

**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»

Частина 2

*«Держава є інструментом примирення людей.
Людина поза державою агресивна і небезпечна»*

Арістотель



Полтава – 2020

ЗБІРНИК
МАТЕРІАЛІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ КАФЕДРИ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ «ТЕРИТОРІЯ
НАУКИ»

Частина 2. Червень 2020 р. 113 с.

Видається з жовтня 2018 року

Виходить щорічно

*Відповідальна за
випуск:*

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

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

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

Усі матеріали подаються в авторській редакції

На обложці зображений **Арістотель** (дав.-гр. Ἀριστοτέλης; 384 до н. е., Стагіра – 322 до н. е., Халкіда) – давньогрецький науковець енциклопедист, філософ і логік, засновник класичної (формальної) логіки. Загальнотеоретичні концепції політико-правового характеру Платона, Арістотеля, Демосфена та інших давньогрецьких мислителів можуть з повним правом розглядатися і як вихідна основа побудови сучасних теорій державного управління, і як первісна спроба теоретичного розгляду ідеї місцевого самоврядування.

©ПДАА 2020 рік

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Головін Р. Ю. ГРОМАДСЬКІ РАДИ ЯК ФОРМА ВЛАДНО-ГРОМАДСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	5
Гнаток Є.М., Рукавиця О.Ю., ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЧОЛОВІЧИМ, ЖІНОЧИМ ТА ЗМІШАНИМ КОЛЕКТИВОМ.....	10
Жадан Є. Ю.ФАКТОРИ СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	14
Житченко І. І. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧИХ КОЛЕКТИВІВ.....	16
Кашпіровська А. П. АКТУАЛЬНІСТЬ СПОРТИВНОЇ МЕДИЦИНИ В УКРАЇНІ.....	19
Кочур В. С. ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО.....	23
Онищенко А. В. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	26
Риженко М. С. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ ТА РОЗВИТОК В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	29
Севериненко В. І. РОЗВИТОК Е-ВЗАЄМОДІЇ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	32
Тараненко Т. В. СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЖІНОЧИМИ КОЛЕКТИВАМИ.....	37
Федюк В. М. РОЛЬ ЖІНКИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	43
Мехедько О. А. РЕФОРМА ПЕРВИННОЇ ЛАНКИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ДУМКА ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ.....	45
Клименко Р. Г. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОСЛІДНИХ ГОСПОДАРСТВ.....	48
Овсій А. В. ОСНОВНІ ШЛЯХИ НАДХОДЖЕННЯ ШКІДЛИВИХ РЕЧОВИН ДО ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ.....	52
Барбінова А. В. МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ РЕГІОНУ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	55
Заєць С. М., БАЗОВІ ЕЛЕМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	58
Заїченко І. В. ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ДЛЯ	61

<i>ПОРІВНЯЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОЗВИТКУ МІСТ.....</i>	
<i>Штома Д.І. ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕСОНАЛОМ».....</i>	65
<i>Лобода І. С. ОСНОВНІ СИМПТОМИ ТА ОЗНАКИ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....</i>	68
<i>Міщенко С. М. СТАНОВЛЕННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....</i>	71
<i>ОПАРА Н. М. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛІСНОЇ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ.....</i>	75
<i>Хорольська М. М. ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА ТА ВИДИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....</i>	78
<i>Дудник В.В., Дзюба С.О., Гордійчук І.Ю. ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....</i>	81
<i>Макеев С.Л., Олійник О.Г. КЛАСИФІКАЦІЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРА У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....</i>	85
<i>Політько І.О. ВИВЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ НА РИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ЗЕМЕЛЬ.....</i>	89
<i>Коліщак В. В., Павловський С. С. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ НАДАННЯМ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ.....</i>	92
<i>РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ</i>	97
<i>Кожара Є. Ю. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....</i>	97
<i>Фролова І.І. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ ЯК ОСНОВА ЗБІЛЬШЕННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....</i>	101
<i>Гребельна А. Д. ВИГОДИ ТА ПРОБЛЕМИ ЕКСПОРТУ ЗЕРНА З УКРАЇНИ.....</i>	104
<i>Спасьоба В. О. ОСОБЛИВОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ</i>	109

РОЗДІЛ 1

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Головін Р. Ю., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник : к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

ГРОМАДСЬКІ РАДИ ЯК ФОРМА ВЛАДНО-ГРОМАДСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Громадські ради, що створюються і діють при органах публічної влади, є інституціалізованою формою владно-громадської взаємодії з допомогою якої можна найбільш оперативно і конструктивно вирішувати актуальні питання суспільного значення.

Громадські ради виконують соціальні функції : функцію соціального ініціювання; функцію соціального вартування; функцію соціального лобіювання; функцію «медіаційного майданчику» [1].

З метою забезпечення права громадян на участь у вирішенні питань місцевого значення, здійснення громадського контролю за діяльністю виконавчих органів міської ради, налагодження ефективної взаємодії зазначених органів з громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації місцевої політики, керуючись рекомендаціями, зазначеними у постанові Кабінету Міністрів України від 03.10.2010 № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики», ст. ст. 3, 40 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», виконками місцевих рад сприяють створенню та організації діяльності громадських рад.

Ефективну співпрацю з громадою завдяки п'яти громадським радам, що діють при виконавчому комітеті, вдається налагодити і в Хорольській міській раді. Це створені 2016 р. Спортивна рада, Рада підприємців та Громадська рада ветеранів та створені 2017 р. – Рада голів ОСББ та житлово-будівельних кооперативів і Громадська рада учасників АТО. Рада голів ОСББ та житлово-будівельних кооперативів запрацювала з 21 лютого 2017 року. З 19 червня 2017 року діє громадська рада учасників АТО. Дані громадські ради діють при виконавчому комітеті Хорольської міської ради як постійно діючі колегіальні консультативно-дорадчі органи. Вони є взаємодоповнюючими і суттєво допомагають міському голові та громаді міста. Всі дорадчі органи діють на підставі розроблених і затверджених Положень (табл.1).

Таблиця 1

Завдання та функції громадських рад при виконавчому комітеті Хорольської міської ради, 2017 р.

Завдання	Функції
А	Б
Громадська рада ветеранів	
1) Розвиток співпраці ветеранів міста з виконавчим комітетом Хорольської міської Ради; 2) Сприяння врахуванню виконкомом міської ради громадської думки під час	1) Готує та подає виконкому міської ради пропозиції до орієнтовного плану заходів ради ветеранів; 2) Готує та подає пропозиції щодо організації консультацій з громадськістю з питань життєдіяльності міста та соціального захисту ветеранів;
3) Формування та реалізації повноважень у сфері соціального захисту населення; 4) Створення умов для соціального захисту ветеранів та сприяння у вирішенні їх соціально-побутових питань; Залучення ветеранів до проведення соціально-гуманітарних та інших заходів у місті; 5) Організація публічних заходів для обговорення актуальних питань соціального захисту ветеранів та забезпечення життєдіяльності міста	3) Здійснює громадський контроль за врахуванням виконкомом міської ради пропозицій та зауважень громадськості, а також дотриманням ним нормативно-правових актів з соціально-гуманітарних питань в місті; 4) Інформує в обов'язковому порядку громадськість про свою діяльність, прийняті рішення та їх виконання на офіційному веб-сайті Хорольської міської ради та в інший прийнятний спосіб; 5) Збирає, узагальнює та подає виконкому міської ради інформацію про пропозиції інститутів громадянського суспільства, що діють на території міської ради щодо вирішення питань соціального захисту ветеранів; 6) Сприяє виконкому у проведенні соціально-гуманітарних та інших публічних заходів у місті; 7) Здійснює організацію дозвілля ветеранів та інвалідів міста; 8) Вносить пропозиції виконкому міської ради щодо надання допомоги ветеранам та інвалідам міста на вирішення їх соціально-побутових питань;

А	Б
	9) Готує та оприлюднює щорічний звіт про свою діяльність.
<p>1) Створення умов для ефективної співпраці влади і бізнесу;</p> <p>2) Сприяння врахуванню виконкомом міської ради громадської думки під час формування та реалізації повноважень у сфері побутового, торговельного обслуговування, громадського харчування, транспорту, зв'язку та соціально економічного розвитку міста;</p> <p>3) Створення умов для підвищення інвестиційного іміджу міста Хорол на обласному, державному та міжнародному рівні;</p> <p>4) Сприяння виконкому міської ради у підготовці та проведенні масових ходів у місті.</p>	<p style="text-align: center;">Рада підприємців</p> <p>1) Готує та подає пропозиції щодо організації консультацій з підприємцями з питань створення сприятливих умов для побутового, торговельного обслуговування населення, громадського харчування, транспорту, зв'язку та соціально економічного розвитку міста;</p> <p>2) Сприяє створенню умов для підвищення інвестиційного іміджу міста Хорол на обласному, державному та міжнародному рівні;</p> <p>3) сприяє виконкому у проведенні заходів до державних, професійних свят та інших культурно-масових заходів у місті;</p> <p>4) Організовує проведення благодійних заходів та вносить пропозиції щодо надання спонсорської допомоги;</p> <p>5) Здійснює громадський контроль за врахуванням виконкомом міської ради пропозицій та зауважень підприємців, а також дотриманням ним нормативно-правових актів з питань розвитку підприємництва;</p> <p>6) Інформує в обов'язковому порядку громадськість про свою діяльність, прийняті рішення та їх виконання на офіційному веб-сайті Хорольської міської ради та в інший прийнятний спосіб;</p> <p>7) Збирає, узагальнює та подає виконкому міської ради інформацію про пропозиції інститутів громадянського суспільства, що діють на території міської ради щодо вирішення питань розвитку підприємництва та створення привабливого іміджу для розвитку підприємництва в місті;</p> <p>8) Готує та оприлюднює щорічний звіт про свою діяльність.</p>
<p>1) Створення умов для занять фізичною культурою і спортом за місцем проживання населення та в місцях масового відпочинку жителів міста;</p> <p>2) Сприяння врахуванню виконкомом міської ради громадської думки під час формування та реалізації повноважень у сфері фізичної культури та спорту;</p> <p>3) Створення умов для підвищення спортивного іміджу міста Хорол на обласному та державному рівні;</p> <p>4) Сприяння виконкому міської ради у підготовці та проведенні фізкультурно-спортивних заходів у місті.</p>	<p style="text-align: center;">Спортивна рада</p> <p>1) готує та подає виконкому міської ради пропозиції до орієнтовного плану проведення спортивно-масових заходів в місті та участі у змаганнях різних рівнів;</p> <p>2) готує та подає пропозиції щодо організації консультацій з громадськістю з питань створення сприятливих умов для занять фізичною культурою і спортом за місцем проживання населення та в місцях їх масового відпочинку;</p> <p>3) здійснює громадський контроль за врахуванням виконкомом міської ради пропозицій та зауважень громадськості, а також дотриманням ним нормативно-правових актів з питань розвитку фізичної культури і спорту в місті;</p> <p>4) інформує в обов'язковому порядку громадськість про свою діяльність, прийняті рішення та їх виконання на офіційному веб-сайті Хорольської міської ради та в інший прийнятний спосіб;</p> <p>5) збирає, узагальнює та подає виконкому міської ради інформацію про пропозиції інститутів громадянського суспільства, що діють на території міської ради щодо вирішення питань розвитку фізкультури і спорту;</p> <p>6) організовує публічні заходи для пропаганди здорового способу життя, розвитку фізкультури і спорту в місті;</p> <p>7) готує та оприлюднює щорічний звіт про свою діяльність.</p>

Джерело: узагальнено з використанням [2]

Зокрема, Громадська рада ветеранів утворена для забезпечення участі громадян у сфері соціального захисту ветеранів, врахування їх думки і пропозицій щодо врегулювання їх та інших питань у процесі підготовки, прийняття та організації виконання рішень виконавчого комітету Хорольської міської ради, здійснення координаційних заходів, спрямованих на залучення їх до активної співпраці у проведенні соціально-гуманітарних та інших заходів у місті. Рада голів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), житлово-будівельних кооперативів (ЖБК) створена з метою сприяння розвитку та підтримці органів самоорганізації населення, об'єднань співвласників багатоквартирних будинків та житлово-будівельних кооперативів у місті. Метою діяльності Громадської ради учасників АТО є підтримка учасників антитерористичної операції та їх сімей, налагодження ефективної взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики у підтримці учасників антитерористичної операції та їх сімей.

Громадські ради беруть безпосередню участь в розробці та долучаються до реалізації низки програм Хорольської міської ради. Проте, прозорість їх діяльності – низька, прийняті рішення часто ігноруються, бракує фахових підготовлених членів громадських рад.

Для забезпечення ефективної діяльності системи громадських рад при органах публічної влади на усіх управлінських рівнях в Україні не вистачає зовнішньої підтримки. Приєднуємося до думки А. С. Крупник [3] і зазначимо існування об'єктивної необхідності створення всеукраїнського саморегулюючого координуючого та методичного органу, який матиме: здійснювати розробку

рекомендацій та зразків документів, необхідних для роботи громадської ради; налагодити співпрацю з інститутами громадянського суспільства, які не представлені у складі громадської ради, а також з експертами, науковцями; посилити заходи щодо забезпечення прозорості діяльності громадської ради через налагодження співпраці зі ЗМІ, ширше висвітлювати роботу рад на сайтах інститутів громадянського суспільства, представники яких входять до складу громадської ради.

Список використаних джерел

1. Громадські ради // Крупник А. С. Енциклопедія державного управління: у 8 томах / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Т. 1. К.: НАДУ, 2011. С.116. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Encycloped_vydanniy/902a288d-d8fc-42de-b917-9ebd85e716cb.pdf (дата звернення: 10.06.2020).

2. Хорольська міська рада Полтавської області. Офіційний сайт. Рада голів ОСББ та ЖБК. URL: <http://horol.com.ua> (дата звернення: 10.06.2020).

3. Крупник А. С. Громадські ради в Україні: пошук найкращого формату діяльності. URL: <https://samoorg.com.ua/blog/2018/09/03/gromadski-radi-v-ukrayini-poshuk-naykrashhogo-formatu-diyalnosti/> (дата звернення: 10.06.2020).

*Гнаток Є. М., Рукавиця О. Ю.,
здобувачі вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. е. н., професор Дорофєєв О. В.*

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЧОЛОВІЧИМ, ЖІНОЧИМ ТА ЗМІШАНИМ КОЛЕКТИВОМ

Ефективність управління керівника персоналом багато в чому залежить від того, яким колективом він керує – чоловічим, жіночим або змішаним. У будь-якому колективі часто виникають проблеми, при рішенні яких необхідно зважати на гендерну специфіку.

У збалансованому колективі (приблизно в рівній пропорції представлені чоловіки і жінки), часто виникають проблеми, під час вирішення яких необхідно враховувати гендерну специфіку. Якщо ж переважають представники однієї статі (що в нашій країні характерно для цілої низки професій, що вважаються «чоловічими» або «жіночими»), то управління колективом набуває своєрідних особливостей, які виступають тим різкіше, чим нижче статус підлеглих і чим більшою мірою порушено рівновагу (таблиця 1).

Таблиця 1

Особливості управління чоловічим та жіночим колективом

Чоловічий колектив	Жіночий колектив
1	2
Стриманість і лаконічність	Висока емоційність
Мета – заробіток	Заробіток - не основна мета в житті
У кар'єрі цінується престижна посада і високий суспільний статус	У кар'єрі важливе особисте зростання і самовдосконалення
Притуплена у відчуттях, немає дружби	Відкриті стосунки усередині колективу,

1	2
усередині колективу	дружба - увага до деталей, дрібниць
Уміння бачити ситуацію у великому масштабі» - адекватна реакція на критику	Чуйність на похвалу, хвороблива реакція на критику
Присутність моменту змагання - бажання новизни, азартність	Відсутність моменту змагання, - небажання нової роботи
Велика мовна активність у сфері професійної діяльності	Велика мовна активність в непрофесійній сфері
Конфліктність із-за виробничих проблем, перспектив зростання	Висока конфліктність із-за умов роботи і на особистому ґрунті
Частіше єдина команда	Частіше колектив, а не команда

Джерело: [1, с. 547]

Чоловічий колектив більш дисциплінований. Співробітник в чоловічому колективі – це перш за все виконавець посадових функцій. Індивідуальний підхід до кожного працівника класичним менеджментом визнається нераціональним. Ділові чоловіки в своїй роботі використовують логічну схему, де люди – це фішки. Тому ділову боротьбу вони ведуть жорстко і жорстоко, порушуючи багато правил. Конфлікти в чоловічих колективах протікають як виклик, протест проти лідера. Властиве чоловікам прагнення до суперництва може привести до того, що в такому колективі нормами поведінки стануть грубість і агресивність, а робота перетвориться на демонстрацію один одному своєї сили і компетентності [1, с. 548].

Управління жіночим колективом відмінне від чоловічого. У ньому слід звернути увагу не тільки на зміст, сенс рішення, але і на форму, в якій воно доноситься. Рішення повинен ухвалювати керівник, але за формою воно повинне бути демократичним (добре, якщо керівник заздалегідь вислухав думку працівників) і донесене до колективу коректним чином [2, с. 32]. Грубе за формою рішення буде знехтуване незалежно від того, наскільки воно доцільне. Тому стосунки керівника з підлеглими в жіночому колективі повинні бути рівними зі всіма.

Потрібно зауважити, що у такому колективі конкуренція виявляється і протікає інакше, ніж в чоловічому. Адже, налаштовані на взаємну підтримку жінки часто агресивно сприймають тих, кому раптово незаслужено повезло і захищають тих, хто, на їх думку, «безневинно постраждав». Щоб уникнути конфліктів, керівникові не варто ставити в приклад колегам молодих і амбітних співробітниць [3, с. 82]. Керівникові в жіночому колективі доведеться зіткнутися ще з однією проблемою. Будь-які зміни сприймаються жінками негативно. Відповідно, можна чекати певної інертності у виконанні знов ухвалених рішень, нерозуміння необхідності перетворень.

Найчастіше у змішаному колективі виникають проблеми, котрі обумовлені відносинами між чоловіками і жінками, коли «чоловіче» і «жіноче» в них починає негативно впливати на професійну успішність. Нерідким також є явище, коли у колективі чоловіки несвідомо починають заохочувати в жінках чисто жіночі якості, а не професійні і навпаки.

Зауважимо, що особливі вимоги в змішаному колективі пред'являються до уміння керівника об'єктивно оцінювати досягнення підлеглих чоловіків і жінок. Презентація свого професіоналізму чоловіками і жінками нерідко буває різна. Так, чоловік схильний упевнено братися за виконання навіть нового і складного для себе завдання, сподіваючись розібратися «по ходу справи» [4, с. 125].

При такому ж (або навіть вищому) рівні компетентності жінка може не приховувати своїх сумнівів, коливань у виборі рішення, відсутність якого-небудь навичку або потрібних знань. Сумнів жінки в своїй здатності виконати завдання в цих випадках може бути ознакою підвищеної відповідальності, а не недостатнього професіоналізму.

Таким чином, керівник у процесі управління колективом повинен враховувати гендерну специфіку та стереотипні уявлення про «чоловіче» і «жіноче», зменшуючи їх негативну дію і використовуючи для створення атмосфери, відповідної до очікувань співробітників. При цьому на перше місце повинні ставитися незалежні від статі базові цінності: створення об'єктивних умов для особового і професійного розвитку всіх співробітників, спокійна доброзичлива атмосфера, доцільність рішень керівництва і передбачуваність реакції співробітників.

Список використаних джерел

1. Скалій Ю. І. Specific management female staff. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С. 545-547.
2. Босак И. Л. Гендерные аспекты управления. *Теория и практика управления*. 2003. № 4. С. 29-35.
3. Управління персоналом : навчальний посібник / М. Д. Виноградський та ін. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.
4. Дорофієнко В. В., Комар Ю.М., Сапельнікова Н. Л. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Освіта, 2010. 425 с.

*Жадан Є. Ю., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. п. н., доцент Шупта І. М.*

ФАКТОРИ СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Професійна діяльність публічних службовців за своєю сутністю характеризується підвищеним рівнем відповідальності. Аналіз наукових джерел [1; 2, с. 100] та спостереження над умовами праці публічних службовців, дозволили визначити три групи стресорів (табл. 1).

Таблиця 1

Три групи стресорів професійної діяльності публічних службовців Максимівської сільської ради, 2019 р.

Група стресорів	Характеристика стресорів
1 група: стресори пов'язані з безпосередньо з виконуваною роботою	Проблеми делегування повноважень, перенапруження в період «виробничих труднощів» і надзвичайних ситуацій («авралів») на роботі, наявність об'єктивної необхідності виконувати частину роботи за своїх колег чи підлеглих, наприклад, у зв'язку з хворобою тощо.
2 група: стресори викликані умовами праці	Незадовільна мотивація, проблеми делегування повноважень, перенапруження в період «виробничих труднощів» і надзвичайних ситуацій («авралів») на роботі, наявність об'єктивної необхідності виконувати частину роботи за своїх колег чи підлеглих, наприклад, у зв'язку з хворобою тощо.
3 група: стресори викликані властивостями особистості керівника.	Деспотизм, пихатість керівника, нетерпимість до підлеглих, надмірна самолюбивість начальника, максималізм в постановці цілей, особливості його темпераменту, розбіжності у поглядах керівника і підлеглих тощо.

Уміння протидіяти стресам (стресостійкість) є необхідною умовою психічного здоров'я особистості, запорукою ефективного виконання професійних обов'язків, важливим чинником підвищення продуктивності праці. Для державного службовця стресостійкість є професійно важливою якістю.

Досить типовою ситуацією, коли публічний службовець одночасно потрапляє в ситуацію стресу та фрустрації – стану, що виникає через реальні перепони, через відірваність між очікуваннями (планами) та реальністю. Використавши опитувальник, ми запропонували співробітникам Максимівської сільської ради вибрати значущі для них стресогенні фактори. Результати виявилися наступними : «Невпевненість в завтрашньому дні» назвали 17,6 % респондентів; «Неможливість впливати на свою роботу» – 11,5 %; «Характер виконуваної роботи» – 15,4 %; «Рольова двозначність і рольовий конфлікт» виявилось актуальним для 9,1 % опитаних; «Специфічна організаційна структура» – 7,5 %; «Стресогенний стиль управління» – 17,1 % та «Тиск робочого графіка» обрали 21,8 % респондентів.

Отже, переважна більшість опитаних не бачить для себе перспектив в майбутньому, що є стресовою ситуацією. Характер виконуваної роботи та неможливість впливати на свою роботу є також факторами стресу для публічних службовців. Безперечно, що професія публічного службовця є «активною» професією, котра висуває до нього високі вимоги, крім того має високий рівень контролю за способами та результатами виконання завдань. Це професія високого рівня контролю, що висуває також і надзвичайно високі морально-психологічні вимоги.

Список використаних джерел

1. Липовська Н. А. Особливості управління стресами в професійній діяльності державних службовців. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10lnadds.pdf>. (дата звернення 20.06.20).

2. Шупта І.М., Стеблівський В. О. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова професійної діяльності. Публічне управління та адміністрування. Державна служба. Випуск 13, 2019. С. 99-104.

*Житченко І. І., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧИХ КОЛЕКТИВІВ

Колектив – це окрема ланка суспільства, що виконує взаємозв'язані задачі, а не просте впорядкування працівників. Вчені і практики управління зрозуміли, що організація є також і соціальною системою, де взаємодіють як окремі особи так і офіційні та неофіційні групи [1]. Також від психологічного настрою в колективі, і від кожного співробітника залежить і результативність праці, і бажання працювати в цій команді та інше.

Продуктивність управління людьми також залежить від того, яким колективом ви керуєте – чоловічим, жіночим або змішаним. У будь-якому колективі часто виникають проблеми, під час рішення

яких необхідно зважати на гендерну специфіку. Якщо переважають представники однієї статі, то управління набуває цілої низки особливостей. Натхнення працювати у жінок має певну різноманітність, але це через особливість кожної жінки [1].

Жінки більш спокійні, прагнуть досягти стабільності. Слабка стать більше звертає увагу на збереження наявного порядку, ніж на суттєві революційні зміни, авантюри. Недарма в списку людей, які радикально змінили перебіг подій історії, жіночих імен значно менше. Ось чому діяльність пані менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення.

Точність, ґрунтовність, ретельність, любов до дрібниць, ці риси більшою мірою властиві саме жінкам. Справа в тому, що жінки більш прискіпливі до робочого процесу, деталей чужого гардеробу, звертають увагу на всі дрібниці, й навіть на вираз обличчя потенційного покупця.

Жінки більш витривалі, але до певної межі. Вони менше схильні до відкритих бунтів. Вважають, що відкрита агресія з боку жінки не спостерігається саме в змішаних колективах – спрацьовує стриманість на соціальному рівні (бажання гарно виглядати перед чоловіками) [1]. Але якщо йдеться про суто жіночий колектив, то суспільні заборони можуть послаблені.

В керівництві людьми жінка більше уваги віддає стосункам в колективі, її турбує середовище міжособистісних взаємин. Жінка також чуттєво сприймає психологічну атмосферу в колективі. В складних ситуаціях вона будує особистий план виходу з кризи на високих мотиваціях персоналу. Виконуючи функцію контролю за роботою співробітників, жінка не прагне суворих введень, а, в першу чергу, прагне забезпечити потрібні обставини для підлеглих з метою

мінімізації стягнень.

Також важливим аспектом є те, що жінка цінує стабільність свого становища [2]. Будь-які зміни спочатку можуть сприйматися жіночим колективом негативно. Звичка до встановленого порядку речей обертається тим, що навіть якщо умови праці не цілком прийнятні, із цим миряться заради наявних переваг.

У жінки значно вище щоденна потреба в інтенсивному емоційному спілкуванні. Ось чому багато з них ходять на роботу не стільки працювати, як спілкуватись. От до цього, окрім суто ділових відносин, і потрібно бути готовим, працюючи в жіночому колективі [1]. Якщо в чоловічому колективі не визнається дружба, то в жіночому – особистість мовчазна пробуджуватиме непорозуміння, більшість співробітників будуть старатися налагодити з вами дружні стосунки. Тому ліпше заздалегідь готуватися на деякі обмеження чисельності друзів.

Жіночий колектив зазвичай тримається на особистих відносинах. Ідеальний для жінки колектив той, який побудований за принципом родини, оскільки жінки схильні проектувати сімейні відносини на робочі (у чоловіків нерідко відбувається зворотне) й очікувати від колег підтримки, розуміння, емоційної теплоти.

Отже, жінки частіше, ніж чоловіки, проявляють чутливість до психологічного клімату в колективі і прагнення працювати у психологічно комфортній для себе атмосфері. Приходячи на нове місце, вони зазвичай намагаються спочатку встановити емоційні зв'язки з колегами і тільки після цього повністю включаються в роботу. Задоволеність стосунками з колегами та керівництвом стає одним з основних факторів, що визначають задоволеність жінок своїм

робочим місцем. Іноді цей фактор переважає всі інші: рівень зарплати, перспективи зростання і тощо.

Список використаних джерел:

1. Чабан К. А., Мацей О. О. Психологічні та професійні особливості роботи в жіночому колективі. *Наукова бібліотека Хмельницького національного університету*. URL: http://lib.khnu.km.ua/about_library/naukova_robota/2010/cha_psy.html (дата звернення: 20.06.2020).
2. Скалій Ю. І., Літинська В. А. Специфіка управління жіночими колективами. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск 14. 2016. С. 545-549.

Каширивська А. П., ЗВО СВО Магістр,

ОПП Зв'язки з громадськістю

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

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

АКТУАЛЬНІСТЬ СПОРТИВНОЇ МЕДИЦИНИ В УКРАЇНІ

За останні роки в Україні значно збільшилися темпи розвитку фізичної культури і спорту, безперервне підвищення спортивних досягнень, а головне, розуміння, що на сучасному етапі, в епоху глобальної гіподинамії, значно зросла роль рухової активності в зміцненні здоров'я, профілактиці та лікування хвороб.

Проте, сучасний спорт характеризується різким зростанням обсягів та інтенсивності тренувальних навантажень, високою психоемоційною напруженістю, все це висуває до організму спортсмена дуже високі вимоги, тому збільшується потенційний

ризик отримання травматичних ушкоджень та захворювань з подальшими ускладненнями [1].

Для підтримки оптимальної життєдіяльності необхідно забезпечення клітин організму енергією, живильними речовинами поряд із своєчасними видаленням продуктів метаболізму, що може бути досягнуто лише адекватним рухом крові при оптимальному рівні фізичної активності.

Для підтримки організму спортсмена і збереження його здоров'я протягом змагального сезону, спортсмени, особливо члени збірних команд, обов'язково повинні двічі на рік проходити поглиблене медичне обстеження. Надання медичної допомоги закладами охорони здоров'я системи (диспансерне спостереження за особами, які займаються фізичною культурою та спортом) здійснюється:

На первинному рівні – кабінетами спортивної медицини і кабінетами лікувальної фізкультури закладів охорони здоров'я;

На вторинному рівні – республіканським, обласними (міськими) лікарсько-фізкультурними диспансерами; центрами спортивної медицини; відділеннями спортивної медицини закладів охорони здоров'я; відділеннями лікувальної фізкультури закладів охорони здоров'я; відділеннями спортивної медицини та лікувальної фізкультури закладів охорони здоров'я;

На третинному рівні – ДУ «УМЦСММОЗУ».

Станом на 01 січня 2020 р. інфраструктуру системи склали 35 закладів, а саме: 8 центрів, 13 лікарсько-фізкультурних диспансерів, 9 відділень, 5 кабінетів спортивної медицини, які підпорядковані Міністерству охорони здоров'я (МОЗ) України, а Медична служба збірних команд України підпорядкована Міністерству молоді та спорту України і створена згідно наказу МОЗ

України № 48 від 14 лютого 1997 р. „Про реорганізацію Київського державного центру спортивної медицини та створення Українського центру спортивної медицини” [2]. Український центр спортивної медицини перейменовано в Державну установу «Український медичний центр спортивної медицини МОЗ України» (ДУ «УМЦСММОЗУ») на виконання наказу МОЗ України № 115-0 від 06 липня 2012 р.

Між установою та закладами охорони здоров'я системи налагоджені взаємозв'язки для оперативного обміну інформацією щодо стану здоров'я спортсменів [2].

Організаційна структура закладів сформована відповідно до вимог наказу МОЗ України № 33 від 23 лютого 2000 р. „Про штатні нормативи та типові штати закладів охорони здоров'я”, розмір і фінансування закладів відбувається у межах асигнувань, визначених місцевими бюджетами.

Узагальнення загальнодержавних по Україні даних, наведених у формі 52 статистичної звітності «Диспансерне спостереження осіб, які займаються фізичною культурою та спортом» за 2019 рік показало:

1. Всього пройшли поглиблене медичне обстеження – 339807 осіб.; з них по м. Полтава і Полтавській області – 17635 осіб.
2. Під диспансерний нагляд взято – 261284 осіб.
3. Виявлено з відхиленнями в стані здоров'я, що потребують лікування – 21753 осіб.
4. Закінчили лікування – 18122 особи.

Усі спортсмени, які знаходяться на диспансерному медичному обліку лікарів із спортивної медицини, щорічно проходять поглиблене медичне диспансерне обстеження, а спортсмени вищих

досягнень (члени збірних команд України) – двічі на рік. Диспансерне обстеження є найбільш сучасною формою лікарського контролю за здоров'ям, фізичним розвитком, динамікою функціонального стану спортсменів та осіб, які займаються фізичною культурою.

Проте в Україні розпочався процес ліквідації системи спортивної медицини шляхом вилучення з 1 січня 2020 року спеціальності «Спортивна медицина» з переліку медичних послуг, надання яких гарантує держава. Не передбачені послуги спортивних лікарів і у відповідному державному реєстрі (наразі спортивні диспансери залишились лише в окремих областях). Ця ситуація суперечить законодавству України, і несе пряму загрозу українським професійним спортсменам, масовим любителям спорту. Досвід роботи медичної галузі у розвинених країнах ЄС, США доводить, що спортивна медицина в них є однією з найперспективніших галузей охорони здоров'я.

В разі ліквідації спортивної медицини до функціональних обов'язків сімейних лікарів доєднається навантаження по забезпеченню медичною допомогою і обстеженню спортсменів. Проте це не відповідає нормам професійної підготовки і рівню кваліфікації медичних працівників, бо сімейні лікарі не мають спеціальної підготовки. Це знижує рівень об'єктивної оцінки реакцій організму людини на фізичні навантаження та відповідно якість наданої спортсменам екстреної допомоги. Це може призвести до незворотних наслідків у стані здоров'я останніх. Реформа спортивної медицини потребує всебічного аналізу всіх можливих наслідків і додаткових ризиків, розробки та обговорення альтернатив діючої системи, послідовного впровадження пілотних проєктів.

На нашу думку, лише лікарсько-педагогічні спостереження, тобто дослідження, що проводяться спортивним лікарем разом з тренером безпосередньо на місцях тренувань і змагань, допомагають лікарю разом з тренером і спортсменом намітити раціональні шляхи вдосконалення спортивної майстерності, забезпечити індивідуалізацію тренувального процесу, заходи з його правильного планування для покращення спортивних результатів.

Разом з тим спортивна медицина – одна з небагатьох галузей охорони здоров'я, серед основних функцій якої є профілактика. Її поспішне реформування може мати непоправні наслідки для здоров'я громадян.

Список використаних джерел

1. Макарова Г. А. Факторы риска в современном спорте. Спортивная медицина. 2005. № 2. С. 45 – 50.

2. Звіт за 2019 рік Державної установи «Український медичний центр спортивної медицини МОЗ України» (спеціальність «Лікувальна фізкультура та спортивна медицина»). Міністерство охорони здоров'я України.

*Кочур В. С., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО

В багатьох країнах світу, в тому числі і в Україні існує

стереотип, проте що жінка повинна готувати їжу, прибирати, доглядати дітей, а також бути берегинею домашнього тепла і затишку.

Але зараз в ХХІ столітті жінки руйнують цей міф, долаючи свої внутрішні бар'єри та виходять зі своєї зони комфорту. Вони займають керівні посади в різних сферах життя, стають надихаючими персонами, які змогли досягти великих висот, попри стереотипи суспільства.

«Я буду таким лідером, якою я є, і не збираюся поводитися як чоловік, для того щоб мене поважали», – поділилася своїми думками в Давосі Мішель Бачелет [1].

Жінка-лідер – це жінка в якої вистачає енергії, сил та потенціалу. Вона веде за собою людей, пробуджує в них натхнення, радість, сміливість та інші риси, які притаманні їй. Така пані впевнена в собі, здатна усвідомити, що не все знає, але готова йти далі і здобувати нові знання та навички. Ця людина має сили змінюватись, та ставити нові та високі цілі, а також реалізовувати свої цікаві ідеї. Жінка лідером стає тоді, коли їй не потрібен контроль та дисципліна, вона має високу мотивацію, встановлює сама для себе правила, графік, стандарти.

Зараз існують та створюються нові проекти, конференції, тренінги та конгреси для підтримки та допомоги жінкам, які вирішили подолати свої внутрішні бар'єри, страхи та набути лідерських якостей. Швейцарсько-українським проектом DESPRO створена мережу жінок-лідерок місцевого самоврядування.

Проект «КЕШЕР», Академія жіночого лідерства в рамках програми DOBRE, програма «Голос жінок та лідерство», проект «Жіноче лідерство: стати рушієм змін» та багато інших, які

допомагають жінкам зростати в професійній сфері життя та навчають, як можна поєднувати особисте життя та роботу та залишатися в гармонії з собою. Тренерами в цих проектах є жінка-лідер, яка ділиться своєю історією успіху з іншими, які тільки на початку свого тернистого шляху.

Наш світ змінюється, і ми разом з ним. Суспільство підкорює природу, створює різноманітну техніку, в тому числі і штучний інтелект. Можна з впевненістю стверджувати, що через декілька десятків років людина все ж зможе створити омріяну машину часу. Наше життя наповнене великою кількістю інформації, яка оточує нас завжди і будь-де. Жінки, які в далекому минулому були просто домогосподарками, стали справжніми лідерами. Для цього просто потрібно повірити в себе та знайти велике бажання для змін та краплю хоробрості.

І на останок : «Будь-яка жінка, яка розуміє проблеми, що виникають при управлінні домом, може зрозуміти проблеми, які виникають при управлінні країною» – Маргарет Тетчер [2]. Також це офіційний слоган проекту «КЕШЕР». Ці чарівні слова, дають нам зрозуміти, що жінки можуть все.

Список використаних джерел:

1. Давос: 5 цитат про жіноче лідерство. В горі / висока журналістика : веб-сайт. URL : <https://vgoru.org/index.php/mistseva-demokratiiia/item/38664-davos-5-tsytat-pro-zhinoche-liderstvo> (дата звернення: 21.05.2020).

2. Жіноче лідерство. ПРОЕКТ КЕШЕР : веб-сайт. URL : <https://www.projectkeshher.org.ua/direction/zhinoche-liderstvo/> (дата звернення: 21.05.2020).

*Онищенко А. В., ЗВО СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Мирна О. В.*

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Археологічні знахідки засвідчують, що народи, які мешкали на території сучасної України в давнину, мали певні медичні знання.

Наприклад, скіфські лікарі знали ефективні хірургічні прийоми, техніку видалення зубів. При розкопках знайдено черепи з трепанованими отворами, інструменти, які можна було використовувати для складних хірургічних втручань. Такі знахідки засвідчують високий рівень розвитку медичного мистецтва у скіфів та давніх слов'ян. Окремі скіфи здійснювали медичну практику, були обізнані з медицини античних греків і застосовували знання, здобуті безпосередньо в Афінах.

За часів Київської Русі склалася система підготовки та залучення лікарів. Медичну допомогу надавали світські лікарі-емпірики, а також лікарі-священники, які обслуговували хворих та інвалідів у спеціальних притулках при монастирях та великих церквах. При княжих дворах практикували не тільки місцеві лікарі, а й іноземні фахівці. Було створено кілька закладів для стаціонарної медичної допомоги.

Для організації надання допомоги населенню існували великі цехи-об'єднання цирульників. У них майстри-цирульники навчали учнів не тільки мистецтву гоління, а й певним методам лікування. Львівські та Київські цехи цирульників мали власні Статути. У

Статуті Київського цеху цирульників, зокрема, зазначалося: “Майстерність цирульницька має полягати в тому, щоби голити, кров жильну і зашкірну пускати, рани гоїти рубані, пробиті та стріляні, а особливо виривати зуба та лікувати французьку і шолудну хвороби, ставити крастери та шліфувати бритви”.

У другій половині XIX століття зуболікування в Україні зробило великий крок від народної медицини до цирюльної справи та ремісництва, але не мало жодного відношення до класичної медицини. Проте часи змінювалися, світ довірив цю сферу професіоналам, тож і на теренах України поступово впроваджували цивілізований підхід у наданні стоматологічної допомоги та виокремлювали стоматологію (одонтологію) у самостійну лікарську спеціальність. І вже наприкінці століття зуболікарську допомогу надавали зубні лікарі та дантисти.

При цьому навіть узятих разом «майстрів і підмайстрів» стоматологічної практики в Україні не вистачало, тож таку допомогу надавали переважно земські лікарі та фельдшери [1, 2].

У цілому ж, якщо питаннями лікування населення в Україні на той час займалися земства, то стоматологічним здоров'ям опікувалися одонтологічні товариства. Перші з них були засновані в м. Києві (1899 рік), м. Одесі (1897 рік), м. Харкові (1902 рік). На засіданнях одонтологічних і медичних товариств обговорювали питання освіти, наукові підходи до лікування стоматологічних патологій, нові технології протезування зубів [3]. Активна діяльність цих товариств стала значним поштовхом у розвитку стоматологічної практики й освіти.

За часів радянської влади у країні було сформовано систему державного (бюджетного) фінансування, що сприяла поліпшенню

лікувально-профілактичної допомоги та санітарно-гігієнічного забезпечення великих промислових центрів, розширенню мережі медичних закладів у сільській місцевості [4].

Перед системою охорони здоров'я було поставлено й економічні завдання: організація ефективної медичної допомоги як чинника підвищення продуктивності праці; зменшення витрат робочого часу через непрацездатність; підвищення ролі планування в управлінні охороною здоров'я [5].

В організації медичної стоматологічної допомоги населенню провідну роль повинні були відігравати пункти здоров'я, на медичний персонал яких покладалося не тільки подання першої медичної допомоги, а й вжиття профілактичних заходів. Важливим методом лікувально-профілактичної допомоги населенню стала диспансеризація. Система організації охорони здоров'я мала й певні недоліки, зокрема недостатню мотивацію праці медичних працівників, що позначалося на ефективності та якості їх роботи [6].

Отже, враховуючи історичний досвід організації надання медичної стоматологічної допомоги населенню необхідно врахувати недоліки та всі вдалі рішення для подальшого розвитку та вдосконалення галузі охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Данилевський М.Ф., Борисенко А.В., Сідельнікова Л.Ф. та ін. *Терапевтична стоматологія: підручник; в 4 т. Т2. Карієс. Пульпіт. Періодонтит. Ротовий сепсис К.: ВСИ «Медицина», 2010. 560 с.*
2. Мазур І. П. Всесвітня федерація стоматологів у формуванні стратегії розвитку стоматології. *Сучасна стоматологія*. 2017. № 3. С. 100 –102.
3. Дауге П.Г. О едином одонтологическом фронте. *Одонтология*

и стоматология. 1929. № 11. С. 5.

4. Данилов Е.О. Стоматологическая служба России в историческом аспекте. *Пародонтология. 1997. №3(5). С. 74-82.*

5. Дауге П.Г. Социальные основы советской стоматологии. М.: Гос. мед. изд-во. 1933. 388 с.

6. Шевцов В., Хожило І. Інституційний механізм державного регулювання комунального сектору стоматологічної допомоги в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. № 4 (39). С. 134-144.*

*Риженко М. С., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ ТА РОЗВИТОК В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Гендер – поняття культурне і соціальне. Воно визначає риси характеру та особливості поведінки, які вважають характерними для чоловіків і жінок у певному суспільстві. Наприклад, у більшості культур жінкам приписують такі риси вдачі, як турботливість, поступливість, емоційність, а чоловікам – лідерство, стриманість

Гендерна політика – утвердження партнерства статей (гендерів) у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань [1, с. 231].

Гендерна політика не самодостатня. Вона потребує поєднання з соціальною й іншими видами політики. Але гендерна політика може претендувати на своє оригінальне буття, оскільки в ній є інтерес суб'єктів – чоловіка й жінки, спрямований на її реалізацію.

Отже, гендер – це рівність між чоловіком та жінкою. Рівність може проявлятися в соціальному статусі та в загальній участі у всіх сферах суспільного, державного та правового життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів. А саме головне – це рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, досягненні результатів.

Україна вже зробила певні кроки в гендерній рівності, а саме у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що набрав чинності з 1 січня 2006 р., проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Державну гендерну політику можна розуміти як стратегічну діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є інтегруючим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики.

Відповідно, гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях [2, с. 7].

Гендерну політику в системі державної служби можна визначити як комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії.

Сутність гендерної політики в системі державної служби полягає в послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає:

- гарантування прав та свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами та свободами;
- створення однакових умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і здібностей жінки і чоловіка;
- визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час розробки програм та проектів;
- справедливе ставлення до жінок і чоловіків та до оцінювання результатів їхньої діяльності;
- забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;
- гарантування прав щодо доступу чоловіків і жінок до розподілу економічних і соціальних ресурсів;
- сприяння розвитку партнерства між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;
- створення передумов формування гендерно збалансованого

державного кадрового апарату, особливо його керівного складу [2, с. 8].

Перспективи гендерної політики в рівності між чоловіками та жінками в сфері управління.

Список використаних джерел

1. Москаленко С. Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей у контексті інтегрування концепцій гендерної рівності та соціальної справедливості. *Вісник національної академії державного управління*. С. 228-235. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-32.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

2. Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. С. 1-9. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12VLOSPS.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

*Севериненко В. І., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

РОЗВИТОК Е-ВЗАЄМОДІЇ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Електронна взаємодія органів публічної влади передбачає як обмін електронними документами, так і можливість отримання (обміну) електронних даних з інформаційних систем органів влади в автоматизованому режимі відповідно до запитів і повноважень органів влади [1, с. 13].

В Україні створено правові основи для розвитку електронного урядування, однак є потреба передбачення відповідних заходів у програмах розвитку місцевого самоврядування. Механізми реалізації е-взаємодії та е-самоврядування можна передбачити в локальних нормативних актах, наприклад статутах територіальних громад, а заходи щодо його становлення – у місцевих та регіональних програмах розвитку місцевого самоврядування, або громадянського суспільства.

Ефективність е-взаємодії органів місцевого самоврядування, територіальних громад і суспільства загалом залежить від підготовленості всіх сторін, запровадження стандартизованих технологій та сервісів, які були б зрозумілі навіть користувачам без спеціальної освіти та забезпечували спрощений доступ до публічної інформації.

Радою Європи розроблено детальний план впровадження політики е-демократії – Керівництво № 1 до Рекомендацій «Загальні інструменти та принципи для електронної демократії» [2]: Зокрема визначено чіткий перелік інструментів е-демократії, який розширює той, що подано у Рекомендаціях: е-управління стосунками з громадянами, е-політичні компанії, веб-трансляції, е-дискусії, е-журналістика, ігри та е-демократія, навігатор виборів, е-участь в бюджетному процесі, е-демократія соціальних мереж, єдиний урядовий портал, інструменти інформаційного менеджменту; е-консульство, е-омбудсмен, е-партія, е-політик, е-парламент, е-взаємодія з громадянами на локальному рівні, е-менеджмент внутрішньопартійного життя.

Рекомендується використовувати ці інструменти у форматі короткострокових проектів – від одного дня (електронна демократія

соціальних мереж) до одного року. Проект може бути реалізований будь-якою зацікавленою стороною за згодою та участю інших сторін.

Рекомендації визначають політики, які слід впроваджувати на постійній основі, наприклад [2, с. 13-15]:

1. Політика щодо усунення цифрової неграмотності та цифрової нерівності, посилення можливостей участі всіх громадян у електронній демократії. Повноваження в цій галузі визначаються в основному для державних установ та неурядових організацій. Завданням політики є підвищення рівня участі всіх громадян. Політика служить підтримкою громадянської участі та політичного діалогу. Фінансування – з державного бюджету;

2. Політика е-стимулів. Уряд надає громадянам фінансові, політичні на інші винагороди/заохочення для участі у е-демократії. Політика може бути ініційована урядовими установами, неурядовими організаціями та ініціативними групами, які впроваджують проекти е-демократії. Завдання – ініціювати та збільшувати участь в е-демократії. Повноваження щодо політики можуть бути розподілені між урядом, неурядовими організаціями та приватним сектором. Бажане державно-приватне партнерство. Політика фінансується ініціатором.

3. Політика е-інклюзії. Очікується, що урядові та неурядові організації будуть активними у забезпеченні участі вразливих груп, які потребують додаткової підтримки, в електронній демократії. Ініціаторами політики є уряд, неурядові організації та групи інтересів. Повноваження визначаються для ініціатора політики, також можливо державно-приватне партнерство. Фінансування політики – з державного бюджету, донор, благодійництво. Політика повинна бути спрямована на запобігання проблемам демократичного розвитку:

низька участь уразливих груп у політиці, незацікавленість громадян у законотворчому процесі, недостатня зацікавленість молоді до політичних справ, обмежений доступ уразливих груп до сучасних засобів ІКТ.

4. Політика е-підготовки/навчання. Може бути зініційованою Урядом або політичними партіями. Основна мета – підготовка публічних службовців, політиків до задіяння методів е-демократії. Завдання – сформувати мережу фахівців, які зможуть проводити навчання, розвиток компетенції в е-демократії. Фінансується ініціатором політики та за рахунок коштів державного бюджету.

5. Політика урядової взаємодії із громадянами (G2C / C2C). Уряд налагоджує взаємодію із електронними громадськими ініціативами, насамперед для залучення їх до регуляторного процесу та надання адміністративної та фінансової підтримки ініціатив державній політиці. Уряд та громадськість є ініціаторами політики. Завдання – підтримка та реалізація громадських ініціатив, розширення участі громадськості в цих ініціативах.

6. Політика подолання е-перешкод та бар'єрів. Політика передбачає своєчасне виявлення та подолання перешкод доступу та використання інструментів е-демократії. посилення можливостей громадян брати участь в е-демократії. Повноваження визначаються переважно для урядових інституцій із можливим державно-приватним партнерством. Фінансування в основному забезпечується з державного бюджету.

7. Політика регулювання е-демократії. Основна мета – створити комплексну систему регулювання е-демократії, спрямовану на сприяння громадянам у використанні е-демократії, захист прав та інтересів громадян. Основне завдання – підтримка та реалізація

проектів е-демократії. Фінансується в рамках бюджету ініціатора. Ця політика передбачає розробку детальних вказівок / інструкцій, які дозволять ініціаторам проектів е-демократії уникнути ризиків впровадження, надання їм необхідних адміністративних та законних повноважень.

Однак проблема впровадження електронних комунікацій залишається на інституційному рівні, особливо низькою є технічна та організаційна готовність влади до впровадження інструментів електронної демократії. Значні нерівномірність спостерігаються на рівні місцевого самоврядування. Різні засоби залучення громадян до державної політики використовують електронні засоби не в рівній мірі. Відповідно до рекомендацій Ради Європи, Україна використовує мінімальну кількість електронної демократії. Політика електронної демократії в Україні в основному орієнтована на рівень органів виконавчої влади, роль яких у демократичних процесах не є визначальною.

Список використаних джерел

1. Електронне урядування та електронна демократія: навч. посіб.: у 15 ч. / за заг. ред. А. І. Семенченка, В. М. Дрешпака. К., 2017. Частина 14: Електронна взаємодія органів публічної влади / С. П. Кандзюба, О. М. Хошаба, Ю. Б. Пігарєв. К.: ФОП Москаленко О. М., 2017. 60 с. URL:https://onat.edu.ua/wpcontent/uploads/2018/05/Part_014_Feb_2018.pdf (дата звернення: 20.06.2020).

2. Електронна демократія. Біла книга державної політики / під ред. С. Панцира. К.: 2015. 43 с. URL: <http://dialog.lviv.ua/wp-content/uploads/2016/02/Elektronna-demokratiya.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

*Тараненко Т. В., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЖІНОЧИМИ КОЛЕКТИВАМИ

Саме в команді, тобто в колективі, за твердженням науковців, людина проводить третину свого життя, тому важливо забезпечити здорові відносини в ньому. Варто зважати на істинність твердження: колектив – щось більше, ніж просте логічне впорядкування працівників, що виконують взаємозв'язані задачі. Теоретики і практики управління зрозуміли, що організація є також і соціальною системою, де взаємодіють окремі особи і формальні та неформальні групи. Не лише від психологічного клімату, а й від настрою кожного співробітника залежить і продуктивність праці, і здоров'я працівників та ін.

Досліджено, що результативність управління персоналом багато в чому залежить від того, яким колективом керують – чоловічим, жіночим або змішаним, оскільки для вирішення проблем необхідно зважати на гендерну специфіку робочої групи (табл. 1). Якщо переважають представники однієї статі, то управління набуває цілої низки особливостей.

Особи жіночої статі частіше, ніж чоловіки, виявляють чутливість до психологічного клімату в колективі і прагнення працювати в психологічно комфортній для себе атмосфері. Влаштувавшись на нову роботу, жінки, в основному, намагаються

спочатку встановити емоційні зв'язки з колегами і лише після цього повністю включаються в трудовий процес [4, с. 58].

Таблиця 1

Гендерна специфіка

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, Спритність
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Спрямованість	На задачу	На міжособистісні відносини
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розум	Почуття
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Тип мислення	Словесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість і точність	Знижені	Підвищені
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Ставлення до інших	Прямолінійність	Гнучкість
Дія словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

Джерело: [5, с. 3]

Задоволеність відносинами в колективі стає при цьому одним з основних факторів, що визначають задоволеність жінок працею в цілому. Іноді цей фактор починає переважувати всі інші: навіть якщо на роботі недостатня зарплата й обмежені перспективи зростання, але склалися хороші стосунки в колективі, жінки рідше за чоловіків прагнуть змінити місце роботи.

Управлінцеві необхідно враховувати фактор сумісності членів жіночого колективу, прагнути підтримувати з усіма рівні відносини, уміти знайти декілька хвилин, щоб поцікавитися настроєм та іншими «несуттєвими питаннями» .

Приймаючи рішення жінки звертають увагу не тільки на зміст проблеми, але ще значною мірою на форму, в якій це рішення до них доводиться. Рішення має приймати керівник (що сприймається

природно: хтось же повинен приймати його), але це рішення має бути за формою демократичним, тобто враховувати думки інших. Повідомити колектив варто ввічливо, коректно [1, с. 214].

Жінки-підлеглі чутливі до приниження, грубого (нехай навіть і справедливого з точки зору керівника) осуду. Будь-який осуд майже завжди сприймається панянками як несправедливість.

Не менш важливо, щоб відносини керівника з підлеглими в жіночому колективі були не тільки теплими, але й рівними з усіма.

Налаштовані на взаємну підтримку, жінки добре ставляться до тих, кому погано (до «безневинно постраждалих» від гніву керівництва), і нерідко починають виявляти неприязнь до тих, кому «раптом незаслужено пощастило», це може викликати заздрість. Відповідно, на жіночий колектив не можна механічно переносити способи стимулювання, що працюють у чоловічому колективі. Слід також дуже обережно запроваджувати елементи змагання, щоб не зруйнувати наявну в колективі систему відносин. Якщо керівництво виділяє деяких підлеглих, такий жест повинен бути добре обґрунтованим, інакше він може бути сприйнятий як потурання улюбленцям.

Жіночий колектив – це саме колектив, а не команда, він зазвичай слабо ієрархічний і тримається на особистих стосунках. Ідеальний для панянки колектив – побудований за принципом сім'ї, оскільки на робочі стосунки жінки схильні проектувати відносини сімейні і чекати від колег по роботі підтримки, розуміння, емоційної теплоти [2, с. 82]. Звичайно, і в жіночих колективах може встановлюватися ієрархія, але вона має менш формальний характер і може бути побудована за іншими ознаками: віком, досвідом, сімейним станом.

Психологи стверджують, що жінка цінує стабільність свого становища, тому будь-які зміни спочатку можуть сприйматися жіночим колективом негативно. Узвичаєний, встановлений порядок речей обертається тим, що навіть якщо умови праці не цілком прийнятні, із цим миряться заради наявних переваг. Відповідно, під час управління жіночим колективом можна очікувати певної інертності у виконанні прийнятих рішень, нерозуміння необхідності проведених перетворень

Жінки дуже спостережливі й балакучі. У сукупності дві ці якості можуть стати «пороховою бочкою» для будь-якого керівника. Складні взаємовідносини. Панянки емоційніші за чоловіків, тож якщо їм не догодили – тримати язика за зубами не будуть. Особливо, коли «ворог» теж у спідниці. Дратувати може будь-що: не там сіла, не те вдягла і взагалі – працює менше, а отримує більше. До речі, за опитуванням, із колежанкою сварилася кожна 5-та жінка. У будь-якому жіночому колективі формується дуже складна, мінлива й іноді непомітна з крісла керівника система «хто є хто», яка не обмежується посадовою ієрархією

Керівнику жіночого колективу потрібно суворо дотримуватися заповіді невтручання в інтриги: навіть якщо підлеглі вирішують опуститися до прямих доносів, чинити «верховний суд» – справа остання. Частота конфліктів у чоловічих і жіночих колективах приблизно однакова, проте причини конфліктів різні, і перебігають вони по-різному [3, с. 116]. Жінки частіше сперечаються на особистому ґрунті і через умови роботи, а саме: розподіл премій, відпусток, графік роботи тощо. Конфлікти у панянок більш приховані, з використанням пліток, лихослів'я, дрібних капостей за спиною, що, звичайно, позначається на ефективності роботи

колективу в цілому. Керівнику жіночого колективу не варто спокушатися відсутністю відкритих конфліктів, необхідно стежити за психологічною атмосферою в колективі і твердо зупиняти розповсюдження чуток і пліток

Із вище зазначеного можна зробити такі висновки:

1. Жіночі колективи найчастіше зустрічаються в освіті, медицині, харчовому, швейному виробництві, фармацевтиці і т. д.

2. Сучасні дослідники зазначають, що жінки частіше, ніж чоловіки, проявляють чутливість до психологічного клімату в колективі і прагнення працювати у психологічно комфортній для себе атмосфері. Приходячи на нове місце, вони зазвичай намагаються спочатку встановити емоційні зв'язки з колегами і тільки після цього повністю включаються в роботу.

3. Задоволеність стосунками з колегами та керівництвом стає одним з основних факторів, що визначають задоволеність жінок своїм робочим місцем. Іноді цей фактор переважає всі інші: рівень зарплати, перспективи зростання і т. п.

4. На думку експертів у сфері управління персоналом, у жіночих колективах програми з утримання співробітників менш доцільні, ніж у чоловічих. В умовах обмеженості бюджету краще витратити гроші на програму визнання заслуг і командотворення.

5. Жіночий колектив зазвичай має слабку ієрархію і тримається на особистих відносинах.

6. Ідеальний для жінки колектив той, який побудований за принципом родини, оскільки жінки схильні проектувати сімейні відносини на робочі (у чоловіків нерідко відбувається зворотне) й очікувати від колег підтримки, розуміння, емоційної теплоти.

7. Таким чином, керівнику доводиться враховувати стереотипні

уявлення про «чоловіче» і «жіноче», зменшуючи їх негативну дію і використовуючи для створення атмосфери, відповідної до очікувань співробітників. При цьому на перше місце повинні ставитися незалежні від статі базові цінності: створення об'єктивних умов для особового і професійного розвитку всіх співробітників, спокійна доброзичлива атмосфера, доцільність рішень керівництва і передбачуваність реакції співробітників.

Список використаних джерел:

1. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент : навч. посіб. для вищих навч. Закладів. К. : ЦУЛ, 2007. 415 с.
2. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський та ін. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.
3. Виноградський М.Д., Виноградська А.М. Організація праці менеджера : навч. посіб. К. : КОНДОР, 2002. 518 с.
4. Дорофієнко В. В., Комар Ю. М., Сапельнікова Н. Л. Управління персоналом : навч. посіб. К. : Освіта, 2010. 425 с.
5. Бровко М. В. Жінка-керівник, особливості процесу управління. URL: <http://masters.donntu.org/2011/iem/brovko/diss/indexu.htm> (дата доступу: 20.06.2020).

*Федюк В. М., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр,
ОПП Місцеве самоврядування,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

РОЛЬ ЖІНКИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь не тільки чоловіків, але й жінок на всіх рівнях функціонуючих у суспільстві соціальних інституцій, включаючи рівний доступ до усіх позицій соціальної структури суспільства. З формуванням українського суспільства на основі демократизму з'явиться потреба в жінках-керівниках у державному управлінні, оскільки існуватиме всебічний та виважений розгляд суспільних питань. Жінки обиратимуть політичну діяльність оскільки матимуть відповідну освіту, уміння амбіції, бажання [1, с. 118].

Відсутність чи мізерне представництво на посадах жінок, що приймають політичні та управлінські рішення, є важливою проблемою. Адже керівні державні посади, а також пости у масових громадсько-політичних організаціях, партіях в основному обіймають чоловіки, які й формують політику держави, що не лише не відповідає кількості та ролі жінок в суспільстві, їхньому інтелектуальному й творчому потенціалу, але й призводить до гендерного дисбалансу, знижує ефективність державного управління, спричиняє недостатню увагу до проблем соціальної політики.

Невід'ємною якістю керівника має бути вміння забезпечити позитивну самоорганізацію управлінської системи. Керівникові надається право вирішувати питання добору і розміщення кадрів у

своєму підрозділі. Ефективність таких рішень безпосередньо залежить від управлінських здібностей керівника. Для нього надзвичайно важливим є уміння поліпшити функціональне розміщення кадрів.

Сильний керівник добре знає професійну компетентність і особистісні якості та психологічні риси своїх працівників, їхні творчі здібності та обмеження. Деякі дослідники зазначають, що жінка-управлінець повинна вимагати до себе такого ж серйозного ставлення, як і до чоловіка-управлінця. Тому вона має відмовитися від «в основному жіночих» прийомів у спілкуванні – терплячості, співчутливості [2, с. 293].

Більше того, значна кількість жінок-управлінців налаштована на зміну тих виявів своєї поведінки, які, на їхній погляд, надто жіночі і тому стають на заваді ефективній професійній діяльності. Вони воліють більше дистанціюватися від персоналу, звести відносини на роботі тільки до функціональних. Традиційна жіноча поведінка шкодить, як їм часто здається, справі. Такі жінки багато уваги приділяють самоосвіті, перебувають у постійному внутрішньому пошуку і з часом досягають певних особистих змін. Проте такі зміни зовсім не роблять їх «чоловікоподібними», а навпаки, дозволяють цілісніше й повніше реалізуватися, в тому числі й у власне жіночому вимірі.

Список використаних джерел:

1. Радищ Я. Ф. Кожухар О. В. Роль жінки в державному управлінні. *Державне управління*. № 15. 2015. С. 113-118.

2. Анупрієнко О. Л. Гендерні особливості іміджу керівника в державному управлінні. *Університетські наукові записки*. № 4. 2009. С. 290-295.

*Мехедько О. А., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

РЕФОРМА ПЕРВИННОЇ ЛАНКИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ДУМКА ФАХІВЦІВ ГАЛУЗИ

Науковці дослідження у сфері медичної реформи намагалися сфокусувати на окремих моментах її проведення в кількох областях: Полтавській, Сумській, Запорізькій, Миколаївській та Кіровоградській областях. Основними питаннями на які відповідали медичні працівники під час проведення інтерв'ю були: автономізація медичних закладів, приписна кампанію, нові принципи фінансування, колективні договори, місцеві стимули та дія місцевих органів влади, які в рамках реформи децентралізації почали отримувати більше повноважень та більше фінансування. І від них теж залежить, як впроваджується реформа на місцях. Основні проблеми, які були виявлені під час анкетування наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Проблеми реформа первинної ланки охорони здоров'я

Питання	Суть проблеми
1	2
Автономізація медичних закладів	Бракує спроможності та управлінських знань. Залежність від одноосібних рішень головних лікарів. Низька спроможність і відсутність знань у головних лікарів. Виникають проблеми як правильно організувати роботу ресстратури. відсутність фінансування на оснащення, необхідність звернення до Антимонопольного комітету України (АМКУ) щодо роз'яснення, що фінансування від Національної служби здоров'я України (НСЗУ) не є державною допомогою. Проблеми з ліцензуванням після автономізації. Первинна ланка реформована, усі вважають, що там дуже великі зарплати, в т.ч. і

1	2
	вторинна негативно сприймає направлення до себе пацієнтів з первинної ланки. Крім того, відбуваються конфлікти за приміщення в межах однієї поліклініки
Приписна кампанія	Розрив між попитом і пропозицією. Велика кількість лікарів передпенсійного і пенсійного віку. Проблема з Інтернетом (передусім проблема сільської місцевості). Виклик лікаря додому. Обслуговування пацієнтів під час відпустки, лікарняного, декретної відпустки лікаря. Питання медичних оглядів, військкоматів і виїзд на смерть. Питання лежачих хворих залишається досить актуальним.
Проблемні питання фінансування	Невизначеність щодо подальшої ставки базового тарифу зменшує мотивацію головних лікарів підвищувати зарплату медичному персоналу. Недостатній рівень фінансування не дозволяє органам місцевого самоврядування забезпечити виконання вимог Програми медичних гарантій та виконувати делеговані державою повноваження на забезпечення доступності і безоплатності медобслуговування. Захист медичних працівників повинен бути першочерговим заходом зупинення COVID-19
Оплати праці	Оплати праці медичних сестер нічим не врегульовані
Роль місцевої влади	Можливість більш чітко узаконення, що місцеві органи влади зобов'язані фінансувати комунальні послуги ФАПів та місцеві програми розвитку. Не завжди працює програма місцевих стимулів

Джерело: побудовано автором на основі [1, 2].

Результати опитування свідчать, що найбільше лікарі очікували підвищення заробітної плати, і в принципі вони його отримали, але менше, ніж очікували. Натомість із неочікуваного отримали підвищення навантаження. Лікарі реально сподівалися на зменшення обсягів паперової роботи, але зараз вони говорять про те, що кількість паперової роботи не зменшилася, а до неї додалася електронна система охорони здоров'я. Тому необхідно дуже швидко іти до запровадження електронної картки пацієнта.

У медичних закладах відсутні у достатній кількості необхідне спеціальне медичне обладнання для діагностики та лікування, засоби індивідуального захисту, дезінфекційні засоби тощо. А відсутність необхідних засобів захисту та діагностики піддає ризику медичних працівників, що унеможлиблює, у разі їх захворювання, своєчасне

надання медичної допомоги іншим хворим на коронавірус. У загальній структурі хворих на коронавірусну інфекцію COVID-19 по країні 20 % становлять медичні працівники. Це один з найвищих показників серед інших країн. Недостатній рівень фінансування не дозволяє органам місцевого самоврядування забезпечити виконання вимог Програми медичних гарантій та виконувати делеговані державою повноваження на забезпечення доступності і безоплатності медобслуговування. Реальні тарифи на пакети медичних послуг значно вищі ніж ті, що затверджені постановою КМУ від 05.02.2020 № 65. Після старту реформи дуже багато стало залежати від керівників медичних закладів, які часто були не готові до змін. Реформи переважно підтримані медичними працівниками, проте є недостатнє розуміння компонентів реформи (у лікарів та пацієнтів). Це відбувається тому, що не затверджено стратегії розвитку охорони здоров'я, яка би прописала наперед, що за чим відбуватиметься. Зараз паралельно проходить багато різних процесів, і складно зрозуміти, як вони пов'язані один з одним.

Також серед проблемних моментів: недостатні навички діяти за новими правилами; неузгоджене законодавство про медицину на селі; невизначене майбутнє; нерегульовані взаємини із невідкладною допомогою та вторинною; більшості проблемних питань можна було б уникнути, якби органи державної влади частіше прислухалися до органів місцевого самоврядування.

Отже, необхідно проводити більше навчань, тренінгів, надавати інструкції. Особливо для керівників комунальних некомерційних підприємств. Надзвичайно важливим є вирішення фінансових питань та соціальної спрямованості місцевих рад.

Список використаних джерел

1. Підводні камені медичної реформи: результати незалежного дослідження в регіонах. Реанімаційний пакет *реформ* : веб-сайт. URL: <https://rpr.org.ua/news/pidvodni-kameni-medychnoji-reformy-rezultaty-nezalezhnoho-doslidzhennya-v-rehionah/> (дата звернення: 29.06.2020).

2. АМУ: Проблеми в охороні здоров'я потребують першочергового вирішення. *Охорона здоров'я* : веб-сайт. <https://www.auc.org.ua/novyna/amu-problemy-v-ohoroni-zdorovya-potrebuyut-pershochergovogo-vyrishennya> (дата звернення: 20.07.2020).

*Клименко Р. Г., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОСЛІДНИХ ГОСПОДАРСТВ

Основна частина державних підприємств – це підприємства, які в першу чергу забезпечують науково-технічний прогрес у сільському господарстві і обслуговують підприємців – виробників сільськогосподарської продукції.

Проаналізуємо діяльність державних підприємств дослідних господарств Інституту свинарства і агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України в табл. 1. Державні

підприємства дослідні господарства направлені на впровадження наукових розробок Інституту свинарства і агропромислового виробництва НААН.

Таблиця 1

Характеристика діяльності державних підприємств дослідних господарств Інституту свинарства і агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України в Полтавській області, 2019 р.

Характеристика	Назва підприємства		
	ДП «ДГ ім. 9 Січня»	ДП «ДГ «Степне»	ДП «ДГ ім. Декабристів»
Місце розташування	Хорольський р-н с. Яловецьке	Полтавський р-н с. Степне	Миргородський р-н с. Великий Байрак
ППП директора	Пасюта Андрій Григорович	Сокирко Петро Григорович	Цибенко Володимир Григорович
Кількість працюючих, осіб	385	210	197
Площа землекористування	7772,6 га сільськогосподарських угідь, рілля – 6907,6 га	3532 га сільськогосподарських угідь, рілля – 3287 га	3481 га сільськогосподарських угідь, рілля – 3135 га
Тваринництво	2534 гол. ВРХ, з них 600 корів, 1561 гол. свиней, в тому числі 100 основних свиноматок, 156 гол. овець	738 гол. ВРХ, з них 420 корів, 421 гол. свиней, в тому числі 120 основних свиноматок	623 гол. ВРХ, з них 550 корів, 1100 гол. птиці, з них 800 гол. курей і 300 гол. перепелів, 100 бджолосімей, 15 гол. коней
Переробка	Міні-комбикормовий завод. Крупомельний цех та олійниця, цех по виготовленню екструдату	М'ясопереробний цех, комбикормовий завод, олійниця	Комбикормовий завод, олійниця, крупомельний цех

Джерело: побудовано автором за [1]

Найбільша площа землекористування у ДП «ДГ ім. 9 Січня» – 7772,6 га, в цьому підприємстві працює і найбільша кількість працівників – 385 осіб. Площа

сільськогосподарських угідь ДП «ДГ «Степне» становить 3532 га, а кількість працюючих – 210 осіб. Площа ДП «ДГ ім. Декабристів» становить 3135 га та 197 осіб.

Державне підприємство «Дослідне господарство імені Декабристів Інституту свинарства і агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України» створене з метою організаційно-господарського забезпечення науково-дослідним установам Національної академії аграрних наук України умов для проведення випробувань і доопрацювання наукових розробок, їх апробації, проведення виробничої перевірки і впровадження їх у виробництво та іншої господарської діяльності [1].

Свою діяльність підприємство здійснює на підставі статуту, затвердженого Національною академією аграрних наук України та зареєстрованого державним реєстратором Миргородської районної державної адміністрації.

ДП «ДГ ім. Декабристів» розташоване в с. Великий Байрак Миргородського району Полтавської області. Адміністративний відділ підприємства знаходиться за адресою с. В. Байрак, вул. Миру, 10 б. Підприємство має розрахунковий рахунок в ПФ АТ Веайбі Банк м. Миргород. Організаційна та управлінська структура підприємства побудовані так, щоб органічно поєднувати виробничу, наукову, апробаційну і інформаційно-консультаційну діяльність. Підприємство підпорядковане НААН, має статутний капітал в обсязі 5089,1 тис. грн. Отримує наукові консультації від установи. Підприємство – член Асоціації виробників молока України. Для пошуку ефективних інновацій директор постійно відвідує ярмарки, виставки, зокрема Agro Animal Show, «Київ-Експо-Плаза», а також закордонні.

З метою розміщення власних об'єктів та здійснення

господарської діяльності, виробництва оригінального, елітного та репродукційного насіння, вирощування садивного матеріалу сільськогосподарських культур, кормів для тварин і пропаганди ведення товарного сільськогосподарського виробництва, Підприємству надано у постійне користування земельні ділянки державної власності [2, с. 41].

В цілому, державна підтримка агропромислового комплексу повинна здійснюватися, зважаючи на досягнутий рівень продуктивності суб'єктів господарювання, стрімку зміну ситуації та умов ринку, а також інноваційний розвиток, створюючи нові джерела економічного зростання агропромислового сектору економіки.

Список використаних джерел

1. Інституту свинарства і агропромислового виробництва НААН.
URL: <http://naas.gov.ua/content/institut-svinarstva-i-agropromislovogo-virobnictva-naan> (дата звернення: 20.06.2020).

2. Титаренко Ю. С. Державне регулювання та підтримка аграрно-промислового комплексу України. *Вісник східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2017. Вип. 2 (23). С. 32-41.

*Овсій А. В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., ст. викладач Могилат М. Г.*

ОСНОВНІ ШЛЯХИ НАДХОДЖЕННЯ ШКІДЛИВИХ РЕЧОВИН ДО ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ

Для оцінки якості харчових продуктів існує багато пропозицій щодо визначення поняття «якість харчових продуктів». Найбільш обґрунтоване визначення наведено у «Медико-біологічних вимогах і санітарних нормах якості продовольчої сировини і харчових продуктів (МБТ)» (1990). А саме: якість харчових продуктів – сукупність властивостей, що відображають здатність продукту забезпечувати потреби організму людини у харчових (поживних) речовинах, органолептичні характеристики продукту, безпечність його для здоров'я споживачів, надійність відносно стабільності складу та збереження споживчих властивостей [1, с. 183].

Основні напрями надходження шкідливих речовин до продуктів харчування ілюструє рис. 1.

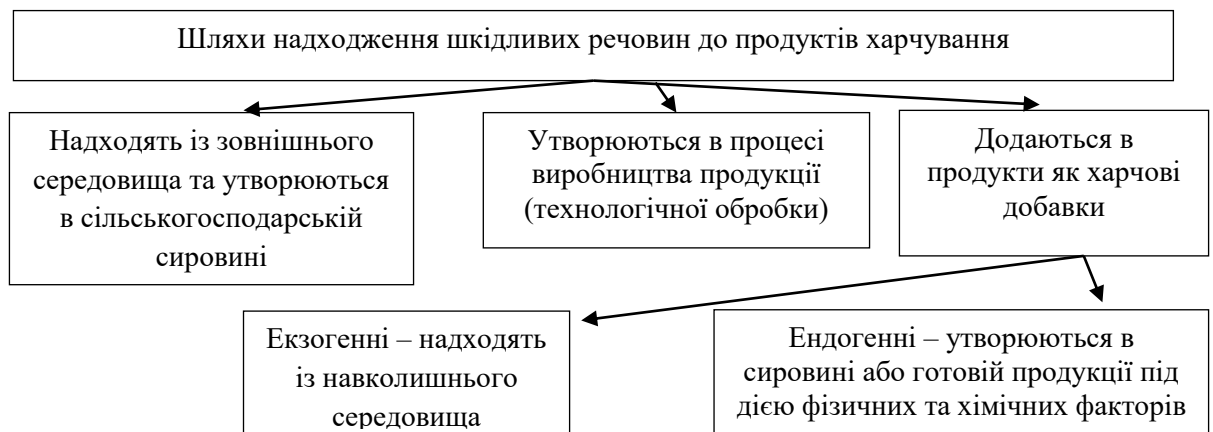


Рис. 1. Основні шляхи надходження шкідливих речовин до продуктів харчування [2, с. 15]

Сучасна світова харчова промисловість з метою поліпшення якості продуктів для досягнення тих чи інших технологічних цілей, широко використовує харчові добавки, в тому числі і синтетичного походження. До харчових добавок належать речовини, які, по-перше, поліпшують зовнішній вигляд продуктів (барвники, освітлювачі, загусники та ін.); по-друге, продовжують термін зберігання продуктів (консерванти, інгібітори, антиоксиданти); по-третє, змінюють фізичні властивості продуктів (поверхнево-активні речовини); по-четверте, поліпшують смак і аромат (ароматичні речовини, підсилювачі смаку і аромату, підсолоджувачі та ін.); по-п'яте, підвищують харчову цінність продуктів (вітаміни, мікроелементи, біологічно-активні речовини) [2, с. 16].

Якість продукту базується на широкому спектрі вимог до нього. Розглянемо визначення деяких диференційованих показників якості, а саме харчову, біологічну та енергетичну цінність продуктів.

Харчова цінність – поняття, яке інтегрально відображає всю повноту корисних властивостей харчових продуктів, у тому числі забезпеченості цим продуктом фізіологічних потреб людини в основних харчових речовинах та енергії. Харчова цінність передусім характеризується хімічним складом харчового продукту з урахуванням споживання його у загальноприйнятій кількості [3].

Щодо біологічної цінності в літературі зустрічається різне тлумачення цього показника з одного боку як показника якості харчового білка, з іншого – якості жирних компонентів (особливо вмісту поліненасичених жирних кислот. Більш доцільно характеризувати біологічну цінність продукту вмістом в ньому усіх незамінних компонентів: насамперед незамінних амінокислот, поліненасичених жирних кислот, вітамінів, мікро- і макроелементів.

Тому за останніми уявленнями доцільним є наступне визначення цього поняття.

Біологічна цінність – вміст у харчових продуктах пластичних і каталітичних речовин, що забезпечують в організмі фізіологічну адекватність обміну речовин. Енергетична цінність – кількість енергії (кДж, ккал), що звільняється в організмі внаслідок біохімічного окислення харчових речовин. При виробництві харчових продуктів найбільш важливим питанням є забезпечення безпечності цих продуктів для споживача [4].

Отже, безпечність харчових продуктів – відсутність токсичної, канцерогенної, мутагенної чи іншої несприятливої дії продуктів на організм людини у разі споживання їх у загальноприйнятих кількостях. Безпечність гарантується встановленням і дотриманням регламентованого рівня вмісту (відсутність або обмеження рівнів гранично допустимих концентрацій) забруднювачів хімічної та біологічної природи, а також природних токсичних речовин, що характерні для даного продукту та становлять небезпеку для здоров'я. Безпечний харчовий продукт – харчовий продукт, який не справляє шкідливого впливу на здоров'я людини та є придатним для споживання.

Список використаних джерел

1. Проневич О. С. Імплементация европейских стандартов обеспечения качества питьевой воды: институционно-правовой аспект. *Форум права: електрон. наук. фахове вид.* 2017. № 3. С. 182–189. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_3_33.pdf (дата звернення 05.08.2020).

2. Семенова А. А., Туниева Е. К., Холодов Ф. В. Криопротекторы или новые свойства «старых» пищевых добавок.

Мясная индустрия. 2019. № 9. С. 14–16.

3. Слива Ю. В., Швець Т. Г. Сучасний стан розвитку міжнародної і національної нормативних баз щодо системи управління безпеністю харчових продуктів. *Наукові доповіді НУБіП України*. 2018. № 42. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Nd_2013_6_11.pdf (дата звернення: 26.07.2020).

4. Що змінилося з новим законом про харчову безпеку? URL: <https://www.gcsms.com.ua/arkhiv-novin> (дата звернення: 30.07.2020).

*Барбінова А. В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Сьомич М. І.*

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ РЕГІОНУ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Дослідження особливостей розвитку інвестиційних процесів в регіонах України демонструє високу ступінь диференціації регіонів за рівнем інвестицій. Спираючись на результати дослідження та практику регіонів в частині управління інвестиційною привабливістю [1 – 4], можна відзначити, що всі моделі управління інвестиційною привабливістю регіону можна об'єднати в такі групи за типом використовуваних інструментів:

1) інституційна модель – полягає в цільовій орієнтації на формування інфраструктурного забезпечення інвестиційної діяльності в регіоні. Вона є найпоширенішою і передбачає формування

регіональної інноваційної системи та надання пільгових умов інвестування. Адміністрації регіонів активно впроваджують інструменти інформаційно-аналітичного супроводу інвестиційної діяльності, яке полягає у формуванні реєстру інвестиційних проєктів, підготовки і розміщення на сайті інвестиційного паспорту регіону;

2) програмно-цільова модель – ця практика досить широко поширена в регіонах України. Вона базується на формуванні і реалізації цільових програм регіону. В Україні дана модель отримала широке поширення за рахунок активного використання інструментів підтримки місцевих ініціатив. Привабливість таких програм для інвесторів підкріплюється спільною участю регіонального і місцевого бюджетів та коштів бізнес-спільноти;

3) модель коопераційної взаємодії, заснована на реалізації принципу потрібної спіралі і передбачає тісну співпрацю державного сектора і бізнесу, побудовану на довгостроковій і чесній взаємовигідній основі, яка дає можливість зосередити ресурси там, де це необхідно, оптимізувати виробничі ризики, підвищити керованість і економічно ефективно втілювати в життя завдання, що стоять перед регіоном. Причому не тільки інвестиційні, але і експлуатаційні завдання. Зарубіжний досвід свідчить про високу ефективність муніципально-приватного партнерства, проте, у вітчизняній практиці використання цього інструменту обмежене дією Закону «Про місцеве самоврядування» [5];

4) маркетингова модель – передбачає активне використання інструментів територіального маркетингу для формування сприятливого інвестиційного іміджу регіону;

5) модель, заснована на теорії систем – в цьому випадку регіон виступає як частина системи більш високого рівня, а рішення в галузі

управління інвестиційною привабливістю визначаються дією принципу матрьошки.

Моделі управління інвестиційною привабливістю рідко реалізуються в чистому вигляді, як правило, використовується синтез декількох з переважанням моделі того чи іншого виду. Визначаючи результати управління інвестиційною привабливістю, можна зробити висновок, що активізація припливу капіталу супроводжується зниженням частки бюджетних інвестицій і кредитів в структурі фінансування інвестиційної діяльності за рахунок збільшення обсягів приватних інвестицій, мобілізованих як на місцевому рівні, так і за його межами, що можна розглядати як позитивну тенденцію в розвитку регіонів і розширенні їх можливостей за рахунок перерозподілу навантаження: місцевий бюджет спрямовується на об'єкти соціально-культурного, інфраструктурного призначення, а приватні інвестиції – в реальний сектор економіки, створюючи додаткові робочі місця і збільшуючи надходження до бюджетів усіх рівнів. Однак, при прийнятті управлінських рішень слід враховувати не тільки сформований і планований рівень інвестиційної привабливості, а й, перш за все, суб'єктивність сприйняття інвестором регіону, а також часовий лаг, який визначається тривалістю часу, необхідного для зміни рівня інвестиційної привабливості в результаті дій адміністрації регіону.

Список використаних джерел

1. Гавриш І. І. Методика порівняльної оцінки привабливості регіону для різних цільових аудиторій. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. Черкаси: ЧДТУ, 2017. Вип. 46. С.60-71.

2. Завадських Г.М. Методичні підходи до оцінки інвестиційної

привабливості регіону. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 152-155.

3. Каркіч І. О. Інвестиційна привабливість регіонів України. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал.* Острог: Вид-во НУ «ОА», 2017. № 4(32). С. 88–91.

4. Куриков В.М., Ташланова Ю.В. Методологія оцінки інвестиційної привлекательності регіона. *Вестник Академії економіки і права.* 2019. № 5-1. С. 99-103.

5. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. – Редакція від 23.07.2020, підстава – 805-ІХ. *Законодавство України:* офіційний веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>.

*Заєць С. М., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: д.е.н., професор Пантелеймоненко А.О.*

БАЗОВІ ЕЛЕМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В Україні управління розвитком територіальних одиниць здійснюється відповідно до положень державної регіональної політики, яка являє собою «систему цілей, заходів, засобів та узгоджених дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб для забезпечення високого рівня якості життя людей на всій території

України з урахуванням природних, історичних, екологічних, економічних, географічних, демографічних та інших особливостей регіонів, їх етнічної і культурної самобутності» [3].

Латинін М.А. і Пастух К.В. [2, с. 85] об'єктом управління визначають території, в межах яких здійснюється державне управління і місцеве самоврядування, а суб'єктами управління – органи державної влади (центральні та місцеві), представницькі органи місцевого самоврядування, які в межах своєї компетенції вирішують проблеми соціально-економічного розвитку територій.

Основними документами, що регламентують управління розвитком громад є наступні [3]: Державна стратегія регіонального розвитку України та план заходів її реалізації; регіональні стратегії розвитку та плани заходів з їх реалізації; державні програми щодо розвитку транскордонного співробітництва, соціально-економічного розвитку окремих територій; угоди щодо регіонального розвитку; інвестиційні програми (проекти), спрямовані на розвиток регіонів.

Інструменти державної регіональної політики в розрізі окремих напрямів управлінського впливу та заходів можна умовно об'єднати у групи (рис. 1).



Рис. 1. Інструменти управління розвитком територіальних громад [4]

Основні форми підтримки розвитку об'єднаних громад передбачають організаційну, методичну, інформаційно-просвітницьку та фінансову підтримку добровільного об'єднання громад. Для провадження реформи децентралізації Уряд надає фінансову підтримку територіальним громадам (рис. 2).

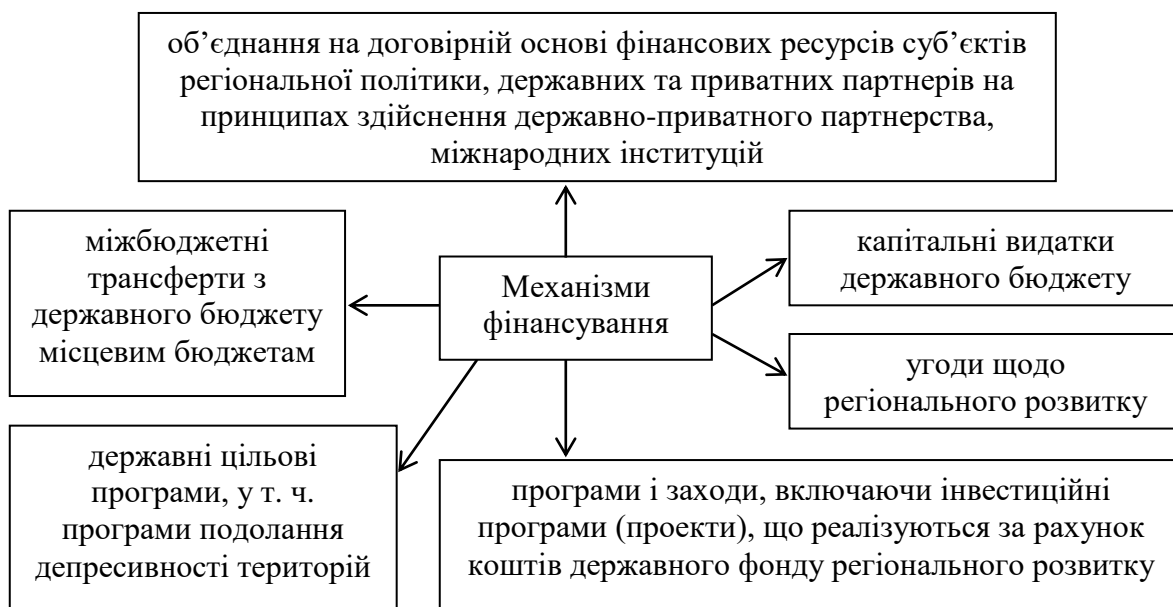


Рис. 1. Механізми фінансування заходів з управління громадами [1]

Таким чином, розвиток територіальної громади безпосередньо залежить від: ефективної законодавчої бази, що розробляється Урядом країни; компетентності місцевих управлінців (очільників регіонів, ОТГ, міст), яка проявляється у здатності обрати правильні інструменти управління та залучити громадськість до процесу прийняття рішень; готовності співпрацювати з іншими громадами задля вирішення спільних проблем. Важливо розуміти, що за обмежених публічних коштів інструменти регіонального розвитку допомагають спрямувати ресурси на підтримку саме тієї діяльності, яка створить для цієї конкретної області додаткові податкові надходження до місцевих та обласного бюджетів.

Список використаних джерел

1. Воротін В. Модернізація механізмів державного управління в контексті реформи децентралізації влади в Україні. *Децентралізація публічної влади в Україні: здобутки, проблеми та перспективи: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнародною участю*, 15 бер. 2019 р. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2019. 148 с.

2. Латинін М.А., Пастух К.В. Теоретичні засади державної економічної політики на регіональному рівні. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип.1 (44). С. 81-88.

3. Про засади державної регіональної політики: Закон України №156-VIII від 05.02.2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/156-19>. (дата звернення 20.05.20).

4. Рогозян Ю. С., Серебряк К. І. Аналіз наукових підходів до проблематики визначення та систематизації параметрів позиціонування територій локального рівня. *Економіка та держава*. 2020. № 5. С. 6–10. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.5.6

*Заїченко І. В. здобувач вищої освіти СВО «Магістр»,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Бардіна Т. О.*

ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ДЛЯ ПОРІВНЯЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОЗВИТКУ МІСТ

У сучасних умовах використання маркетингових інструментів в муніципальному управлінні є досить ефективним способом

вирішення різних проблем з метою підвищення якості життя населення. Якщо в сфері бізнесу маркетинг націлений на створення сприятливих умов для збуту продукції та максимізації прибутку господарюючого суб'єкта, то в муніципальному управлінні він спрямований на такий рівень соціально-економічного розвитку території, при якому досягається максимальне задоволення потреб споживачів муніципальних послуг. Тим самим підвищується імідж території, її конкурентоспроможність і привабливість як місця проживання, відвідування або діяльності для різних груп споживачів.

Як зазначають дослідники, саме людина є основою маркетингової діяльності, оскільки найвищим пріоритетом держави є якість життя населення і сталий (або збалансований) розвиток [1, с. 102]. Відповідно, більшість рейтингів орієнтуються на оцінювання загального рівня якості проживання мешканців в містах.

Пропонуємо результати аналізу кількох рейтингів, що оцінюють якість / комфортність життя в містах світу: Mercer's «Quality of living survey»; The «Economist's Global Livability Ranking»; Monocle's «Most Liveable Cities Index»; Resonance Consultancy. Розглянемо детальніше результати аналізу.

1. Mercer's «Quality of living survey» (Рейтинг якості життя в містах світу Mercer). Список Mercer ґрунтується на результатах щорічного порівняльного дослідження 231 міст світу. Оцінка проводиться на основі даних по 39 критеріям, таким як політико-соціальне середовище; економічні показники; наявність певних обмежень (наприклад, цензури); якість системи охорони здоров'я; якість системи освіти; доступність і вартість житла; культурне життя, клімат та ймовірність природних катаклізмів. До першої трійки даного рейтингу входять Відень, Цюрих і Ванкувер. Далі – Мюнхен,

Окленд, Доссельдорф, Франкфурт-на-Майні, Копенгаген, Женева і Базель.

2. The «Economist's Global Livability Ranking» (Глобальний рейтинг найбільш комфортних для життя міст). При підрахунку балів береться до уваги доступність товарів, безпека життя, рівень освіти та охорони здоров'я, культурна і екологічна привабливість, а також ефективність інфраструктури. Другий рік поспіль на першому місці опинилася столиця Австрії – Відень. На другій і третій позиціях розмістилися австралійські мегаполіси Мельбурн і Сідней. У ТОП-10 в порядку убудування також увійшли Осака, Калгарі, Ванкувер, Торонто, Токіо, Копенгаген і Аделаїда [2].

3. Monocle's «Most Liveable Cities Index» (Рейтинг найбільш придатних для життя міст). Найважливішими критеріями оцінки стали безпека (рівень злочинності); залученість в світову спільноту; клімат і кількість сонячних годин; якість будівель; розвиненість транспортної інфраструктури; терпимість; хороша екологія; дизайн; умови для бізнесу; законодавство про охорону здоров'я. Топ-3 міста за даним рейтингом: Мюнхен, Токіо, Відень. До топ-10 увійшли: Цюрих, Копенгаген, Берлін, Мадрид, Гамбург, Мельбурн і Гельсінкі.

4. У рейтингу «Кращі міста світу 2020», складеного експертами Resonance Consultancy [4], Лондон посів перше місце. В рамках дослідження аналітики оцінювали міста за параметрами: клімат, безпека, наявність інфраструктури для відпочинку та пам'яток, забезпеченість освітніми установами, аеропортами, ресторанами і магазинами, частка освічених жителів, рівень доходів громадян, популярність міста в соціальних мережах. За підсумками дослідження рейтинг кращих для життя міст світу очолив Лондон, за ним слідує Нью-Йорк, Париж, Токіо і Москва. У топ-10 рейтингу також

потрапили (в порядку убавання позицій в рейтингу): Дубай, Сінгапур, Барселона, Лос-Анджелес і Рим.

Отже, для порівняльної характеристики рівня розвитку міст застосовується технологія бенчмаркінгу, яка передбачає складання рейтингів. Ці рейтинги базуються на офіційних даних, опублікованих рейтинговими агентствами і враховують комплекс показників соціально-економічного розвитку міст світу.

Список використаних джерел

1. Перезова І.В., Гречаник Н.Ю. Маркетинг в системі управління соціально-економічним розвитком регіону. *Інноваційна економіка*. 2016. №5-6. С. 101-109.

2. ТОП-3 самых комфортных для жизни городов мира по версии The Economist. *Сегодня*. URL: <https://www.segodnya.ua/lifestyle/travel/top-3-samyh-komfortnyh-dlya-zhizni-gorodov-mira-po-versii-the-economist-1326460.html>. (дата звернення 12.05.20).

3. Forbes обрав найкраще українське місто для бізнесу – це не Київ. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/09/4/664746/>. (дата звернення 12.05.20).

4. Resonance Consultancy: website. URL: <https://resonanceco.com/about/>. (дата звернення 12.05.20).

*Штома Д. І., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. е. н., професор Герасимчук Н. А.*

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕСОНАЛОМ»

В сучасній науковій літературі існує безліч підходів до визначення поняття «управління персоналом». Умовно ці підходи можна розділити на наступні категорії [1, с. 51] :

1) діяльнісний підхід, коли управління персоналом розглядається як певна «діяльність, яка виконується на підприємствах, що сприяє най-більш ефективному використанню працівників для досягнення організаційних і особистих цілей» [4, с. 7];

2) процесний підхід, що розглядає управління персоналом як «про-цес цілеспрямованого впливу на систему економічних відносин, для задоволення потреб організацій у кадрах необхідної кваліфікації, забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються, та їх ефективного використання» [3, с. 8];

3) комплексний підхід, при якому під управлінням персоналом на виробництві розуміється «комплекс управлінських впливів (принципів, методів, засобів і форм) на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх потенціалу при виконанні трудових функцій» [5, с. 6];

4) системний підхід, при якому управління персоналом розглядається як «система економічних, організаційних і соціально-

психологічних методів, спрямованих на забезпечення ефективності трудової діяльності й підтримку конкурентоспроможності підприємства» [2, с. 14].

Системний підхід до управління персоналом вимагає адаптації персоналу до мінливих організаційних вимог, в свою чергу управління персоналом повинно виходити з багатоманітності типів поведінки людей і їх ціннісних орієнтацій. Оскільки організація – це соціотехнічна система, то неможливо, працюючи тільки над одним елементом системи, прийти до позитивного результату. Відсутність стабільного складу персоналу негативно позначається на продуктивності праці, завдає шкоди репутації підприємства й тим самим знижує ефективність його діяльності та економічний потенціал в довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим можна виділити два підходи до управління персоналом : технократичний і гуманістичний (рис. 1):

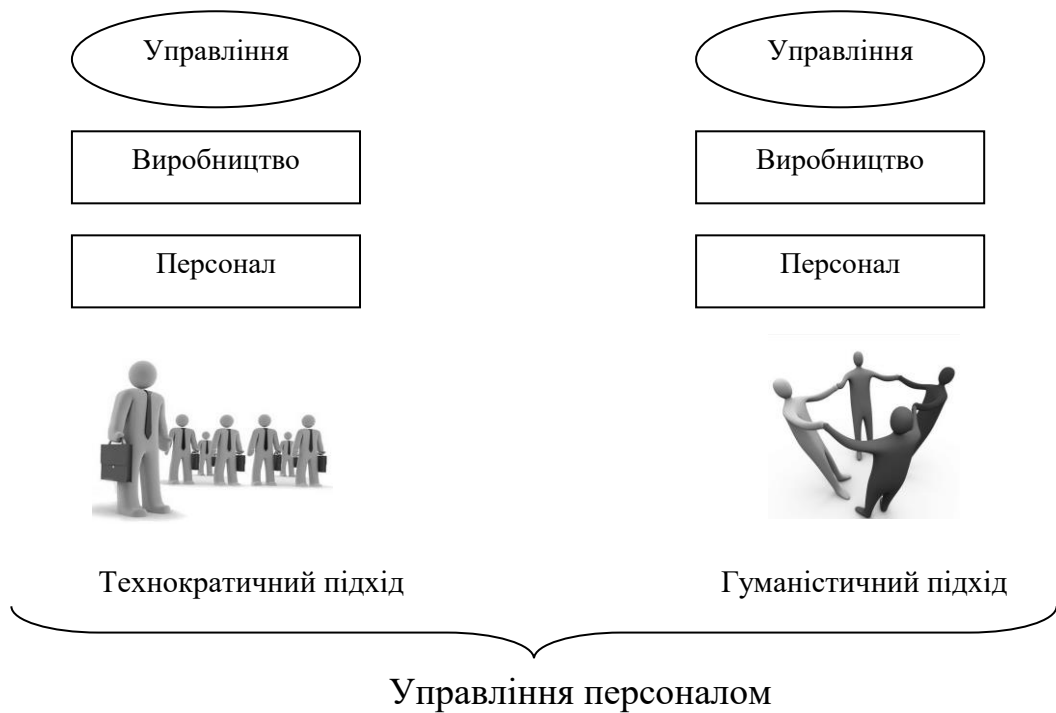


Рис. 1. Технократичний і гуманістичний підходи до управління персоналом [6]

Доказом зв'язку науки управління персоналом з психологією є тісний зв'язок історії розвитку мотиваційних і трудових теорій з історією розвитку психологічних навчань.

Список використаних джерел

1. Бутенко І. А. «Управління персоналом» як системна категорія. *Економічні інновації*. Випуск № 57. 2014. С. 51-61.

2. Галенко В. П., Страхова А. А. Управление организацией: Метод. разраб. Федеральное агенство по образова-нию; Высшая экономическая школа (МИПК) СПбГУЭФ. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2005. 57 с.

3. Дейнека А. В. Стратегия управления персоналом организации: Учеб. пособ. Краснодар : КИМП и М, 2009. 266 с.

4. Ивашкевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления : основы управления персоналом: Учебник. М. : Дело, 2004. 484 с.

5. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом: Учебник. М. : Дашков и КО, 2007. 464 с.

6. Управление персоналом на предприятии: социально-психологи- ческие проблемы. Тренинг персонала: Учеб. пособ. [М.К. Беляев, О.В. Максимчук, Б.А. Навроцкий, Г.Н. Ильина, А.М. Безнебева, О.О. Некрасова] ; М-во образования и науки Рос. Федерации; Волгогр. гос. архит.-строит. ун-т; Волж. ин-т стр-ва и технологий (филиал) ВолгГАСУ. 4-е изд., доп. Волгоград: ВолгГАСУ, 2014. 209 с.

*Лобода І. С., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Попова Ю. М.*

ОСНОВНІ СИМПТОМИ ТА ОЗНАКИ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Швидкий ритм життя, нові вимоги до кваліфікації та професійного рівня публічних службовців різних категорій, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, безумовно, впливають на психологічний стан працівників, провокують виникнення емоційного напруження, розвиток професійного стресу. На публічних службовців в умовах сьогодення покладено високу відповідальність, високі вимоги до виконання професійних обов'язків, крім того складність ситуації в країні, в цілому в світі зумовлюють стресовий характер діяльності в цій сфері.

На жаль, на сьогодні практично не враховуються соціально-психологічні особливості працівника, що пов'язані з його особистісними характеристиками, у більшості органів державної влади, місцевого самоврядування відсутні центри психологічної підтримки, психологічного консультування, в органах державної влади, місцевого самоврядування посади практичного психолога нема. Саме поняття «вигорання» («burnout») в науковий обіг уперше запропонував ввести американський психіатр Н.І. Freudenbergery у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з пацієнтами

(клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері, надаючи професійну допомогу [5]. На сьогодні існує чимало визначень цього поняття як у зарубіжній науковій літературі, так і у вітчизняній. Це робиться представниками різних галузей наукових знань (вітчизняні автори у використовують поняття «емоційне вигорання» [1] та «професійне вигорання» [2; 4]). Проте синдром вигорання на сьогодні належить до маловивчених феноменів особистісної деформації. Зупинимося на основних симптомах та ознаках виникнення синдрому професійного вигорання серед публічних службовців, котрі згруповані в п'ять груп (рис. 1):

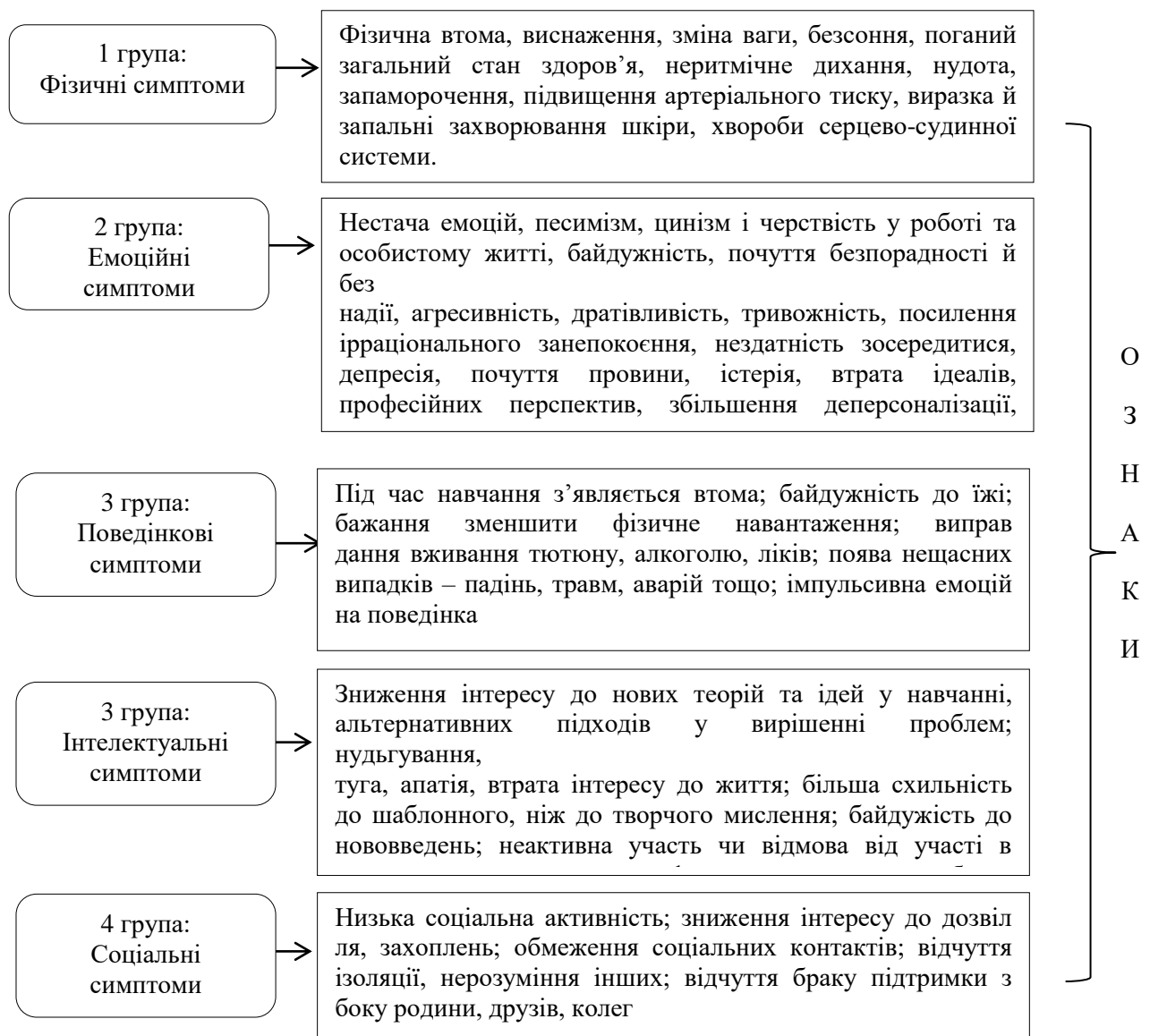


Рис. 1. Основні симптоми та ознаки виникнення синдрому професійного вигорання серед публічних службовців [3]

На даному етапі розвитку України, в умовах реформування діяльність публічного службовця характеризується високою інтенсивністю, насиченістю дій, частим втручанням зовнішніх факторів, численними соціальними контактами різного рівня, перевагою безпосереднього спілкування з іншими людьми, що сприяє значній емоційній напруженості та розвитку стресів. Це створює передумови для виникнення синдрому професійного вигорання. Сама проблема професійного вигорання потребує подальшого серйозного наукового аналізу. Виокремлюють фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціальні симптоми.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. М. : Наука, 1996. 384 с.
2. Елдышова О.А. Синдром выгорания как форма устойчивой личностной деформации. *Психологическое консультирование и психотерапия: на стыке наук, времен, культур* : материалы Международной научно-практической конференции (27 сентября – 1 октября 2007 г.) / Сост. Л.Г. Гончарова, И.А. Монахова. Астрахань, 2007. С. 65-67.
3. Коновчук Н. С., Марков С. Л. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Актуальні проблеми психології. Університет «Крок». С. 91-95. URL: file:///D:/Zona%20Downloads/Pvuk_2012_14_20.pdf. (дата звернення 10.09.20).
4. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях. *Психологический журнал*. 2002. Т. 23. №3. С. 85-95.

5. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. – P. 150-165.

*Міщенко С. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Макаренко П.М.*

СТАНОВЛЕННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Однією з найважливіших ознак побудови демократичної держави є розвиток місцевого самоврядування.

Конституція України закріпила дві системи влади на місцях: місцеві державні адміністрації, які є відповідними органами виконавчої влади, та місцеве самоврядування як публічну владу територіальних громад.

Поява і розвиток інституту місцевого самоврядування зумовлені усвідомленням суспільством того, що зміцнення державної влади в центрі не може бути ефективним і корисним для суспільства в цілому без її одночасної децентралізації, функціонування первинних територіальних громад, об'єднаних певними спільними місцевими інтересами. Це також пов'язано з тим, що більшість звернень громадян до влади стосовно забезпечення різноманітних умов життєзабезпечення зосереджуються на місцевому рівні й мають тут вирішуватись. Прагнучи розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу, Конституція України (ст. 7) закріпила принцип, згідно з яким в Україні визначається та гарантується місцеве

самоврядування [1].

Місцеве самоврядування – це право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання в сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування є складовою організації управління суспільством. На відміну від місцевого управління, місцеве самоврядування є діяльністю, спрямованою на забезпечення потреб та інтересів місцевого населення. У політичному аспекті місцеве самоврядування розглядається як інститут парламентського режиму, специфічна форма реалізації публічної влади, відмінної як від держави, так і від об'єднань громадян.

Нормативне регулювання організації та діяльності місцевого самоврядування здійснюється внутрішнім правом кожної держави, а також відповідними актами міжнародного рівня, зокрема Європейською Хартією місцевого самоврядування. Ця хартія визначила принципи, основні напрями місцевого самоврядування, його співвідношення з місцевим управлінням. Правовою основою місцевого самоврядування в Україні є Конституція України, яка закріпила систему місцевого самоврядування, його фінансову та матеріальну базу, роль територіальної громади, фінансові гарантії місцевого самоврядування з боку держави та роль місцевого самоврядування як гаранта прав і свобод. Усі організаційні питання щодо діяльності органів місцевого самоврядування та їх повноважень врегульовуються Законом Про місцеве самоврядування в Україні (від 21 травня 1997 р.) [2].

Основними рисами місцевого самоврядування в Україні є:

демократичний характер, здійснення на всіх щаблях адміністративно-територіального устрою держави (крім Автономної Республіки Крим), відсутність ієрархії між територіальними громадами, їх органами і посадовими особами, характер соціальної служби, фінансово-економічний, політичний характер, специфічний правовий статус.

Важливими ознаками будь-якого органу місцевого самоврядування є його правова, організаційна та фінансова автономія щодо інших органів місцевого самоврядування, а також державних органів. Суть правової автономії виявляється у наявності в органів місцевого самоврядування власних повноважень, визначених Конституцією і законодавством. Організаційна автономія виражається в тому, що орган місцевого самоврядування має змогу сам визначати власну внутрішню структуру з тим, щоб вона відповідала місцевим потребам і забезпечувала ефективне управління. Фінансова автономія полягає у праві органів місцевого самоврядування на володіння і розпорядження власними коштами, достатніми для здійснення своїх функцій і повноважень.

Хоча місцеве самоврядування, його органи згідно з Конституцією України не входять до механізму державної влади, це не означає його повної автономності від державної влади, державного управління. Місце та роль органів місцевого самоврядування в системі державного управління визначаються структурою їх повноважень, що включають: 1) власні (самоврядні) повноваження, здійснення яких пов'язане з вирішенням питань місцевого значення, наданням громадських послуг населенню; 2) делеговані повноваження (окремі повноваження органів виконавчої влади, надані законом органам місцевого самоврядування), здійснення яких

пов'язане з виконанням функцій виконавчої влади на місцях.

Становлення громадянського суспільства, демократизація суспільних відносин є відправними основними розвитку публічної сфери, яка зорієнтована на задоволення суспільних інтересів і складається із: суспільного сектору економіки, системи перерозподілу доходів для задоволення суспільних потреб, державних і недержавних установ соціальної сфери, громадських організацій, інституцій духовної сфери. Саме на забезпечення умов ефективної реалізації функцій публічною сферою має бути зорієнтована взаємоузгоджена діяльність інститутів державного-управління і місцевого самоврядування в межах формування єдиної системи публічного адміністрування [1,2].

Конституція України, визначивши місцеве самоврядування як одну із засад конституційного ладу, поклала на державу конституційний обов'язок будувати систему державного управління на демократичних засадах, що обов'язково має супроводжуватись створенням відповідних організаційно-правових механізмів залучення громадян до участі в управлінні державними справами на всіх рівнях територіальної організації державної влади. І в цьому відношенні одним чи не найважливішим способом залучення їх до управління державними справами, має бути створення на місцях такої системи державного управління, за якої громадяни, об'єднані спільним проживанням у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць, наділяються конституцією та законом правом самостійно вирішувати безпосередньо або через обрані ними органи певну частину державних справ, які впливають з їх колективних потреб та запитів. Така характеристика місцевого самоврядування відображена і в Європейській хартії місцевого самоврядування, яка, пов'язуючи

його з правом громадян на участь в управлінні державними справами, визначає місцеве самоврядування однією з головною демократичного ладу.

Список використаних джерел

1. Мельник А. Ф. Оболенський О. Ю., Васіна А. Ю. Державне управління: підруч. [за ред.. А. Ф. Мельник]. К.: Знання, 2009. 343 с.

2. Теорія та історія державного управління: навч. посіб. [Н. М. Мельтюхова, , Г. С. Одінцева, В. Б. Дзюндзюк та ін.]. К.: ВД Професіонал, 2008. 288 с.

*Опара Н. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

Науковий керівник: к.е.н. Тимошенко І. В.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛІСНОЇ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ

Ефективність місцевого самоврядування та економічного, соціального розвитку територіальної громади залежить від ступеню залучення самих членів територіальної громади до вирішення питань покращення власного життя, від їх інтелекту та підприємливості.

Тому 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.

Розробка стратегічного плану сільської громади базується на

основних принципах [1,2]:

1. Партнерство – передбачає проведення різних консультацій, спрямованих на розбудову консенсусу, а також на обґрунтовані очікування громади від владних структур. До участі в ухваленні рішень й розробці стратегічних цілей запрошено всі зацікавлені сторони - представників влади, наукових установ, підприємців та громадянського суспільства.

1. Життєздатність забезпечує розвиток порівняльних переваг, визначених за результатами SWOT-аналізу (розбудова можливостей, котрі послаблюють гостроту вад і проблем). Крім того, для виявлення синергії між вадами та загрозами, що загрожує життєздатності (для ризик-менеджменту), застосовується матриця слабких сторін та загроз.

2. Інтеграція – забезпечує активну участь усіх зацікавлених сторін міста. Інтеграція як багатомірний план розвитку пріоритетних секторів та напрямів діяльності забезпечує усунення конфліктів та негативних впливів, а також забезпечує зосередження на сумісності та синергії заходів.

4. Інновація виступає у ролі індикатора проектів та стосується, головним чином, запропонованого підходу та якнайефективнішого використання наявних ресурсів.

5. Інституційна пам'ять – базується на результатах, досягнутих при розробці попередніх стратегічних документів. Субсидіарність визначає стратегічні заходи, починаючи з найнижчого рівня (на основі потреб місцевої громади), із використанням ресурсів регіонального розвитку. Стратегічне планування – ефективний інструмент системного менеджменту, процес, який має тривати безперервно, оскільки середовище, як і сам об'єкт планування,

постійно змінюються. Це спосіб руху до абсолютного бачення, упродовж якого досягається сталий розвиток територіальної громади.

Основні стадії (етапи) стратегічного планування [3]:

При здійсненні стратегічного планування як процесу, спрямованого на розробку та впровадження довгострокових планів соціально-економічного та культурного розвитку громади можна виділити такі його основні стадії (етапи):

I стадія – детальна оцінка наявних ресурсів громади;

II стадія – оцінка сильних та слабких сторін ресурсного забезпечення (SWOT-аналіз);

III стадія – визначення пріоритетних напрямів соціально-економічного та культурного розвитку громади;

IV стадія – організація міжсекторної взаємодії на основі кооперативного планування (обговорення пріоритетних питань соціально-економічного та культурного розвитку з жителями села, селища, бізнесменами, громадськими організаціями з метою прийняття компромісних рішень);

V стадія – внесення змін та уточнень в стратегічний план;

VI стадія – моніторинг та контроль за виконанням Стратегічного плану розвитку територіальної громади.

I стадія. Детальна оцінка наявних ресурсів

Підготовчим етапом при формуванні стратегічного планування розвитку громади є проведення оцінки ресурсів, якими володіє та які може залучити територіальна громада для вирішення нагальних проблем та реалізації перспективних напрямів розвитку села, селища.

Список використаних джерел

1. Пархоменко В., Прошко В. Громада планує майбутнє: Практичний посібник зі стратегічного планування розвитку міст.

Аспекти самоврядування. К., 2015. № 2. С. 1–20

2. Нудельман В., Санжаровський І. Розробка Стратегії розвитку територіальної громади: загальні засади методики. Київ. Центр Ін-ту Схід–Захід. К.: Вид-во «Дата Банк Україна», 2002. 232 с.

3. Планування місцевого сталого розвитку: Посібник з формулювання стратегії місцевого сталого розвитку. К.: ПРООН, Муніципальна програма сталого розвитку, 2015. 67 с.

4. Розробка та реалізація Стратегій розвитку територіальних громад: вітчизняний досвід. [за ред. С. Максименка та ін.]. К.: Вид-во «Дата Банк Україна», 2012. 232 с.

*Хорольська М. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н.професор Макаренко П.М.*

ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА ТА ВИДИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

При всій різноманітності інтерпретацій громадянського суспільства, переважна більшість дослідників сходяться на тому, що поняття громадянського суспільства застосовується для вивчення неполітичної частини суспільної системи і має певне політичне навантаження лише у випадку розмежування суспільства і держави. Крім того, воно має певні якісні характеристики. Тому його не слід змішувати із людським суспільством взагалі ні історично, ні структурно, ні культурно.

Структурно громадянське суспільство є підсистемою суспільства як цілого, яка, як уже згадувалось, наближається до соціальної сфери суспільного життя. У зародковому стані вона фактично присутня в кожному сучасному суспільстві. Однак суспільства різняться за розмірами цієї підсистеми (вона може, як за тоталітаризму, прямувати до нуля, а може охоплювати основний простір людської життєдіяльності) та за її якістю: рівнем розвиненості, повноцінністю функціонування, системою цінностей.

Як підструктура суспільної системи, громадянське суспільство, у свою чергу, має складну внутрішню структуру, до якої входять компоненти інституційного плану і певний тип культури [1,2].

Інститутами громадянського суспільства є [1,2]:

– добровільні громадські організації і громадські рухи, а також політичні партії на перших стадіях свого формування, поки вони ще не задіяні в механізмах здійснення влади;

– незалежні засоби масової інформації, які обслуговують громадські потреби та інтереси, формулюють і оприлюднюють громадську думку, громадська думка як соціальний інститут;

– у певному аспекті – вибори та референдуми, коли вони служать засобом формування і виявлення громадської думки та захисту групових інтересів;

– залежні від громадськості елементи судової і правоохоронної системи (як-то суди присяжних, народні міліцейські загони тощо);

– на Заході є тенденція зараховувати до інститутів громадянського суспільства також розподільчо-регулятивні інститути сучасної держави загального добробуту.

І дійсність, і теорія еволюціонуючи в часі, зазнали змін, які були узагальнені під назвами громадянського суспільства. Це – часові або

історичні моделі громадянського суспільства. Поряд із ними можуть бути виділені моделі, в яких враховано переважання тих чи інших функцій у життєдіяльності громадянських суспільств. Вони також властиві певним етапам його еволюції, або певним країнам. Варіантом такого моделювання є виділені Ненсі Розенблюм такі різновиди громадянського суспільства як демократичне, посередницьке та виборче громадянське суспільство.

Демократичне громадянське суспільство вирізняється насамперед тим, що його суб'єкти наголошують на політичній участі та потенційній опозиційності громадських об'єднань до владних структур (функція противаги). головною справою громадянських об'єднань тут є прищеплення громадянам почуття політичної дієспроможності, здатності розглядати їх в ім'я загального добра. Для цієї цілі, вони повинні внутрішньо бути ліберально-демократичними міні-республіками, орієнтованими на публічні арени обговорення і здійснення політики [2].

Посередницьке громадянське суспільство розглядається як агент формування чеснот, як вихованість, соціабельність, здатність до солідарного вирішення проблем. Воно націлює громадян на соціальні зв'язки, принципи громадськості, відкритості, товариськості та відповідальності – якості, які утримують плюралістичну ліберальну демократію разом (як це описано у Токвіля). У посередницькому громадянському суспільстві від вторинних асоціацій не очікують формування політичних достоїнств, і соціальне співробітництво зовсім не обов'язково має трансформуватись у політичне представництво.

Виборче громадянське суспільство докладает зусиль до підвищення економічної ефективності і загального добробуту. Це

поки що нова тенденція в розумінні його функцій, але саме вона, на думку автора, найбільше відповідає умовам сучасності. Пропонуючи цю модель як найперспективнішу.

Список використаних джерел

1. Колодій А.М. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні: підручн. для вищ. навч. закл. К.: Всеукр. асоц. вид. Правова єдність, 2008. 350 с.

2. Олійник А.Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні: монографія. К.: Алерта: КНТ: Центр навч. літератури, 2008. 470 с.

Дудник В.В., Дзюба С.О., Гордійчук І.Ю.,

здобувачі вищої освіти СВО Магістр

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к.е.н., професор Галич О.А.

ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Розглядаючи логістичну концепцію якості, зазначимо, що медичні послуги не є продуктом, – це послуга, тому матеріальний потік буде не основним, а забезпечувальним. Це потік, пов'язаний зі своєчасними поставками виробів медичного призначення та лікарськими препаратами, з наявністю і справністю обладнання й інших супутніх для надання медичної допомоги товарів. Варто додати ще один потік – потік пацієнтів, який є одним з найважливіших і безпосередньо пов'язаний з наданням медичної послуги.

Маршрутизація пацієнтів в будівлі може вирішити чимало питань, що відносяться до забезпечення якості. Більше того, перебування пацієнтів в стінах будівлі має бути комфортним. У логістичній системі управління якістю на вході будуть присутні вимоги споживача щодо якості очікуваної послуги. Виходом буде вважатися ступінь задоволеності даними вимогами. До впливу зовнішнього середовища відносять конкуренцію, кон'юнктуру ринку, вплив інфраструктури [1, с. 163-164].

Для досягнення більшого ефекту медичні організації можуть вдатися до впровадження інтегрованої системи логістики якості. У структуру діяльності входять наступні процеси: планування, закупівля, виробництво, розподіл, продаж, сервіс. Для оптимізації єдиної логістичної системи необхідно розглядати сукупність кількох функціональних областей, включаючи їх учасників. За даних обставин медична організація має можливість одноразово приступити до впровадження декількох напрямів, які характеризують якість логістичних концепцій, наприклад:

1. Система інтегрованого планування ресурсів або ERP (*Enterprise Resource Planning*). Концепція містить у собі такі функції, як прогнозування попиту, управління проектами, витратами, персоналом, фінансами, тим самим дозволяючи медичній організації повністю спланувати свою діяльність.

2. Загальне управління якістю або TQM (*Total Quality Management*). Концепція об'єднує технічну сторону та філософію якості. Технічна характеристика якості відображена в міжнародних стандартах ISO 9000. Філософія полягає в повній залученості персоналу медичної організації на всіх етапах. Також TQM передбачає кооперацію з усіма контрагентами логістичної системи,

особливо зі споживачами медичних послуг.

3. Система «Точно вчасно» або JIT (*Just In Time*). Система дозволяє організувати логістичні процеси таким чином, що доставка матеріально-технічних ресурсів і, відповідно, надання медичних послуг могли здійснюватися в необхідному обсязі, в потрібному місці й в певний час. Завдяки JIT, стає можливим зниження запасів, а, отже, до скорочення складських площ. Ефективне використання обладнання сприяє зниженню невиробничих операцій, скорочує терміни обстеження пацієнта в поліклініці й терміни перебування в стаціонарі. Як результат, підвищується якість наданої медичної допомоги.

4. Ощадливе виробництво або LP (*Lean Production*). Стосовно до медичної організації ощадливе виробництво поєднує в собі високу якість, низький рівень запасів, висококваліфікований персонал і «гнучке» обладнання, основний акцент зроблений на усунення непотрібних операцій (необґрунтовані повторні лабораторні тести, очікування в черзі тощо). При порівнянні з масовим виробництвом можна відзначити, що в даному випадку йде зниження запасів і часу, отже, зменшуються втрати від невідповідного надання медичних послуг. Але принцип «чим більше обсяги, тим нижча собівартість» зберігається.

5. Логістика доданої вартості або *Value added logistics*. Основне правило полягає в тому, що абсолютно будь-яка операція збільшує вартість послуги. Але так як додавання вартості не завжди пов'язано зі збільшенням корисності, виникає питання про те, які процеси повинні стати базовими і лягти в основу послуги, що надається більшості споживачів. Всі додаткові операції в такому випадку називають логістикою з доданою вартістю.

6. Товарно-матеріальні запаси, керовані постачальником, або VMI (*Vendor Managed Inventory*). Концепція створена на базі системи управління запасами постачальника із застосуванням інформаційних технологій. Медична організація обумовлює з постачальником верхні й нижні межі розміру запасів, після чого постачальник самостійно організовує свою роботу таким чином, щоб постійно підтримувати необхідний рівень запасів споживача.

7. Логістика, орієнтована на час, або TBL (*Time-based Logistics*). Суть концепції полягає в оптимізації часу кожного етапу життєвого циклу медичної послуги від її планування і до відстеження долі пацієнтів після надання медичної допомоги [2, с. 219].

Таким чином, для реалізації логістичної стратегії в медицині потрібна грамотна система планування, гнучкість і, що найважливіше – контроль. Крім того, закордонний досвід вказує на те, що ефективно управління логістикою неможливо без оперативного інформаційного обслуговування, яке забезпечує швидкий документообіг і створення єдиного інформаційного простору, що сприяє надійній та безперебійній роботі медичних установ, допомагає оптимізувати потік вантажоперевезень лікарських засобів і медичного обладнання в регіонах.

Список використаних джерел

1. Карлаш В.В. Механізми державного регулювання у сфері охорони здоров'я населення України : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2020. 212 с.

2. Hale H., Orrtung R. Beyond the Euromaidan: Comparative Perspectives on Advancing Reform in Ukraine. Redwood : Stanford University press, 2016. 529 p.

*Максєв С.Л., Олійник О.Г.,
здобувачі вищої освіти СВО Магістр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Панасенко Н.Л.*

КЛАСИФІКАЦІЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРА У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

В умовах поглиблення ролі державного управління до сучасного лідера ставляться нові вимоги – він повинен мати систему моральних цінностей, що базуються на щирому прагненні служити народу своєї країни й приймати рішення, метою яких є покращення якості його життя. З'являється необхідність пошуку моделі лідера у публічній сфері, здатного відчувати зміни середовища й відповідати на його виклики, спроможного вивести організацію на новий рівень і сформувати колектив професіоналів, які розділяють його цінності й прагнуть працювати на благо суспільства.

Існує думка, що в умовах невизначеності й небезпеки найбільш ефективною є модель харизматичного лідера з притаманними йому рисами особистості, відомими як «Велика п'ятірка» У. Нормана: екстраверсія, приємність, свідомість, емоційна стабільність та інтелектуальна відкритість. Концепція харизматичного лідера вперше була розроблена класиком соціології М. Вебером. Оригінальне визначення харизматичного лідера, на нашу думку, дає Н. Романова, яка вказує, що це «... політичний і релігійний лідер, чиє панування ґрунтується на харизмі» [1, с. 130].

Особливістю харизматичного лідера є здатність брати відповідальність на себе, що створює емоційний фон упевненості в

собі, підвищена чутливість до змін у зовнішньому середовищі, здібності моделювати нестандартні варіанти розв'язку складних ситуацій, неординарна поведінка при реалізації свого бачення, а також вміння знаходити ресурси, необхідні для досягнення поставлених цілей. При цьому, через свій внутрішній магнетизм він легко захоплює прихильників своїми ідеями й зводить власне бачення до зрозумілого для послідовників рівня таким чином, що частина з них починає вважати ці ідеї своїми. Однак, як зазначив М. Ван Варт стосовно змін організаційного рівня державного сектору «... не кожен може бути харизматичним лідером, але кожен може бути лідером трансформації, який керує організаційними змінами» [2, с. 553].

Концепцію трансформаційного лідерства, запропоновану Б. Бернсом, адаптував і переніс у область політології Б. Басс. Зазвичай трансформаційного лідера порівнюють з трансакційним, який орієнтований на взаємини типу «ти мені – я тобі». На думку П. Вріци, трансформаційний лідер – це «... той, хто зацікавлений допомогти організації змінюватися, відповідно до її зовнішніх і внутрішніх потреб, вчитися на минулому досвіді, а також зростати – як кількісно, так і якісно» [3].

Як вказує Н. Прокоф'єва, «... відмінність трансформаційного лідерства від класичного управління полягає в тому, що воно визначається в координатах «бачення» і «дії», а не «завдання» і «відносини». «Бачення» пов'язане зі створенням образу майбутньої мети. «Дія» пов'язана безпосередньо з поведінкою» [4].

У державних установах, де управління здійснюється на засадах трансформаційного лідерства, організаційні рішення, що приймаються співробітниками мають більш високий ступінь кореляції із соціальними цінностями. Трансформаційні лідери

впливають на інтерналізацію важливих соціальних цінностей (рівність та права особистості) підлеглими через механізм соціального навчання. Трансформаційні лідери інституціоналізують зміни у відповідних структурах, процедурах та етосі. Вони не лише дбають про виконання завдань і достатньо оснащують підлеглих компетенціями, які дозволяють виконувати ці завдання, але й вносять необхідні зміни на рівні організації, що дають їй можливість краще підготуватися до функціонування в динамічно мінливій реальності. Харизма керівника, хоча й, безперечно, допомагає у відносинах з підлеглими, тут не є необхідною умовою [2, с. 553].

Інша концепція, яка може бути ефективно застосована при формуванні моделі лідера у державному секторі – це лідерство засноване на етиці. Вона «тримається» на трьох стовпах: моральних принципах окремих особистостей, підборі відповідних інструментів для досягнення етичних цілей та самих цілях. Ефективний етичний лідер повинен мати сильний характер, почуття обов'язку, демонструвати узгодженість дій, а також вербальних і невербальних повідомлень, усвідомлювати цінності, якими він керується, та вміти їх пояснювати. І першочерговими цінностями публічного сектору повинні бути: відданість служінню суспільству, визнання пріоритетності суспільного блага, а також дотримання законів, правил, норм та устоїв громади, для якої працює дана особа.

На нашу думку, кожна модель лідера вимагає від особи спроможності бути адаптивною й гнучкою, якщо цього вимагає ситуація. Задля досягнення поставлених цілей організації, а також збереження здорового клімату в колективі, керівник має бути жорстким і м'яким по відношенню до вчинків своїх підлеглих у пропорції, наближеної до «золотого перерізу» – 60/40. Так, за умови

жорсткого харизматичного стилю, нечасті прояви емпатії запам'ятовуються й цінуються, а якщо м'який стиль є домінуючим, то емоційні прояви жорсткості справляють сильне враження на послідовників.

Список використаних джерел

1. Романова Н.П. Концепция харизматического лидерства. *Вестник Читинского государственного университета*. 2011. №9 (76). С. 130-136. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-harizmaticheskogo-liderstva/viewer> (дата звернення 29.09.2020).

2. Van Wart M. Lessons from Leadership Theory and the Contemporary Challenges of Leaders. *Public Administration Review*. 2013, Vol.73. Nr 4. S. 553-565. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/puar.12069> (дата звернення 14.10.2020).

3. Грабовская И. Лидер живет внутри каждого из нас. URL: https://www.training.com.ua/live/news/lider_zhivet_vnutri_kazhdogo_iz_nas (дата звернення 11.10.2020).

4. Прокофьева Н. Трансформационное лидерство: новый тип руководства. *Профессия – директор*. 2006. №10. URL: <http://www.sovetnik-n.ru/about/library/53-article/101-trans-lidership.html> (дата звернення 11.10.2020).

*Політько І.О., здобувач вищої освіти СВО Магістр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. держ. упр., Кононенко М.М.*

ВИВЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ НА РИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ЗЕМЕЛЬ

Застосування практик ефективного регулювання земельних відносин органами місцевого самоврядування в зарубіжних країнах залежить від обсягу їх повноважень, визначених правовою системою цієї або іншої країни. Це, перш за все, практика запровадження різноманітних обмежень на ринку сільськогосподарських земель: регулювання розміру землеволодінь, обмеження для іноземців, переважне право, територіальні та корпоративні обмеження, орендні відносини, зміна призначення земельної ділянки; застосування відповідних інструментів реєстрації земель та ведення земельного кадастру, оцінки земель, проведення реєстрації угод, вирішення суперечок та спірних питань, а також здійснення контролю за розподілом земельного простору території.

Найбільш розповсюдженими є наступні обмеження, пов'язані з розміром земельних ділянок для фізичних і юридичних осіб : від 3 га (Корея, Японія (для Хоккайдо – до 12 га) до 200 (Румунія) або 300 га (Угорщина). У Данії, наприклад – обмеження за розміром земельної ділянки (не більше 30 га), доповнюються вимогою наявності фахової аграрної освіти та фермерського досвіду.

Обмеження, пов'язані з розміром земельних ділянок (як мінімальним, так і максимальним) є важливим засобом запобігання як фрагментації земель, так і надмірній концентрації землі у одного

власника. Такі обмеження більш характерні для країн з перехідною економікою та для країн з обмеженою кількістю земельних ресурсів. Як правило, такі обмеження встановлюються на муніципальному або регіональному рівні [1, С. 14].

Основними принципами політики Європейського Союзу стосовно власності на землю, в тому числі й на землі сільськогосподарського призначення, є забезпечення права на вільний рух капіталу, на відкриття та ведення приватного бізнесу та відсутність дискримінації (ст. 1, ч. 1 Директиви 88/361/ЄС) [2]. Тому у більшості країн-членів ЄС (перш за все членів ще ЄС-15) прямо виражених юридичних обмежень на володіння сільськогосподарськими землями немає: будь-яка фізична чи юридична особа може законно придбати та володіти землею сільськогосподарського призначення. В деяких країнах – нових членах ЄС запроваджені тимчасові обмеження на володіння землями сільськогосподарського призначення для іноземних громадян, юридичних осіб та урядів.

Обмеження для іноземців використовуються також в різному обсязі : наприклад, у Бразилії у власності іноземців не може бути більше 25 % сільськогосподарських земель адміністративної одиниці; в Угорщині, якщо іноземець проживає на території країни не менш трьох років та займається сільськогосподарською діяльністю, він, як і угорський громадянин, може придбати у власність сільськогосподарську землю, в Чехії іноземці можуть купувати землю, якщо вони є громадянами ЄС, постійно мешкають у Чехії більш ніж 3 роки та зареєстровані як фермери. Польща, Естонія, Латвія, Литва, Словаччина, Угорщина, Чехія (2004), а потім – Румунія, Болгарія (2007) встановили перехідний період (тривалістю до 7 років, починаючи з часу приєднання до ЄС), протягом якого фізичні особи-іноземці не можуть купувати

сільськогосподарські землі (в Польщі встановлено перехідний період – 12 років – до 1 травня 2016 р.) [3, с. 5].

В Болгарії, що нещодавно приєдналася до ЄС, права іноземців на володіння земельними ділянками обмежені спеціальним Законом «Про власність та використання земель сільськогосподарського призначення». Перед вступом до ЄС Уряд Болгарії наполягав на встановленні 10-річного перехідного періоду (починаючи з дати вступу до ЄС), протягом якого права іноземців набувати право власності на землю мають бути обмежені з наступних міркувань: ринок землі ще знаходиться в стадії становлення; в Болгарії ціна на земельні ділянки в декілька разів менша, ніж в країнах ЄС; створення земельного кадастру та системи реєстрації прав на нерухомість ще не завершено; після завершення процесу реституції є можливим процес консолідації земель [1, с. 23].

Зазначені обмеження стосуються перш за все резидентів країн, які не є членами ЄС. Громадяни та юридичні особи країн-членів ЄС можуть набувати сільськогосподарські землі у власність за умови дотримання певних вимог (не менш 3 років легального перебування в країні та ведення сільськогосподарської діяльності на орендованих землях, заснування юридичної особи тощо).

Необхідно відмітити, що встановлення зазначених обмежень для іноземців на володіння сільськогосподарськими землями у країнах, які нещодавно приєдналися до Європейського Союзу, пов'язано з тим, що ринок землі в цих країнах ще перебуває в стадії становлення, створення земельного кадастру та системи реєстрації прав на нерухомість ще не завершено. Окрім того, ціна на земельні ділянки в кілька разів менша, ніж в інших країнах ЄС, а громадяни мають значно менші доходи, ніж громадяни інших країн ЄС, тому не можуть

відповідно конкурувати з ними на ринку землі.

Список використаних джерел

1. Артюшин В.І., Кобець М.І., Пугачов М.І. Проблеми становлення та функціонування ринку земель сільськогосподарського призначення в Україні / за ред. М. Свенчіцкі. Київ : Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2017. 60 с.

2. Директива 88/361/ЄС. Європейський Союз : офіційний сайт. URL: eeas.europa.eu/delegations/.../index_uk.htm (дата звернення 21.10.2020).

3. Сонін О.М. Питання розвитку основних засад земельного законодавства. *Землепорядкування*. 2019. № 2. С. 3-8.

*Коліщак В. В., Павловський С. С.,
здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дядик Т. В.*

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ НАДАННЯМ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

Згідно даних дослідження [1] необхідною умовою якісної первинної медичної допомоги є профілактика хвороб, а не тільки їх лікування. Сімейний лікар повинен бути зацікавлений, щоб пацієнт був здоровий, тобто комунікувати з ним, стежити за його станом здоров'я, вчасно здійснювати профілактику, надавати інформацію про здоровий спосіб життя.

Дієвим інструментом залучення громадян до комунікації до

центрів сімейної медицини є заходи сприяння здоров'ю населення, які сприяють центрам зрозуміти потреби громади, будувати довірчі відносини з пацієнтами, навчати їх і навчатися разом з ними. Центри – учасники грантової програми проводили у своїх містах та селищах ярмарки здоров'я, виїзні дні здоров'я, заходи для дітей, що допомогло їм не тільки залучити нових пацієнтів, а й провести профілактичні медогляди всіх охочих та людей, які зазвичай уникають лікарів, у неформальній атмосфері поспілкуватися з населенням, розповісти більше про реформу, про свій заклад, відповісти на запитання, що хвилюють багатьох. Такі дії дали гарний результат: поінформованість людей, а разом з нею – і довіра до сімейної медицини зроста [1, С. 122].

Одним із найефективніших методів посилення управлінської спроможності та підвищення якості є саме обмін досвідом та поширення найкращих практик за принципом «рівний–рівному». Так, зокрема, в методичних рекомендаціях «Покращення якості для практики первинної медичної допомоги», розроблених Королівським коледжем лікарів загальної практики Великої Британії, йдеться про те, що надавачі первинної медичної допомоги можуть покращити надання послуг через співпрацю один з одним. В такий спосіб кожен заклад отримує доступ до більшої кількості експертів, і стає можливим обмін найкращими практиками між колегами. Така співпраця має підтримуватися регулярною комунікацією експертів та учасників, оприлюдненням результатів та відгуків про співпрацю, навчальними заходами [2].

Враховуючи поточну ситуацію та пострадянську традицію розподілу людських ресурсів, у короткостроковій перспективі не існує способів відмовитися від нинішнього поєднання сімейної

медицини, дільничних терапевтів та педіатрів, мережі жіночих консультацій, які надають первинну медичну допомогу. Однак чіткі ініціативи зі зміцнення первинної ланки повинні початися з визнання сімейних лікарів автономними суб'єктами (через механізм приватної практики для первинної ланки за прикладом Великої Британії, Нідерландів, Данії), особливо у сільській місцевості [3, С. 27].

Для оцінки цілей діяльності системи первинної медичної допомоги на місцевому рівні доцільно використовувати критерії SMART, тобто: S (Specific) – конкретні, M (Measurable) – вимірювані, A (Achievable) – досяжні, R (Result-oriented) – орієнтовані на результат, T (Timed) – орієнтовані на певний термін.

В Розпорядженні Кабінету міністрів України «Про схвалення Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я» від 30 листопада 2016 р. К№ 1013-р зазначено, що органи місцевого самоврядування стикаються з рядом перешкод для ефективного здійснення зазначених повноважень. Виділення значних коштів з місцевих бюджетів на фінансування медицини вимушено спрямовується на співоплату поточних видатків для надання базових медичних послуг, а не на розвиток комунальних закладів охорони здоров'я та їх персоналу [4].

Органи місцевого самоврядування отримують можливість спрямовувати кошти місцевого бюджету (у разі рішення відповідних громад) на управління та розвиток комунальних закладів охорони здоров'я, зокрема на придбання медичного обладнання та інші капітальні видатки. Крім того, місцева влада зможе витратити кошти місцевих бюджетів на оплату для мешканців громади додаткових медичних послуг, що на даний час не входять до державного гарантованого пакета медичної допомоги (тобто розвиток медичного

обслуговування).

За органами місцевого самоврядування також буде закріплено функцію забезпечення громадського здоров'я на місцевому рівні, пов'язану із збереженням та укріпленням здоров'я мешканців громади, профілактикою захворюваності [4].

Таким чином, при оцінці діяльності системи первинної медичної допомоги необхідно брати до враховувати те, чи мають громадяни своєчасний доступ до первинної медичної допомоги, наявність якісних послуг, наскільки система добре орієнтована на допомогу, наскільки належним чином система організовує важливі елементи надання первинної медичної допомоги та управляє ними.

Список використаних джерел

1. Центри передового досвіду первинної медичної допомоги. Посібник Проект; USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я». Київ: 2020. 153 с. URL: http://healthreform.in.ua/wp-content/uploads/2020/02/COEs-manual_for-PHC-web.pdf (дата звернення 20.11.2020).

2. Quality improvement for General Practice. A guide for GPs and the whole practice teams. RCGP, 2015, 46 с. URL: https://www.health.org.uk/sites/default/files/upload/publications/2019/2019-THF-QI_GeneralPractice.pdf (дата звернення 21.11.2020).

3. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015-2020 років, 41 с. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf> (дата звернення 20.11.2020).

4. Про схвалення Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я : Кабінет міністрів України розпорядження від 30

листопада 2016 р. К№ 1013-р. URL:
<https://www.kmu.gov.ua/npas/249626689> (дата звернення 10.11.2020).

РОЗДІЛ 2

УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ

*Кожара Є. Ю., здобувач вищої освіти СВО Магістр
спеціальність 051 Економіка
Науковий керівник: д.е.н., професор Пантелеймоненко А. О.*

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах ринкової економіки, коли виробничі ресурси належать не державі, а конкретному власнику, постає проблема ефективного і раціонального використання ресурсного потенціалу сільського господарства.

В еволюції сучасних поглядів щодо категорії «потенціал» можна виділити три напрями. Перший з них визначає ресурсний потенціал як соціально-економічну категорію, зумовлену певним набором суспільних потреб, які задовольняються через використання ресурсних можливостей.

Згідно наступного підходу ресурсний потенціал розглядається з позиції рівня використання продуктивних сил.

Згідно третього підходу потенціал трактується як загальна категорія, яка об'єднає у собі різні модифікації потенціалів і ресурсів.

В управлінні ресурсним потенціалом важливим є визначення змістовного наповнення як самої категорії «ресурсний потенціал», так і методики його вираження у вартісному вимірнику. Аналіз літературних джерел свідчить про певну дискусійність даної категорії (табл. 1).

**Визначення поняття «ресурсний потенціал» у працях
вчених-економістів**

Автори	Визначення
П. Т. Саблук [3]	сукупність взаємопов'язаних ресурсів, які використовуються для виробництва продукції, а також спроможність працівників використовувати їх з метою виробництва та реалізації продукції для отримання максимального прибутку.
В. В. Россоха [2]	ресурсний потенціалу слід розглядати як єдине ціле, в якому всі елементи тісно взаємопов'язані, а їхні кількісні та якісні зміни спрямовані на досягнення загальної для підприємства мети; його ознакою є взаємодія складників ресурсного потенціалу та впорядкованість взаємозв'язків між ними, яку визначають мірою відповідності й співвідношення між речовими й не речовими факторами виробництва.
О. М. Вишневська [1]	сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, включаючи здатність робітників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для виконання місії, досягнення поточних та стратегічних цілей підприємства
В. М. Трегобчук [94]	сукупність технологічно, економічно й екологічно взаємозбалансованих виробничих ресурсів (трудових, матеріально-технічних, природних і біологічних), спроможних забезпечити вискоєфективне та екологічнобезпечне виробництво, переробку, зберігання, транспортування і реалізацію продукції

Джерело: узагальнено автором на основі літературних джерел

Ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств визначається наявністю, якістю і збалансованістю природних, біологічних, матеріальних і трудових ресурсів в процесі взаємодії яких реалізується їх інтегральна спроможність виробляти адекватні їй обсяги і види продукції.

Ресурсний потенціал сільськогосподарського підприємства та ефективність його використання визначається наступними чинниками:

– реальними можливостями підприємства щодо виробництва та реалізації продукції сільського господарства (включаючи і нереалізовані резерви);

– обсягом ресурсів як залучених, так і тільки підготовлених до використання у виробництві;

– співвідношенням виробничих ресурсів за кількісними та вартісними показниками, забезпеченістю основних засобів оборотними, забезпеченістю сільськогосподарських угідь виробничими ресурсами;

– ступенем інтенсивності використання виробничих ресурсів;

– здатністю персоналу, у тому числі управлінських кадрів використовувати ресурси;

– організаційною структурою та структурою управління підприємства.

Економічна ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарського підприємства визначається наступними показниками:

1) натуральні показники:

– одержано на 100 га сільськогосподарських угідь молока, приросту великої рогатої худоби;

– одержано на 100 га ріллі зернових та зернобобових культур, насіння соняшнику, сої, приросту свиней;

2) вартісні показники:

– динаміка валової продукції (у постійних цінах 2016 р.);

– валова продукція у розрахунку: на 100 га сільськогосподарських угідь, на одного середньооблікового працівника, зайнятого у сільськогосподарському виробництві, на 1 грн. основних засобів, на 1 грн. оборотного капіталу;

- ресурсосвіддача, ресурсомісткість;
- одержано на 100 грн. ресурсного потенціалу чистого доходу, чистого прибутку;

3) відносні показники:

- рівень рентабельності виробництва продукції;
- рівень рентабельності витрат;
- рівень рентабельності капіталу.

Таким чином, ресурсний потенціал є системою взаємозалежних елементів, а його елементи мають функціонувати одночасно і в сукупності, що потребує оптимальної структури.

Список використаних джерел:

1. Вишнеvsька О. М. Формування та оцінювання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНАУ*. 2007. № 3. С. 27 – 32.

2. Россоха В. В. Формування і розвиток виробничого потенціалу аграрних підприємств: моногр. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2009. 444 с.

3. Саблук П. Т. Координаційні напрями вирішення економічних проблем в АПК. *Економіка АПК*. 2005. № 5. С. 3 – 8.

Трегобчук В. М. Економічні проблеми відтворення і модернізації ресурсного потенціалу АПК. *Економіка АПК*. 1999. № 1(51). С. 54 – 57.

*Фролова І.І., здобувач вищої освіти СВО Магістр
спеціальність 051 Економіка
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дивнич О. Д.*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ ЯК ОСНОВА ЗБІЛЬШЕННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Одним із найважливіших специфічних елементів виробничого потенціалу сільського господарства, від якого значною мірою залежить ефективність виробництва, є агробіокліматичний потенціал – це комплекс діючих чинників і умов, які формуються поза межами діяльності людини.

У процесі сільськогосподарського виробництва біогенетичний і природно-кліматичний потенціали виступають як цілісна складна система фізіологічних, біологічних та економічних чинників і умов. Багато з них, включаючись у виробничий процес, часто повністю або частково несумісні і знаходяться в певній суперечності.

Важлива особливість сільського господарства полягає у тому, що до продуктивних сил галузі належать земельні ресурси. З точки зору загальнонаціональної ефективності використання виробничого потенціалу земельних ресурсів має винятково важливе значення. Потенційні можливості землі як засобу виробництва обумовлюються численними об'єктивними і суб'єктивними чинниками, які можна об'єднати у чотири групи:

– чинники генетичного походження, пов'язані з фізичними, хімічними, біологічними властивостями ґрунтів, які сформувалися внаслідок тривалого ґрунтоутворення;

– чинники, зумовлені різнотипними біокліматичними, гідрологічними природними умовами;

– виробничо-технологічні чинники, пов'язані з капітальними вкладеннями і зростанням основних виробничих засобів, впровадженням прогресивних технологій, наукових досягнень і передового досвіду;

– чинники, зумовлені соціально-економічними умовами розвитку суспільного виробництва.

Таким чином, земля у поєднанні з іншими ресурсами – трудовими, інформаційними, основними та оборотними засобами, за умови застосування підприємницького таланту є фактором створення та нагромадження капіталу.

Площа сільськогосподарських угідь зменшилася на 0,5 % і становить 41310,9 тис. га, у тому числі рілля – 32757,3 тис. га (79,3 %), сіножаті – 2283,9 тис. га (5,5 %), пасовища – 5250,3 тис. га (12,7 %), перелоги – 166,7 тис. га (0,4 %), багаторічні насадження – 852,7 тис. грн. (2,1 %).

У 2019 р. порівняно з 2015 р. посівна площа сільськогосподарських культур підприємств збільшилася на 5 % і становить 19448,7 тис. га. Спостерігається тенденція до розширення посівної площі культур зернових та зернобобових – на 4,2 %, технічних культур – на 10,1 %, тоді як посівна площа коренеплодів та бульбоплодів, культур овочевих та баштанних продовольчих скоротилася на 26,6 %, кормових культур – на 29,6 % [1; 2].

У структурі посівної площі відбулися зміни на користь збільшення групи культур технічних, частка яких збільшилася на 1,9 в.п. до 39,6 %. Тоді як частка культур зернових та зернобобових зменшилася на 0,4 % і становить 57,4 %, коренеплодів та бульбоплодів, культур овочевих та баштанних продовольчих – на 0,1 в.п. до 0,3 %, кормових культур – на 1,3 в.п. до 2,7 %.

Слід відмітити, що навіть у структурі груп культур змінилися позиції окремих культур. Зокрема, у групі культур зернових та зернобобових прослідковується тенденція до збільшення частки кукурудзи на зерно на 3,2 в.п. до 20,2 %, культур зернобобових – на 0,4 в.п. до 1,5 %, тоді як питома вага інших культур даної групи зменшується. Серед технічних культур лідируючі позиції належать соняшнику і ріпаку та кользи, частка яких збільшилася на 3,1 та 2,9 в.п. відповідно. При цьому питома вага посівів сої зменшилася на 3,6 в.п. і дорівнює 7,2 %, буряку цукрового – на 0,1 в.п. до 1,1 % [1; 2].

Проведені дослідження показують, що урожайність сільськогосподарських культур у 2019 р. порівняно з 2015 р. в цілому збільшилася, окрім ріпаку озимого та сої. Збільшення рівня урожайності свідчить про підвищення ефективності використання земельних ресурсів та потенціалу в цілому.

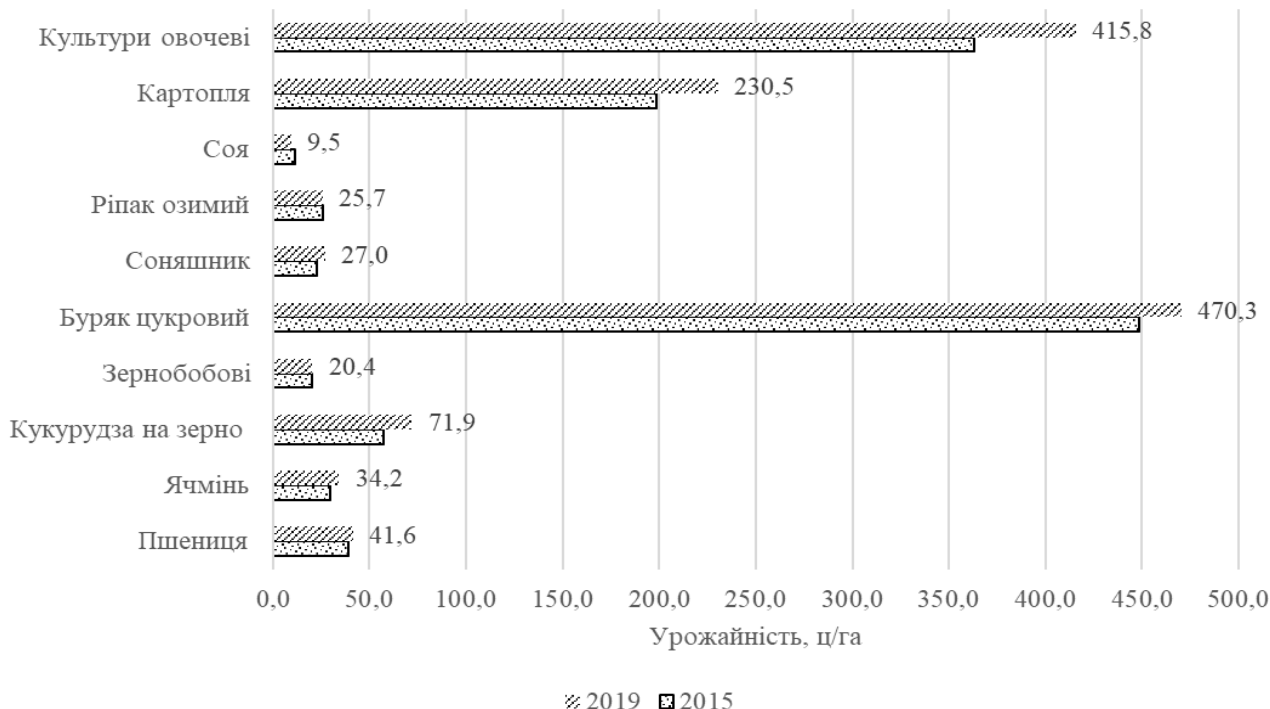


Рис. 1. Динаміка урожайності сільськогосподарських культур у підприємствах України, 2015, 2019 рр., ц/га

Джерело: побудовано автором за даними [1; 2]

На нашу думку, стратегічним напрямом розвитку сільськогосподарських підприємств є технології точного землеробства, однак обмежувачим чинником розвитку даної технології є рівень ресурсозабезпечення та фінансового стану розвитку суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел:

1. Рослинництво України. 2016: стат. зб. Державна служба статистики України. Київ, 2017. 166 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Рослинництво України. 2019: стат. зб. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 183 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_rosl_2019.pdf.

Гребельна А. Д., здобувач вищої освіти СВО Магістр спеціальність 051 Економіка

Науковий керівник: к.е.н., доцент Дивнич О. Д.

ВИГОДИ ТА ПРОБЛЕМИ ЕКСПОРТУ ЗЕРНА З УКРАЇНИ

Сучасні умови господарювання у жорсткій конкуренції за місце на ринку обумовлюють розвинуті держави спрямовувати свою економічну політику на розширення виробництва продукції з високою доданою вартістю, оскільки вона є основою формування державного доходу й економічного зростання в цілому. Як відомо, значна частка доданої вартості міститься в продукції з глибокою переробкою.

Україна за останнє десятиріччя суттєво наростила обсяги експорту зернових. Минулого року був встановлений черговий

рекорд: на зарубіжні ринки було вивезено 56,7 млн. т вітчизняного збіжжя. Це у 4 рази перевищує показник 2010 р. і на 36 % більше, ніж 2018 р. [2]. На сьогодні значні темпи зростання експорту зерна для України є необхідними, оскільки за відсутності належної ніші на внутрішньому ринку зернових, це забезпечує ефективність сільськогосподарського виробництва. Проте необхідно бачити можливості, які ми втрачаємо, дотримуючись такого напрямку розвитку вітчизняного ринку зерна з точки зору формування доданої вартості всередині країни, створення додаткових робочих місць, забезпечення власними високоякісними продуктами харчування, зменшення негативного впливу світової кон'юнктури ринку.

З дослідження товарної структури експорту України в динаміці бачимо, що переважну його частину становить сировинна продукція різних галузей виробництва (табл. 1).

Таблиця 1

Товарна структура та динаміка експорту України

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2010		2019		2019 р. до 2010 р., %
	тис. дол. США	у % до загаль- ного обсягу	тис. дол. США	у % до загаль- ного обсягу	
1	2	3	4	5	6
Усього	50744291,2	100,0	50054605,8	100,0	0,99
у тому числі					
I. Живі тварини; продукти тваринного походження	770753,0	1,5	1277015,8	2,6	1,66
II. Продукти рослинного походження	3949899,1	7,8	12914543,1	25,8	3,27
10 зернові культури	2447132,3	4,8	9633333,9	19,2	3,94
III. 15 Жири та олії тваринного або рослинного походження	2605032,6	5,1	4732237,5	9,5	1,82
IV. Готові харчові продукти	2524059,7	5,0	3220383,8	6,4	1,28
V. Мінеральні продукти	6716177,5	13,2	4866480,3	9,7	0,72
VI. Продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості	3209327,3	6,3	1930809,8	3,9	0,60
IV. Готові харчові продукти	2524059,7	5,0	3220383,8	6,4	1,28
V. Мінеральні продукти	6716177,5	13,2	4866480,3	9,7	0,72
VI. Продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості	3209327,3	6,3	1930809,8	3,9	0,60

Продовж. табл. 1

1	2	3	4	5	6
VII. Полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них	680559,9	1,3	721536,9	1,4	1,06
VIII. Шкури необроблені, шкіра вичинена	173809,7	0,3	149080,2	0,3	0,86
IX. Деревина і вироби з деревини	827932,4	1,6	1400370,4	2,8	1,69
X. Маса з деревини або інших волокнистих целюлозних матеріалів	939528,9	1,9	437712,5	0,9	0,47
XI. Текстильні матеріали та текстильні вироби	734641,8	1,4	847198,6	1,7	1,15
XII. Взуття, головні убори, парасольки	174737,3	0,3	188378,5	0,4	1,08
XIII. Вироби з каменю, гіпсу, цементу	398637,6	0,8	414717,3	0,8	1,04
XIV. Перли природні або культивовані, дорогоцінне або напівдорогоцінне каміння	73728,1	0,1	89859,8	0,2	1,22
XV. Недорогоцінні метали та вироби з них	17272606,7	34,0	10255685,9	20,5	0,59
XVI. Машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання	5563160,4	11,0	4464445,8	8,9	0,80
XVII. Засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби	3139101,4	6,2	882344,7	1,8	0,28
XVIII. Прилади та апарати оптичні, фотографічні	246310,7	0,5	181320,3	0,4	0,74
XIX. Різні промислові товари	414743,4	0,8	872408,5	1,7	2,10
XX. Твори мистецтва	244,3	0,0	559,3	0,0	2,29

Джерело: розрахунки автора на основі даних [1]

Значно зріс експорт сільськогосподарської продукції на світовий ринок. Проти 7,32 млрд. дол. у 2010 р., у 2019 р. – 30,5 млрд. дол. Зокрема експорт зернових культур збільшився майже в чотири рази – з 2,4 млрд. дол. до 9,6 млрд. дол. Натомість поставки недорогоцінних металів, що традиційно займали перше місце в експорті, падають кожного року й у 2019 р. складають 20,5 %, поступившись продуктам рослинного походження – 25,8 %.

Таким чином, спостерігаємо поступову зміну спеціалізації України на світовому ринку. Це спричинено значним ростом валових зборів за останні роки, неможливістю внутрішнього ринку зерна поглинути всю пропозицію. Проте на фоні втрати лідируючих позицій у металургійній сфері та зростання продовольчого попиту у

світі експорт сільськогосподарської продукції, включаючи зернові культури, забезпечує нашу країну надходженням валюти і дає можливість розвитку аграрному сектору. Проте існує економічна доцільність диверсифікувати напрями використання виробленого зерна. Наприклад, такі великі світові виробники зерна як Канада, Франція, США тощо, забезпечивши повністю внутрішній ринок, експортують не тільки зернові культури, а й молочну і м'ясну продукцію, для отримання якої необхідне зерно.

На сьогодні в Україні низька ємність внутрішнього ринку зерна зумовлена низькою купівельною спроможністю населення. Споживання м'яса і молока значно нижче раціональних норм і продовжує зменшуватись. У 2019 р. ці відхилення склали у вживанні м'яса 27,6 %, молока – 39,0 %.

Таблиця 2

Розрахунок внутрішніх резервів збільшення внутрішнього попиту на тваринну продукцію в Україні

Показник	М'ясо всіх видів		2019р. до 2010р., %	Молоко всіх видів		2019р. до 2010р., %
	2010	2019		2010	2019	
Виробництво, тис. т	2925,4	2251,8	77,0	11248,5	9697,0	86,2
Імпорт, тис. т	12,21	182,05	1490,5	0,48	42,64	8868,0
Фонд споживання, тис. т	2937,61	2433,85	82,9	11248,98	9739,64	86,6
Споживання на одну особу, кг	64,04	57,91	90,4	245,23	231,74	94,5
у т. ч. за рахунок імпорту	26,63	433,16	1626,8	1,05	101,47	9678,8
Раціональна норма, кг	80	80	100,0	380	380	100,0
Частка імпорту у фонді споживання, %	0,416	7,480	1799,1	0,004	0,438	10242,2
Дефіцит споживання, тис. т	732,04	928,38	126,8	6181,89	6230,92	100,8
Внутрішні резерви збільшення внутрішнього попиту, тис. т	744,26	1110,42	x	6182,37	6273,57	x

Джерело: розрахунки автора на основі даних [2; 3]

Усунення цієї проблеми зумовить значне використання зерна на внутрішньому ринку (табл. 2) та створення доданої вартості,

створення додаткових робочих місць і, як наслідок, зменшення безробіття і підвищення купівельної спроможності населення. Крім того, це дасть можливість зменшити імпорт неякісної тваринної продукції.

Обсяг імпорту м'яса та молока у 2019 р. склав 182,05 тис. т і 42,64 тис. т відповідно, що в тисячі більше, ніж у 2010 р. Загальна сума імпорту цих продуктів у звітному році становить 275,6 млн. дол. Досить часто ця продукція імпортується не належної якості. Це доводиться тим, що вона завозиться в Україну за тисячі кілометрів, а реалізується часто на 25-30 % дешевше вітчизняної сировини. Через низьку купівельну спроможність населення реалізація такої продукції досить успішна, що створює високу конкуренцію для українських товаровиробників тваринницької продукції високої якості і погіршує стан здоров'я українських споживачів цієї продукції.

За нашими розрахунками в Україні за умов 2019 р. за рахунок підвищення купівельної спроможності та споживання продуктів харчування на рівні раціональних норм резерв збільшення фонду споживання м'яса складатиме 1110,42 тис. т, а молока – 6273,57 тис. т.

У міру підвищення купівельної спроможності населення виникає необхідність розширити напрями використання зерна: задоволення власних потреб на рівні раціональних норм, експорт зерна та тваринної продукції. Це зумовить отримання продукції зі значно вищою доданою вартістю.

Список використаних джерел:

1. Товарна структура зовнішньої торгівлі України. Держана служба статистики України: веб-сайт. URL: www.ukrstat.gov.ua.
2. Офіційний сайт Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки». URL:

<http://www.iae.org.ua/presscentre/archnews/2753-2019-roku-u-top-10-importeriv-ukrayinskoho-zbizhzhya-vpershe-zyavylas-turechchyna-mykola-puhachov.html>.

3. Сільське господарство України за 2019 рік: статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2020. 230 с.

*Спасьоба В. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр
спеціальність 051 Економіка
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дивнич О. Д.*

ОСОБЛИВОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Найважливішим у процесі планування діяльності підприємств є розробка виробничої програми, тобто обґрунтування обсягу виробництва продукції, конкретної номенклатури й асортименту відповідно до потреб ринку. Головним завданням виробничої програми сільськогосподарських підприємств має бути максимальне задоволення потреб споживачів у високоякісній продукції, яку виробляють агровиробники за умови найкращого використання ресурсів та отриманні максимального прибутку [3, с. 54].

Термін «виробнича програма» вітчизняні та зарубіжні науковці інтерпретують дещо по-різному. Зокрема, І. М. Бойчик [1, с. 49] виробничу програму підприємства розглядає як «систему адресних завдань з виробництва й доставки продукції споживачам у розгорнутій номенклатурі, асортименті, відповідної якості та в установлені терміни згідно з договорами поставки».

О. О. Гетьман звертає увагу, що «...виробнича програма підрозділів основного виробництва – це сукупність продукції певної номенклатури й асортименту, яка має бути виготовлена в плановому періоді у визначених обсягах згідно із спеціалізацією і виробничою потужністю цих підрозділів. Розробка виробничої програми повинна відповідати сформульованій меті та обґрунтованій місії підприємства. До того ж виробнича програма повинна бути комплексною, узгодженою, результативною, обґрунтованою, адекватною ринковим потребам» [2, с. 158].

Розробка виробничої програми у сільськогосподарському підприємстві має враховувати наступні аспекти:

- 1) використання землі у якості як предмету, так і засобу праці;
- 2) використання біологічних ресурсів (рослин і тварин) у виробництві кінцевої продукції та істотний часовий лаг між періодом виробництва та отриманням кінцевої продукції;
- 3) підпорядкування виробничих процесів природно-біологічним умовам, що обмежує можливості управління тривалістю виробничого циклу;
- 4) застосування частини готової продукції як предметів праці в новому операційному циклі;
- 5) взаємозв'язок галузі тваринництва та рослинництва, оскільки галузь рослинництва забезпечує кормами тварин, що обумовлює першочергове обґрунтування виробничої програми галузі тваринництва, а потім галузі рослинництва;
- б) сезонний характер сільськогосподарського виробництва з чіткою прив'язкою до природного циклу зміни пори року, термінів дозрівання сільськогосподарських культур;

7) необхідність інвестування капіталу на довгостроковий період, що обумовлено нерівномірним характером повернення капіталу та витрат на виробництво, а також низьким рівнем віддачі капіталу;

8) врахування спеціалізації підприємства та рівня ресурсного забезпечення.

Дослідження рівня рентабельності виробництва продукції сільського господарства у підприємствах України у 2019 р. порівняно з 2015 р. має тенденцію до зниження, тобто ефективність операційної діяльності зменшується (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень рентабельності виробництва продукції сільського господарства у підприємствах України, 2015 – 2019 рр., %

Продукція	Роки					Абсолютне відхилення (+, -) 2019 р. від	
	2015	2016	2017	2018	2019	2015 р.	2017 р.
Культури зернові та зернобобові	42,6	37,8	25,0	24,7	11,8	-30,8	-13,2
Соняшник	78,4	61,9	41,3	32,5	23,5	-54,9	-17,8
Буряки цукрові	27,7	24,6	12,4	-11,4	-15,4	-43,1	-27,8
Культури овочеві	32,0	15,3	9,9	13,3	2,8	-29,2	-7,1
Картопля	24,6	0,6	10,0	6,8	15,4	-9,2	5,4
Молоко	12,7	18,6	26,9	16,1	20,6	7,9	-6,3
Велика рогата худоба на м'ясо	-16,9	-23,2	3,4	-17,7	-27,1	-10,2	-30,5
Свині на м'ясо	12,6	-4,1	3,5	6,9	4,7	-7,9	1,2
Вівці та кози на м'ясо	-26,6	-31,5	-39,6	-16,6	-39,7	-13,1	-0,1
Птиця на м'ясо	-5,4	3,4	7,0	5,7	-3,7	1,7	-10,7
Яйця птиці свійської	60,9	0,5	-9,0	5,4	-23,5	-84,4	-14,5

Джерело: побудовано автором за даними [4, с. 168]

Так, рентабельність виробництва зернових та зернобобових культур зменшилася на 30,8 в.п. і становить 11,8 %, рентабельність соняшнику – на 54,9 в.п. до 23,5 %. У 2018, 2019 рр. виробництво цукрових буряків є збитковим.

Серед продукції тваринництва ефективним є лише виробництво молока та м'яса свиней, рівень рентабельності яких дорівнює 20,6 % і 4,7 % відповідно.

При цьому виробництво таких видів продукції, як велика рогата худоба, вівці та кози на м'ясо є незмінно збитковим, тоді як галузь птахівництва стала неефективною у 2019 р.

Таким чином, сільськогосподарським підприємствам необхідно приділяти увагу оптимізації виробничої програми та пошуку резервів зниження собівартості продукції.

Список використаних джерел

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2004. 580 с.
2. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економічна діагностика: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2007. 307 с.
3. Горобець Н. М. Оптимізація виробничої програми в системі менеджменту аграрних підприємств. *Агросвіт*. 2019. № 11. С. 54.
4. Сільське господарство України за 2019 рік: статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2020. 230 с.

За достовірність викладених даних відповідальність несуть автори.

При передрукуванні посилання на збірник є обов'язковим.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

Збірник розміщено на офіційному сайті

Полтавської державної аграрної академії