, стилі мислення, які з цим пов'язані. Розглядаючи інноваційні моделі навчання в такий спосіб, ми звертаємося до нових дидактичних підходів, які формують нетрадиційне уявлення про організацію навчального процесу» [6].

В постіндустріальний період, який характеризується як

інформаційно– інноваційний, співвідношення між фізичною роботою, знанням і капіталом змінюється: наукові знання стають значущим чинником порівняно з капіталом. Отже, до сфери знання відносять також і здатність до творчості, інноваційність у навчанні, що передбачає висвітлення соціально– філософського аспекту, який привертає увагу соціологів, педагогів, філософів [3, с. 38].

Наприкінці 70–х років автори відомої доповіді Римського клубу «Немає обмежень для навчання» визначили навчання в широкому розумінні цього слова як: а) процес нарощування досвіду; б) індивідуальний розвиток; в) соціокультурне збагачення.

Висновок поєднання науково обґрунтованого та раціонально відібраного змісту та організаційних форм, які створюють умови для збагачення мотивації, стимулювання активізації навчально– пізнавальної діяльності студентів. Структура технології навчання включає систему педагогічних і навчальних методів, прийомів і способів цілепокладання, планування, організації і здійснення контролю, коригування і оцінювання навчально–пізнавальної діяльності студентів з метою формування в них культури навчальної праці. Функції технології навчання полягають в її спрямованості на одержання інтегративного результату з високою якістю і максимальною кількістю засвоєння навчальної інформації, динамікою, напруженістю, варіантністю, а також універсалізацією знань, умінь і способів діяльності.

Таким чином, нагальною проблемою є побудова сучасної вітчизняної відповідно до наукових здобутків у сфері природничо–математичних гуманітарних психолого–педагогічних наук, технологій освіти. Цивілізованим способом реформування освіти, підвищення ефективності навчання є проектування, створення і впровадження

передових інноваційних освітніх систем і технологій.

Список використаних джерел

1. Ю. М. Бажал. Економічна теорія технологічних змін : навч. посіб. Київ : Заповіт, 1996. 240 с.
2. Волкова П. Педагогіка : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Вид. 2-ге, перероб. Київ : Академвидав, 2007. 616 с.
3. Высотская Т. И., Краевский В.В. Дидактическое основания конструирования процесса обучения. *Новые исследования в педагогических науках*. Москва, 1986. – Вып. 1 (47). С. 36-40
4. Глушман О. В. Системний аналіз поняття «технологія навчання у вузі»: *Матеріали міжнар. Наук. – практ. конф. «Педагогічна технологія у сучасному вузі»*. Луцьк, 1995. С. 34-38
5. Мэнсфилд Э. Экономика научно-технического прогресса : моногр. Сокращенный пер. с англ. под ред. д-ра экон. наук Е. М. Четыркина; Предисл. чл.-кор. АН СССР Л. М. Гатовского и д-ра экон. наук Д. С. Львова. Москва : Прогресс, 1970. 237 с.
6. Кларин М.В. Развитие «педагогической технологии» и проблемы теории обучения веб-сайт. URL: http://www.bimbad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=1629 (дата обращения : 12.11.2018).
7. Козак Л. В. Педагогічна інноватика у розвитку нових напрямів освіти: веб-сайт. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/4274/1/Kozak_LV_Pedagogichna_%20innovatika_OD_2014.pdf (дата звернення : 12.11.2018).
8. Кремень В. Г. Інноваційна людина і сучасна освіта : веб-сайт. URL: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1265_ (дата звернення : 12.11.2018).
9. Пінчук В.М. Інноваційні процеси – підґрунтя проектування нових освітніх технологій. *Освіта і управління*. Т.2. – 1998 . Частина 3. С.88-97.

10. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: Монографія /За ред. С.О.Сисоєвої. – ВІПОЛ, 2001. 502 с. –

11. Педагогічні технології : наука – практиці : навч.-метод підруч. За ред. С.О.Сисоєвої. Київ : ВІПОЛ, 2002. – Вип.1. 281 с.

12. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності : веб-сайт. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00> (дата звернення : 12.11.2018).

13. Про схвалення Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері : веб-сайт. URL: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1265_ (дата звернення : 12.11.2018).

14. Фурман А. В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення : монографія . Київ : Правда Ярославичів, 1997. 340 с.

15. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. М. : НИИ теории и истории педагогики, 1991. 91 с.

*Литвин Д. В., здобувач вищої освіти, СВО «Бакалавр» освітньо-професійної програми «Місцеве самоврядування», спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник : к.п.н., доцент Шупта І. М.*

ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ І ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ОСВІТІ

Курс на освітню реформу в Україні декларувався неодноразово. В результаті, відбуваються певні якісні зміни, але комплексно картина не міняється. Водночас, експерти зазначають, що процес реформування має йти поступово і прогрес у цій сфері таки простежується.

Одною з важливих змін вищій освіті, яка вступила в дію з 2018, є

скорочення тривалості бакалаврату на більшості спеціальностях до трьох років та магістратури на до 2 років [1]. Відтак, отримання бакалавра вже означатиме здобуття повної вищої освіти. Експерти зазначають, що такий крок є відходом від радянських практик і переходом до європейських стандартів, проте навчальний процес потрібно максимально насичувати практичною складовою. Якщо ж цього не буде, то якісних змін не відбудеться.

В основі діючого Закону «Про вищу освіту» та нового Закону «Про освіту», який набрав чинності 26 вересня 2017 року, лежить концепція перегляду принципів управління вищих навчальних закладів, значного розширення академічної, організаційної, фінансової та кадрової автономії ВНЗ і академічних свобод учасників освітнього процесу [2].

Закон відкриває нові можливості для демократизації університетського життя, розвитку студентського самоврядування. Проте, є чимало проблем з втілення таких ідей на практиці.

Важливим є й те, що дотримання вищезгаданих принципів автономії і розвитку не можливе без фінансової незалежності. На жаль, державний бюджет немає належних коштів для таких потреб. Конституція визначає, що 10% бюджету країни має йти на освіту, але в дійсності на цю сферу йде до 7% коштів бюджету. Вищі залишаються повністю залежними від держави, а тому не можуть перебрати на себе відповідальність за власну якість.

На сьогодні перед більшістю вищих навчальних закладів постає питання: «Куди рухатися вищій освіті?» Одним із суттєвих недоліків сучасної вищої освіти в Україні є надмірна теоретичність та відсутність вагомої, якісної практичної складової. Це той момент, на який часто нарікають студенти та роботодавці, і який обов'язково потрібно

враховувати у процесі реформування цієї сфери. При чому, мова йде не тільки про значне збільшення годин практики, а й зміню підходів.

Вирішенням такої проблеми може бути створення профільних практичних центрів при факультетах або філіалів кафедр вишу при підприємствах. Це допомогло б не тільки якісно навчити студента, а й вирішити проблему кадрового голоду. Проте, часто існує й проблема, що самі роботодавці з тих чи інших причин не завжди хочуть брати студентів на практику.

Актуальною є й проблема неналежних, застарілих підходів в подачі того чи іншого матеріалу викладачами. На жаль не поодинокі випадки, коли викладач немає жодного практичного досвіду у сфері його спеціалізації та ґрунтується виключно на знання з книг, публікацій, тощо.

Одним із факторів, який може стимулювати викладача якісно працювати над викладанням та подачею матеріалу, є думка самих студентів. Зокрема, є ініціативи від представників студентського самоврядування ввести системне оцінювання науково-педагогічних працівників ВНЗ здобувачами вищої освіти та оприлюднювати результати таких оцінювань на офіційному сайті вишу.

Така ініціатива є надзвичайно важливою для областей, адже це сприяло б формуванню державного замовлення на регіональному рівні, дозволило б частково подолати кадровий голод на місцях, забезпечило б реальну автономію ВНЗ та підняло б вищу освіту на вищий рівень розвитку.

Спробуємо дізнатись, як впливають глобалізаційні процеси на освіту в Україні? Що стосується глобалізації, тут не існує рівності. Натомість є підпорядкування освіти “інтересам могутніх іноземних транснаціональних корпорацій, які нав’язують свої стандарт и навчання,

свою мову спілкування, не рахуючись з національними особливостями, витісняють національні мови – носіїв самобутніх культур”. Україна, яка прагне інтегруватися у світовий та європейський простір, не може стояти осторонь глобалізаційних процесів, що відбуваються сьогодні й торкаються майже всіх країн світу. Проте не слід бездумно “кидатися в безодню” глобалізації, адже відданість уніфікації може згубити національну специфічність. Стратегія розвитку національної системи освіти повинна формуватися адекватно сучасним інтеграційним і глобалізаційним процесам, вимогам переходу до постіндустріальної цивілізації, що забезпечить стійний рух та розвиток України в XXI столітті, інтегрування національної системи освіти в європейський і світовий освітній простір. У третьому тисячолітті Україна, хоч і з деяким запізненням, вслід за високорозвиненими країнами вступає у фазу постіндустріального (інформаційного) суспільства, в якому провідну роль відіграють гуманітарні знання і гуманні цінності, здатність до саморозвитку й спілкування з іншими людьми, спроможність до трудової й соціальної мобільності в умовах, які динамічно змінюються. Тому, головним умінням, яким має озброїти людину навчальний заклад, стає вміння самостійно знаходити і опрацьовувати інформацію, здобувати освіту впродовж життя, генерувати нові ідеї.

Ключовим завданнями освіти у XXI столітті є розвиток мислення, орієнтованого на майбутнє. Сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переході від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян. Основні тенденції та стратегії розвитку освіти в найближчий час викладені в Національній стратегії

розвитку освіти в Україні на період до 2021 року.

Стратегічними напрямками державної політики у сфері освіти повинні стати: оновлені згідно з вимогами часу нормативної бази системи освіти; модернізація структури, змісту та організації освіти на засадах компетентнісного підходу; створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей; створення навчальних закладів різних форм власності; забезпечення доступності та безперервності освіти протягом усього життя; побудова ефективної системи національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді; формування безпечного освітнього середовища, екологізації освіти; розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті; інформатизація освіти, вдосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки; забезпечення проведення національного моніторингу системи освіти; підвищення соціального статусу педагогічних та наукових працівників; створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти; перебудова навчально-виховного процесу на засадах розвивальної педагогіки, спрямованої на раннє виявлення та найбільш повне розкриття потенціалу (здібностей) у дітей, з урахуванням їх вікових та психологічних особливостей; забезпечення розвитку та функціонування української мови як державної, задоволення мовно-освітніх потреб національних меншин, створення умов для вивчення іноземних мов.

Одним із пріоритетних напрямків розвитку освіти є впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують удосконалення навчально-виховного процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві. Широкого розповсюдження повинен набути порядок працевлаштування випускників вищих навчальних

закладів на умовах тристоронньої угоди “випускник-навчальний заклад-роботодавець”. Необхідно створити гучну, цілеспрямовану, ефективну систему державно-громадського управління освітою, що забезпечуватиме інтенсивний розвиток та якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб держави, запитів особистості. Також, глобальну освіту можна визначити як один з напрямків розвитку сучасної педагогічної теорії та практики, що базується на необхідності підготовки людини до життя в умовах сучасного світу. Глобалізація освіти неможлива без вивчення проблеми впровадження в освіту й освітній процес сучасних форм і методів навчання на основі досягнень комп’ютерної техніки й комунікаційних технологій у зв’язку зі зростаючою глобалізацією всіх сфер життя суспільства, зокрема педагогічної науки й практики.

Ґрунтуючись на психолого-педагогічних джерелах вищої школи необхідно провести аналіз сучасних тенденцій у вищій освіті, а також аналіз сутності головних напрямів її реформування з позицій впливу на формуванні змісту вищої освіти, а також на основі сучасних тенденцій в освіті у межах формування її нової парадигми, провести аналіз специфіки загально дидактичних принципів у вищій освіті, які є однією з основ формування та конструювання змісту вищої школи.

Отже, глобалізація національної системи освіти в сучасних умовах з врахуваннями кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, історичних викликів ХХІ століття вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на розв’язанні найбільш гострих проблем, які стримують розвиток, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епосі.

Список використаних джерел

1. Громадське. Волинь [Електронний ресурс] //Реформа вищої освіти: якісні зміни чи біг на місці? режим доступу вільний : <https://hromadske.volyn.ua/reforma-vyschoji-osvity-yakisni-zminy-chy-bih-na-mistsi/>.
2. Войналович О. стаття «ГЛОБАЛІЗАЦІЯ І РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ» [Електронний ресурс], режим доступу вільний : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/6932/1/Voynalovych.pdf> .