



Полтавський державний аграрний університет
Навчально-науковий інститут економіки,
управління, права та інформаційних технологій
Кафедра публічного управління та адміністрування

Студентський науковий гурток «Територія науки»

ЗБІРНИК

матеріалів наукових досліджень молодих учених
кафедри публічного управління та
адміністрування

Випуск №1, квітень 2023 р.

Полтава - 2023

Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 1. Квітень 2023 р. Полтава, ННІ ЕУПІТ, 2023. 48 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 вченими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

©ПДАУ 2023 рік

ЗМІСТ

<i>Черепанов В.В., Онбши А.Л.</i> Використання інноваційних технологій професійного навчання державних службовців	4
<i>Гуцько М.О.</i> Досвід зарубіжних країн реалізації інноваційного лідерства в органах публічної влади	6
<i>Калініченко С.Л., Коротич Є.В.</i> Моделі розвитку стратегій електронного урядування органів публічного управління	7
<i>Діденко І.В.</i> Зарубіжний досвід управління освітою на місцевому рівні ..	9
<i>Єгоров І.В.</i> Використання електронних сервісів у діяльності органів місцевого самоврядування	10
<i>Козинська Р.Ю.</i> Етичний аспект іміджу державного службовця	14
<i>Шумик Н.В.</i> Формування комунікаційної стратегії як пріоритетне завдання закладу охорони здоров'я	16
<i>Кірікеєва Ж.В.</i> Концептуальні засади інформаційного забезпечення управління закладом освіти	19
<i>Медведев М.В.</i> Сучасний стан впровадження інвестиційних проектів в межах державно-приватного партнерства	21
<i>П'ятибрат Р.С., Сакало О.І.</i> Визначення економічного ефекту від трудових міграційних переміщень	22
<i>Левченко А.Ю.</i> Місцевий туризм як креативна індустрія	24
<i>Глуценко І.М., Журов Т.О.</i> Дослідження взаємодії органів державної влади та громадянського суспільства в інформаційному просторі	27
<i>Глухенький В.В., Мокляк О.Г.</i> Застосування інтернет-медіа як інструменту впливу на масову свідомість	30
<i>Молодецький М.В., Бугаєць М.М.</i> Реалізація принципу гендерної рівності на етапі підбору персоналу організації	32
<i>Мамшиєва А.Е.</i> Простір сучасної бібліотеки – фокус-зони	33
<i>Масюк Ю.М.</i> Особливості підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування на сучасному етапі	35
<i>Саєнко О.В.</i> Фактори впливу на нормативно-правове регулювання діяльності центрів надання адміністративних послуг	37
<i>Лопушинська І.О.</i> Значення іміджу державного службовця в умовах сучасного розвитку засобів масової інформації	39
<i>Буталенко Р.Р.</i> Використання інструментів А/В-тестування в SMM	41
<i>Наточий М.О.</i> Досвід Японії щодо профілактики самогубств	44
<i>Сагаль А.О.</i> Розвиток моральної культури публічних службовців в процесі професійного навчання	46

*Черепанов В.В., Онбиш А.Л. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., професор Галич О.А.*

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Технології не є відображенням світу, а способом
управління реальністю. Нігілізм технологій полягає
не тільки в тому, що вони є найбільш досконалим вираженням
волі до влади... а також у тому, що їм не вистачає сенсу.
Октавіо Пас*

У сучасних умовах організація професійного навчання державних службовців передбачає впровадження європейських стандартів безперервної освіти дорослих і застосування інноваційних технологій. Одним із таких підходів є розвиток електронного навчання державних службовців на основі Smart-технологій (англ. Smart – розумний, кмітливий, дотепний) з метою підготовки мобільних професіоналів, здатних забезпечити на основі інновацій нову якість управління, орієнтованого на людей, вирішення їх проблем та підвищення якості життя.

Як зазначають В.В. Гарасим і Г.О. Дзяна, виходячи із реалій сьогодення, найважливішими завданнями інформатизації освіти мають бути: підвищення якості підготовки фахівців на основі використання в навчальному процесі сучасних інформаційних технологій; застосування активних методів навчання, підвищення творчої та інтелектуальної складових навчальної діяльності; інтеграція різних видів освітньої діяльності; впровадження інформаційних технологій навчання в процес спеціальної професійної підготовки фахівців різного профілю, зокрема й фахівців органів публічної влади [1, с. 210].

E-learning (від англ. Electronic learning – електронне навчання) – система електронного навчання, синонім таких термінів, як електронне навчання, дистанційне навчання, навчання із застосуванням комп'ютерів, мережне навчання, віртуальне навчання за допомогою інформаційно-комунікаційних, електронних технологій. Електронне навчання поклало початок смарт-навчанню (Smart education). Це нова філософія навчання, котру називають розумним навчанням [2, с. 18].

Smart-навчання – це гнучке навчання в інтерактивному освітньому середовищі за допомогою контенту з усього світу, що знаходиться у вільному доступі, тобто знання стають широко доступні. Саме це і мотивує до безперервної освіти та навчання протягом усього життя

Слід зазначити, що електронне навчання успішно використовується у найрозвинутіших країнах світу, оскільки воно надає безліч переваг: доступне у будь-якому місці і в будь-який час; дозволяє використовувати найрізноманітніші та найсучасніші засоби та методи навчання (текст, відео, тести тощо); забезпечує можливість спілкування студентів між собою та з

викладачами у режимі онлайн за межами навчальної аудиторії; одночасне звернення великої кількості студентів до багатьох джерел навчальної інформації; застосування у навчальному процесі нових досягнень інформаційних технологій, які сприяють входженню людини у світовий інформаційний простір; використання спеціалізованих форм контролю якості навчальних досягнень. Використання e-learning дає змогу викладачам якісно та ефективно організувати навчальний процес [3, с. 92]. Розвиток інформаційного суспільства на основі смарт-технологій орієнтований на запровадження Smart-освіти і Smart-управління. Розвиток електронного навчання державних службовців на основі Smart-технологій спрямований на забезпечення їх безперервної освіти шляхом доступності для кожного з них усіх форм і типів освітніх послуг, рівності для повної реалізації здібностей, таланту, всебічного безперервного розвитку.

Враховуючи актуальність та складність зазначеного питання, зазначає Л.В. Прудіус, велику роль має бути відведено формуванню та розвитку цифрової грамотності державних службовців. Зокрема, «Цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності [там же, с. 94].

Таким чином, інноваційні технології професійного навчання державних службовців сприяють розвитку їхнього критичного мислення та підвищенню ефективності діяльності, відіграють важливу роль у забезпеченні навчання упродовж життя. В умовах глобалізації та розвитку суспільства для забезпечення безперервного навчання державних службовців серед інноваційних технологій перевагу слід надати технологіям розвитку критичного мислення (технологіям розвитку здатності до аналітичної діяльності, проектним технологіям, методам стимулювання творчої активності, вирішення проблемних ситуацій тощо) та електронному навчанню на основі smart-технологій.

Список використаних джерел

1. Гарасим В.В., Дзяна Г.О. Електронне навчання у сфері професійної підготовки управлінського персоналу органів публічної влади. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2019. Вип. 36. С. 209-217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2013_36_29 (дата звернення 30.03.2023).

2. Гінкул А., Магурян Я. Smart-освіта та особливості її впровадження в Україні. *Smart-освіта: ресурси та перспективи* : матеріали III Міжнародної науково-методичної конференції. Київ, 7 грудня 2018 р. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2022. С. 18-21. URL: https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/4ce2164e98881e8295539387_1be6013d.pdf (дата звернення 29.03.2023).

3. Прудіус Л.В. Інноваційні технології професійного навчання державних службовців. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2021. № 4. С. 90-95. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/4_2016/20.pdf (дата звернення 30.03.2023).

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Формування лідерських компетентностей державних управлінців, особливо що стосується вищого корпусу державної служби, зумовлено глобальними трансформаційними процесами, що відбуваються як у країнах Європейського Союзу та євроатлантичної спільноти, так і в Україні зокрема. Країни входять в абсолютно нову сферу функціонування й діяльності. Швидкий розвиток інформаційних технологій сприяє виникненню відкритих ринків у Європі, країнах НАТО, тягне за собою світові зміни загалом і все це змушує світових лідерів, управлінців, бізнесменів усвідомлювати, що в цьому швидко змінюваному світі старі, загальноприйняті практики та набори компетентностей уже не працюють. Світ змушує керівників-лідерів кардинально змінити всі уявлення про управління, формування й реалізацію державної, у тому числі кадрової, політики, щоб залишатися конкурентоспроможним на сучасному ринку.

Досвід Італії в організації системи державного управління є корисним з погляду як загально-стратегічного планування, так і впровадження окремих реформ практичного спрямування. Незважаючи на те що державна служба в Італії потребує подальших реформ, цій країні вдалося створити добре налагоджений і відрегульований державний та адміністративний апарат, ефективність якого, як правило, не залежить від зміни влади. Проведені реформи в контексті модернізації державної служби сприяли мобільності державних службовців, розвитку лідерських компетентностей керівництва державних органів (відданість організації, стратегічне бачення, управління конфліктами, орієнтованість на результат), більшій транспарентності в процесі підбору персоналу, підвищенню прозорості при оголошенні конкурсів на заміщення посад, покращенню оплати праці державних службовців [1].

У Нідерландах важливість людського фактору в державному управлінні підкреслюється постійно. До сьогоднішнього дня є темою обговорення те, що реформа уряду, природньо, залежить від «якості» чиновників та її адаптації до нових потреб. Розвиток та постійна освіта, тренінгові програми та системи знаходяться в самому серці цієї адаптації.

Слід звернути увагу на те, що у країнах, які утримують лідерство у світовій економіці й політиці, економічна політика, яка забезпечує інноваційне економічне зростання, характеризується такими рисами як прогнозування, визначення стратегій і програмування національного економічного і технологічного розвитку на довгострокову перспективу (не менше ніж на 15–20 років); участь у формуванні єдиного світового науково-технічного простору і ринку високотехнологічних товарів; закріплення на ринку високотехнологічної продукції на основі певної технологічної спеціалізації (яка відображає розвиток

критичних технологій у даній країні); формування національних інноваційних систем, інтегрованих на міжнародному рівні – такі системи охоплюють весь комплекс інститутів, що забезпечують генерацію знань та інновацій, розвиток і комерціалізацію нових технологій; активна державна підтримка умов, які сприяють підвищенню якості людських ресурсів (людського капіталу); тісне співробітництво між бізнесом і державою, активна економічна дипломатія і режим сприяння при освоєнні нових сегментів світового ринку.

Список використаних джерел

1. Система державного управління Італійської Республіки: досвід для України / уклад. : Ю.В. Ковбасюк, С.В. Загороднюк, Л.В. Примаченко. Київ : НАДУ, 2015. 48 с.

Калініченко С.Л., Коротич Є.В. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування Науковий керівник: д.е.н., професор Дорофєєв О.В.

МОДЕЛІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

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

Наприклад, К. Лейн та Дж. Лі започаткували чотирирівневу модель розвитку електронного урядування, яка використовувала місцеві, державні та федеральні громадські структури в США як орієнтири. Каталогвання – це перший етап, який уряди розробляють веб-сайти, які надають інформацію про відповідні функції та послуги.

Другий етап, відомий як транзакція або угода, дозволяє здійснювати онлайн-транзакції з громадянами, наприклад, переоформлення ліцензії та сплата різних штрафів. Цей етап також пов'язаний з модернізацією онлайн-інтерфейсів у внутрішній структурі уряду.

К. Лейн та Дж. Лі визначають третій рівень як вертикальну інтеграцію, коли місцеві, державні та федеральні органи влади пов'язані з різними функціями чи службами уряду, а четвертий рівень – як горизонтальну інтеграцію (інтеграція через різні функції та служби). Відповідно до цієї моделі, кожна фаза пов'язана з типом виконуваних функцій, а також з технологічними та організаційними проблемами, з якими стикаються органи влади під час впровадження стратегій електронного урядування [1].

Р. Силкок описує шість етапів, які проходять органи публічного управління, щоб організувати надання послуг громадянам в електронній формі та у сфері власного внутрішнього спілкування [2]:

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

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

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

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

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

6) повна інтеграція та трансформація інституцій. Р. Сілокк зазначає, що в цей момент старі стіни, які становлять депо для послуг, були знесені, а технологія була додатково інтегрована, щоб скоротити розрив між переднім і бек-офісами. Отже, це просунута версія п'ятого рівня.

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

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

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

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

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

Запровадження представлених моделей допоможе значно підвищити результативність діяльності органів державної влади.

Список використаних джерел

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

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

*Діденко І.В., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Дорофєєв О.В.*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

У розвиненому громадянському суспільстві влада є залежною від громадян, адже громадськість має вплив на планування роботи органів влади, прийняття рішень. Разом із тим органи влади налагоджують тісну взаємодію з громадськістю, здійснюють моніторинг громадської думки, забезпечують своєчасне інформування громадськості про свою діяльність [1]. У системі управління освітою вплив громади відчувається найбільше.

Управління освіти в Естонії децентралізоване – чітко визначено розподіл повноважень між державою, місцевою владою та школою. На місцеву владу (local government) – муніципалітет/міську територію (municipality/town) покладається основна відповідальність за доступність загальної освіти (від дошкільної до загальної середньої освіти), за обов'язкове відвідування учнями школи, утримання дошкільних закладів та шкіл. Місцева влада є засновником муніципальних шкіл, до основних повноважень якої належать [2]: планування програм розвитку освіти в межах їх адміністративної юрисдикції та їх виконання; створення, реорганізація та закриття муніципальних навчальних закладів та забезпечення їх економічної підтримки та фінансування; призначення/звільнення керівників навчальних закладів, що знаходяться під їх юрисдикцією; організація підвезення учнів та вчителів; забезпечення медичної допомоги та харчування дітей у школі; облік осіб з особливими потребами та організація навчання для них. В Фінляндії на муніципальному рівні, основним завданням органів влади (муніципалітетів або спільних муніципальних органів влади) є забезпечення можливістю вчитися відповідно до своїх здібностей усіх дітей дошкільного та шкільного віку, в тому числі дітей з особливими потребами. Обов'язковою є дошкільна освіта (рік до школи) та базова освіта (9 років навчання). Муніципалітети уповноважені: розподіляти фінансування на освіту; формувати зміст навчання через місцеві навчальні програми (в рамках національної основної навчальної програми); підбирати персонал; забезпечувати практичні умови навчання, ефективність та якість освіти; забезпечувати підвезення учнів; управляти закладами освіти; забезпечувати умовами навчання на двох мовах (за необхідності: шведською); організація та проведення конкурсного відбору керівників закладів освіти. Муніципалітети відповідають за організацію освітньої підтримки та освіти дітей з особливими потребами відповідно до їх конкретної ситуації [3]. У польській системі освіти відповідальність за керівництво школою чи установою покладається на одну особу – на керівника (закладу) школи. Загальна середня освіта фінансується в основному (91 %) за рахунок державного бюджету [4]. Кошти на освіту, що надходять у гміни, складаються з декількох джерел: освітня субвенція, цільові дотації органам місцевого самоврядування, власні прибутки гмін, а також через

фонди ЄС. Найбільша частина з цієї суми – освітня субвенція, яка не має прямого цільового призначення.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні : монографія / В.В. Кравченко, А.О. Янчук, В.О. Антоненко та ін. ; за ред. В.В. Кравченка, М.О. Баймуратова, О.В. Батанова. К., 2007. 864 с.

2. Estonia Overview: Key features of the Education System. URL : https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en (дата звернення: 20.03.2023).

3. Haridussilm. URL : <https://www.haridussilm.ee/> (дата звернення: 20.03.2023).

4. Poland Overview: Key features of the Education System. URL : https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/poland_en. (дата звернення: 20.03.2023).

*Єгоров І.В., здобувачка освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сердюк О.І.*

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ СЕРВІСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

З розвитком інформаційно-комунікаційних технологій з метою розширення можливостей громадян формувати державу та брати участь у державному управлінні та місцевому самоврядуванні розширюється досвід використання електронних засобів взаємодії [1].

В Україні сьогодні найбільш широко використовуваними інструментами засобами електронної демократії, як на національному, так і на місцевому рівнях, є електронні консультації, електронні опитування, електронні закупівлі, електронні звернення, бюджети участі, документообіг. Також були створені джерела для публікації відкритих наборів даних, включаючи електронні платформи, такі як «Громадянське суспільство і влада», «Розумне місто» чи «Єдина система місцевих петицій» та інші, які поєднують у собі кілька електронних засобів участі.

Проблеми розповсюдження електронних послуг в територіальних громадах України – ціна, відсутність Інтернету, парку ІТ-рішень, дороге програмне забезпечення та його обслуговування; застаріла комп'ютерна техніка; низька мотивація та/або обмежені ресурси органів місцевого самоврядування щодо розвитку електронного урядування.

На місцевому рівні можна спостерігати такі тенденції: більшість органів місцевого самоврядування не прийняли окремого документу щодо розвитку

електронної демократії, але є програми з окремими елементами стратегії впровадження електронного урядування; громадськість нічого не знає про ці програми, оскільки вона погано поінформована про законодавчі зміни, спрямовані на розширення можливостей електронної демократії, а місцеві органи влади не мають фінансової та організаційної спроможності поширювати інформацію серед громадян про нові електронні медіа; відсутність повного фінансування впровадження елементів електронної демократії; пасивність громадян у використанні доступних засобів електронної демократії; громадяни не до кінця розуміють, для чого потрібні електронні послуги; через різноманітність доступних послуг електронної демократії громадяни плутаються у їх використанні [2].

Успіх електронної демократії вимагає, перш за все, задоволення трьох основних потреб: усвідомленого розуміння важливості свого голосу та формування прямої довіри громадян до самих технологій; затвердження нормативної бази електронного урядування; прикладання ІТ-рішень для практикування засобів електронної демократії [3].

При вивченні рівня використання електронних сервісів в діяльності органів місцевого самоврядування Полтавського району Полтавської області розглянемо практику використання інструментів е-демократії, що забезпечують реалізацію таких напрямів формування місцевої політики як формування порядку денного політики, формулювання політики, затвердження політики, втілення політики, моніторинг і контроль.

Проведений моніторинг офіційних вебсайтів 25 територіальних громад Полтавського району Полтавської області (табл. 1). Зауважимо, що 10 із 25 досліджених територіальних громад були створені у 2019-2020 рр. При дослідженні рівня надання електронних послуг в територіальних громадах як факторний показник використовувалася чисельність їх населення. При групуванні територіальних громад за чисельністю населення, яка коливалася в межах 4127-638519 осіб, враховувалися рівні інтервали. До першої групи (4127-10081) віднесено 11 із двадцяти чотирьох громад (42,8 %), тобто в Полтавському районі Полтавської області є значна частка малих громад. Окремо досліджено Полтавську територіальну міську громаду, яка за чисельністю населення перевищує інші громади у 18,8 рази.

Вивчення практики використання електронних сервісів у діяльності органів місцевого самоврядування Полтавського району Полтавської області переконало в тому, що найбільше їх різновидів використовують для забезпечення моніторингу і контролю реалізації місцевої політики (10 од.) та втілення політик (7 од.). На етапах формування порядку денного політики, формування самої політики та затвердження політики в практиці місцевого самоврядування їх задіяно дуже мало. Дев'ять з зазначених в табл. 1 вісімнадцяти е-сервісів пропонуються в територіальних громадах І-ї групи, що можна пояснити великою кількістю громад в цій групі. Крім того до неї увійшли Ланівська сільська територіальна громада та Опішнянська селищна територіальна громада, що є одними з лідерів за спектром е-послуг.

Члени громад І-ої групи можуть скористатися системою електронних петицій, електронною чергою в ДНЗ, зворотним електронним зв'язком,

зверненням до посадовця, Єдиною системою електронних публічних закупівель (ProZorro). До IV групи входять лише дві громади, але середня кількість е-сервісів на одну громаду найбільша – 5, їх спектр при цьому не надто різноманітний.

Таблиця 1

Результати моніторингу наявності електронних сервісів на сайтах територіальних громад Полтавського району Полтавської області

Етапи формування та реалізації місцевої політики / електронні сервіси	Групи територіальних громад за кількістю населення, осіб					Полтавська територіальна громада міська	Всього	Частка територіальних громад з е-сервісом, %
	4127-10081	10082-15935	15936-21889	21890-27843	27844-33898			
	I	II	III	IV	V			
Кількість громад	11	4	3	2	3	1	24	x
З них створені в 2019-2020 рр.	3	3	1	1	2	1	10	x
Етап 1. Формування порядку денного політики								
Система електронних петицій	9	4	3	2	3	1	22	88,0
Етап 2. Формулювання політики								
Електронний опитувальник	1	-	-	1	-	-	2	8,0
Електронні консультації	2	1	2	-	-	-	5	20,0
Етап 3. Затвердження політики								
Громадський бюджет	-	-	-	-	1	1	2	8,0
Он-лайн трансляція сесій, виконкомів	-	1	-	-	-	-	1	4,0
Етап 4. Втілення політики								
Електронна черга в ДНЗ	2	-	-	-	-	-	2	8,0
Відкритий бюджет	2	-	-	1	-	-	3	12,0
Е-черга ЦНАП	-	-	-	-	1	-	1	4,0
Е-довідник закладів	-	-	-	-	1	-	1	4,0
Карта велосипедної інфраструктури	-	-	-	-	-	1	1	4,0
Етап 5. Моніторинг і контроль								
Портал «Відкрите місто»	-	-	-	1	1	-	2	8,0
Зворотній зв'язок / звернення	10	4	3	2	3	1	23	92,0
Запит на інформацію	-	-	-	-	-	1	1	4,0
Звернення до посадовця	8	3	-	2	1	-	14	56,0
Гаряча лінія	1	-	-	-	-	-	1	4,0
Єдина система електронних публічних закупівель (ProZorro)	7	4	2	1	1	-	15	60,0
Повідомлення про корупцію	-	-	-	-	-	1	1	4,0
Е-data витрати	-	-	1	-	-	-	1	4,0
Всього е-сервісів	42	17	11	10	12	6	98	x
Кількість е-сервісів на 1 громаду	3,8	4,2	3,7	5	4	6	3,9	x

У територіальних громадах Полтавського району Полтавської області найбільш поширені такі інструменти: система зворотного зв'язку (92,0 %), система електронного звернення (88,0 %); Єдина система електронних публічних закупівель (ProZorro), (60,0 %), «Запит до посадовця» (56,0 %). П'ята частина громад району користується електронними консультаціями та 12,0 % – послугою «Відкритий бюджет». Полтавська територіальна громада міська

пропонує невеликий набір електронних послуг (6), необхідних для міста Полтави як обласного центру. Це – «Система електронних петицій», е-сервіс «Бюджет участі» Платформи електронної демократії, «Відкритий бюджет», «Зворотний зв'язок», «Запит на інформацію», «Повідомлення про корупцію», «Карта велосипедної інфраструктури».

По шість е-сервісів пропонують крім Полтавської міської територіальної громади: Ланнівська територіальна громада сільська, Котелевська територіальна громада селищна, Новосанжарська територіальна громада селищна. По п'ять – Опішнянська територіальна громада селищна та Диканьська територіальна громада. Всі інші територіальні громади Полтавського району практикують лише по чотири і менше е-сервісів.

У деяких випадках електронні послуги, заявлені на офіційних сайтах, не використовуються на рівні громади. Такий важливий інструмент, як аналітика відкритих даних, відсутній на етапі визначення порядку денного політики. Хоча електронні консультації та електронні дебати є ключовими компонентами етапу формування місцевої політики, вони недостатньо практикуються. На етапі затвердження політик недостатньо використовуються можливості низки спільних платформ, що забезпечують впровадження Бюджету участі (це Платформа «Громадський проект», Електронний сервіс «Бюджет участі», Платформа «Соціальний інспектор», «Громадський». Бюджет» Платформа електронних послуг е-демократія).

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку територіальні громади Полтавського району Полтавської області переважно використовують досвід впровадження єдиного стандартного сайту для органів місцевого самоврядування. Для цього використовується Платформа «Міське самоврядування України gov.ua».

Таким чином, інструменти електронної демократії стають частиною життя все більшої кількості громадян. При цьому, важливо розглянути питання забезпечення права використання е-сервісів, як складової народовладдя, в умовах військового стану в Україні.

Список використаних джерел

1. Електронна демократія: від «а» до «я» : Методичні рекомендації щодо нормативно-правового забезпечення впровадження інструментів електронної демократії. URL: http://www.vin.gov.ua/images/doc/vin/dep-inform/Zbirka_e_demokratija.pdf (дата звернення: 20.03.2023).

2. Слобожан О. Е-демократія – новий вектор розвитку територіальних громад. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/tezy_slobozhan_e-democr.pdf (дата звернення: 20.03.2023).

3. Полупан М. О. Підґрунтя для ефективного впровадження електронних виборів та інтернет-голосування як ключових інструментів е-демократії. *Scientific collection «interconf»*. 2020. № 3(33). С. 41-49.

ЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Спробуємо розглянути етичний аспект іміджу державного службовця. В інституціональному аспекті державна служба – це правова, а також етична нормативна система, що забезпечує реалізацію цілей, функцій, законів держави. Завдяки етичній стороні інституту державної служби вона не може бути зведена лише до державно-правового інституту, а набуває загальнокультурного, у тому числі, історичного, традиційного, соціального статусу [1, с. 428].

Морально-етичні принципи поведінки публічного службовця ґрунтуються на нормах загальнолюдської моралі. Специфіка професійної діяльності публічного службовця пов'язана із більш частим вирішенням морально-етичних дилем, постійним вибором між «поганими рішеннями». Це обумовлює підвищені вимоги до моральної свідомості та культури публічного службовця. Розвиток моральності публічних службовців має настільки ж важливе значення, як і розвиток його професіоналізму. Моральні якості публічного службовця, дотримання ним норм службової етики є суттєвою ознакою та складовою його професійної діяльності. Це означає, що громадянин, вступаючи на публічну службу, має моральне право зайняти дану посаду, тобто він не лише має професійні якості, а й позитивно характеризується з морального боку, але й розвинене почуття чесності, обов'язку, совісті, відповідальності тощо [2, с. 219].

У багатьох країнах, зокрема, в США та Австралії існують етичні кодекси публічних службовців, створені на основі Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб (Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12 грудня 1996 р.) [3], та Модельного кодексу поведінки для державних службовців (додаток до Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи від 11 травня 2000 № R (2000) 10 про кодекси поведінки для державних службовців) [4], натомість, аналогом такого нормативного документа в Україні є «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016 р. [5].

У пункті 3 другого розділу згаданих вище правил вказується, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

- використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації;
- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;
- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;

– поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

– впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;

– дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [5].

Оскільки, ми вже знаємо, що «імідж» – це сукупність уявлень, що склалися в громадській думці про те, як повинен поводитися людина відповідно до свого статусу, то можна сказати, що наведені вище тези з правил є негативними чинниками етичного аспекту іміджу державного службовця.

Позитивні чинники етичного аспекту іміджу посадовця наведені насамперед у статі 8 чинного Закону України «Про державну службу». Там сказано, що державний службовець зобов'язаний:

– дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

– дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки;

– поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина;

– з повагою ставитися до державних символів України;

– обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації;

– забезпечувати в межах наданих повноважень ефективне виконання завдань і функцій державних органів;

– сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки та умови контракту про проходження державної служби (у разі укладення);

– виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України;

– додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції;

– запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби;

– постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності;

– зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню;

– надавати публічну інформацію в межах, визначених законом [6].

Саме ці тези найбільш лаконічно й чітко окреслюють всю широту позитивних чинників професійного іміджу осіб, професійна діяльність яких полягає у забезпеченні виконання завдань та функцій держави.

Список використаних джерел

1. Малиновський В.Я. Державне управління : навчальний посібник. Луцьк : Ред.-вид. відд. «Вежа» Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 558 с.

2. Публічна служба : навчальний посібник / С.М. Серьогін, та ін. ; за заг. ред. С.М. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. 384 с. URL: http://www.dridu.dp.ua/biblioteka/doc/Publiczna_sluzhba.pdf (дата звернення: 14.03.2023).

3. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб. ООН; Міжнародний документ від 23.07.1996. Офіційний сайт комітету Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю та корупцією. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_7884 (дата звернення: 14.03.2023).

4. Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців. Офіційний сайт комітету Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю та корупцією. URL: <http://pb8.ua/4r5> (дата звернення: 14.03.2023 р.).

5. Про затвердження Загальних правил моральної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Наказ Національного агентства України з державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

6. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р/ № 889-VIII. Дата оновлення : 19.10.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.03.2023 р.).

*Шумик Наталія Вікторівна,
здобувачка освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сердюк О.І.*

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ЯК ПРІОРИТЕТНЕ ЗАВДАННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У рамках проекту «Підтримка реформування системи охорони здоров'я», який впроваджується в Україні компанією «Делойт» за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), маркетингова стратегія закладу охорони здоров'я вважається найкращою практикою, частиною якої є комунікаційна стратегія, спрямована на формування довіри пацієнтів до закладу охорони здоров'я [1, с. 59]. Водночас комунікаційна стратегія закладу охорони здоров'я орієнтована на підвищення обізнаності населення.

Розробка цих двох планувальних документів стратегічного характеру, відкриє нові можливості закладам охорони здоров'я, що засновані на комунальній власності територіальної громади. Обидва ці документи розробляються за схожою методологією: SWOT-аналіз наявної ситуації, визначення стратегічних та оперативних цілей. Цілі, визначені у згаданих документах мають між собою певною мірою корелювати. З одного боку, комунікативна стратегія формує спільне бачення всіх учасників комунікаційних процесів щодо реалізації маркетингової стратегії медичного закладу, а з іншого, – акцентує увагу на позиціонуванні (формуванні чіткої моделі сприйняття медичного закладу конкретними цільовими аудиторіями) та створенні бренду (індивідуального, легко пізнаваного образу, за допомогою якого її можна відрізнити серед інших) медичного закладу.

Маркетингова стратегія та комунікаційна стратегія, як її складова, в свою чергу мають враховувати пріоритети стратегічного планування, якими в умовах переходу до універсального охоплення послугами охорони здоров'я за рекомендаціями ВООЗ є: розширення охоплення медичними послугами населення, яке ще не є охопленим, покращення надання пакету медичних послуг (за кількістю та якістю послуг); зменшення витрат із власної кишені на медичні послуги.

Завдання та функції зовнішньої комунікації закладів охорони здоров'я територіальної громади можна визначити таким чином: відносини з органами виконавчої влади, пацієнтами, партнерами; формування та підтримання позитивного та сучасного іміджу медичного закладу; пропаганда досягнень і результатів діяльності медичного закладу.

Комунікаційна стратегія – це документ, який описує стратегічні комунікації організації, зокрема, визначає мету комунікацій, методи та засоби досягнення цієї мети, а також аудиторії, на які спрямовані комунікації. Стратегічна комунікація – це сукупність дій, які допомагають досягти стратегічної мети організації. Стратегічна комунікація завжди пов'язана з операційною стратегічною метою, стратегією розвитку закладу охорони здоров'я. Стратегічна комунікація супроводжує, підтримує досягнення стратегічної мети. Ці процеси мають йти паралельно. Якщо з розвитком організації нічого не відбувається, то нема про що спілкуватися.

Комунікаційна стратегія – це вираження дій. Наприклад, стратегічною метою Центру первинної медико-санітарної допомоги може стати підвищення конкурентоспроможності задля вищих стандартів обслуговування та лікування пацієнтів. Для реалізації цієї стратегічної мети організація повинна будувати плани, складати бюджети, знаходити додаткові людські, технічні та технологічні ресурси, передбачувати результати, оцінювати ризики і працювати.

Комунікаційна стратегія має ґрунтуватися на місії, баченні, цінностях, цілях і плані розвитку закладу – тоді вона дасть відповідь на запитання: що саме, кому, як, де саме, коли комунікувати. Структуру комунікаційної стратегії будують за ієрархічним принципом: від місії – до плану дій, від бюджету – до оцінювання ефективності.

Закладам охорони здоров'я, що засновані на комунальній власності територіальної громади, рекомендовано розробляти комунікаційну стратегію за такою структурою:

1. Основні підходи та принципи (призначення комунікаційної стратегії, користувачі та бенефіціари комунікаційної стратегії).
2. Аудит наявних комунікацій та позиціонування закладу охорони здоров'я.
3. Структура та ключові компоненти комунікаційної стратегії (місія, візія, цільові аудиторії, канали комунікації, партнерські організації).
4. Цілі комунікації закладу охорони здоров'я та їх реалізація.
5. Моніторинг і оцінка реалізації комунікаційної стратегії

Комунікаційна стратегія передбачає широкий покроковий план що до того як і з ким працювати, які повідомлення, ідеї та образи передавати, а також чітке розуміння того, хто така аудиторія та як її охопити.

Окрім традиційних маркетингових і комунікаційних каналів і інструментів, заклади охорони здоров'я мають використовувати партнерство як додатковий цінний ресурс. Громадські заклади охорони здоров'я повинні покладатися на підтримку багатьох зацікавлених сторін у своїй громаді під час розробки та розповсюдження комунікаційних матеріалів та реалізації комунікаційних стратегій.

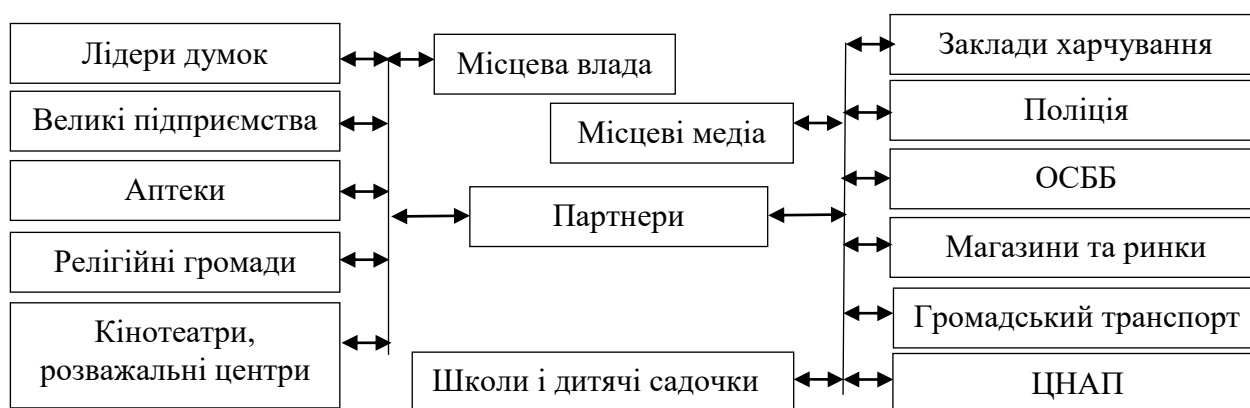


Рис. 1. Потенційні партнери закладів охорони здоров'я територіальної громади

Основними показниками ефективності комунікаційної кампанії є кількісні та якісні зміни, які дозволяють підтвердити досягнення комунікаційної мети. Кількісні показники можна вимірювати, вони бувають абсолютними (визначаються в конкретних одиницях, наприклад: кількість людей, переглядів, постів, хвилин тощо) і відносними (виражаються у відсотках, коефіцієнтах). Індикатори якості неможливо виміряти, але можна сформулювати чіткі критерії досягнення результатів для них (табл. 1).

Вироблення стратегії комунікативної діяльності закладів охорони здоров'я на рівні територіальних громад можна очікувати за умов коли комунікативна діяльність з питань громадського здоров'я стане для органів

**Рекомендовані ключові показники ефективності комунікаційної кампанії
закладу охорони здоров'я територіальної громади**

Кількісні показники	Якісні показники
Кількість переглядів відео	Тональність публікацій
Кількість реакцій у соцмережах	Зміни в ставленні до людини, питання або закладу
Кількість переходів на сайт	Підвищення впізнаваності закладу
Зростання кількості підписників сторінки	Підвищення рівня довіри
Кількість розповсюджених друкованих матеріалів	Участь лікарів у створенні матеріалів
Кількість людей, що скористалися послугою	Рівень візуального оформлення матеріалів
Кількість згадок у медіа	Залученість заінтересованих сторін до співпраці
Частка позитивних відгуків (з-поміж усіх відгуків)	

Джерело: [2, с. 30].

місцевого самоврядування пріоритетним завданням, що реалізуватиметься з метою збереження здоров'я населення.

Список використаних джерел

1. Полулях Р. А. Комунікативна діяльність закладів охорони здоров'я в територіальних громадах. *Дніпровський часопис публічного управління, психології права*. Випуск 3, 2022. URL: <https://www.chasopys-ppr.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/214/187> (дата звернення: 08.03.2023).
2. Ефективні комунікації закладів охорони здоров'я / гол. редактор Г. Почтаренко. URL: https://moz.gov.ua/uploads/ckeditor/Комунікації/Comms_textbook_final_web.pdf (дата звернення 08.03.2023).

*Кірікеєва Ж.В., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Панасенко Н.Л.*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Професійно-технічна освіта є однією з підсистем національної системи освіти, що сприймається як повноцінне соціокультурне утворення, яке розвивається в процесі самоорганізації, самовідтворення та соціальної організації, і відповідає за підготовку кваліфікованого працересурсного потенціалу України. Сьогодні все частіше вживаємо такі поняття, як «відкритий інформаційний освітній простір», «інформаційно-комунікаційне середовище» та шукаємо відповідь на те, як найефективніше може професійно-технічна освіта використати переваги інформаційного суспільства, в якому виробництво і споживання інформації є найважливішим видом діяльності, а інформація

визнається найзначнішим ресурсом. Входження української системи П(ПТ)О у відкритий освітній простір, тобто, середовище, в якому існує, циркулює, обертається інформація, де інформаційні комунікації, електронні мережі відіграють провідну роль, надасть їй ряд переваг. До зазначених переваг такого простору можна віднести: доступність інформації; ефективну взаємодію інформаційних партнерів; оперативність прийняття управлінських рішень; інтеграцію наявних інформаційних баз даних з метою отримання якісно нових результатів аналітичних досліджень; можливість вивчення та впровадження як кращого вітчизняного, так і зарубіжного досвіду; позиційність системи П(ПТ)О; здійснення профорієнтації у новому форматі; проведення дистанційного навчання, розташовування доступних педагогічних програмних засобів навчання на освітніх порталах або сайтах. Останнім часом у галузі освіти набули розповсюдження і досягли значних результатів локальні інформаційні системи управління навчальним закладом, а саме: автоматизована система управління «Школа» [1]; аналітично-пошукова система «Дидакт» [2]; інформаційно-аналітична система «Науково-методична рада»; програми складання шкільного розкладу «Ректор», розкладу для ВНЗ I-II рівня акредитації «Ректор-Коледж» тощо. Але у порівнянні з розвинутими країнами досвід використання таких систем в Україні ще доволі не високий.

Створення інформаційно-аналітичної системи управління ІАСУ П(ПТ)О сприятиме розв'язанню низки проблем та об'єктивному відображенню стану і тенденцій розвитку системи, дозволить адекватно оцінювати якість П(ПТ)О, виявляти проблемні зони, допомагати оперативно корегувати освітню політику як на державному, так і на рівні регіональних органів управління ПТО, відстежувати результативність процесів децентралізації.

Діяльність ІАСУ П(ПТ)О планується здійснювати відповідно до пріоритетних напрямів розвитку П(ПТ)О, враховуючи рівень розвитку сучасних інформаційних технологій і проводити аналітичні дослідження за такими напрямками: моніторинг доступності та якості П(ПТ)О, у тому числі вивчення стану працевлаштування випускників ПТНЗ, оцінювання якості підготовки робочих кадрів роботодавцями; прогнозування актуальних і перспективних потреб ринку праці, професійно-кваліфікаційної структури; динаміка фінансування при переході на регіональне управління; демографічні прогнози та розрахунки майбутнього контингенту; ефективність партнерських відносин; виявлення рівня кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Калініна Л. Автоматизована система управління «Школа»: моделювання і технологія використання. *Освіта і управління*. 2006. Т. 9 № 1. С.61-70.
2. Іценко В.В. Інформатизація управління загальноосвітнім навчальним закладом на базі аналітично-пошукової системи «Дидакт». *Інформатика*. 2006. № 1. С. 117-127.

*Медведев М.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Панасенко Н.Л.*

СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ В МЕЖАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Поняття ефективності є одним із ключових в економічній сфері та послуговує чітким критерієм для системи управління, спрямованої на досягнення мети, регулювання витрат і корегування результатів. Важливою умовою для успішного виконання проєктів державно-приватного партнерства (ДПП) є оцінювання його ефективності, що є суттєвим як для державного, так і для приватного партнерів.

Суспільна корисність проєкту ДПП є якісним показником і визначається оціненням проєкту населенням регіону. Застосування зазначеного показника необхідне для залучення суспільства до процесів використання ДПП на регіональному рівні та спирається на соціометричні методи розрахунку. Фінансову ефективність для приватного партнера розуміють як потоки фінансових вигід та оцінюють показниками чистого приведенного доходу проєкту та його похідних, використовуючи необхідну норму прибутку на вкладені інвестиції. Бюджетна ефективність для державного партнера є відношенням дисконтованих потоків податкових надходжень у бюджеті різних рівнів до дисконтованих потоків бюджетних видатків. Регіональний аспект ефективності проєктів ДПП знаходиться в площині відповідності до пріоритетів соціально-економічного розвитку регіону та соціального ефекту, що створюється завдяки реалізації проєкту [1].

У разі аналізу проєктів ДПП, які інтегровано у програму сталого розвитку територій або територіальних утворень, з точки зору держави суттєвим є отримання повноти показників економічного, соціального, технологічного та екологічного результатів партнерства. Економічними показниками можуть виступати надходження податків, розширення інфраструктури, застосування сучасних технологій, розвиток бізнес-середовища, реалізація товарів чи послуг, використання ресурсів. Соціальний складник виявляє себе зростанням зайнятості населення, підвищенням рівня життя, отриманням якісних соціально важливих послуг у сфері житлово-комунального господарства, медицини, освіти, культури, налагодженням комунікацій. В екологічному аспекті можливі покращання стану довкілля, зменшення забруднення та шкідливих викидів. Поєднання реалізованих вигід дасть більш зважену оцінку потенційному проєкту ДПП. Технічний бік питання оцінюється відповідно до потужностей, ресурсів, продуктивності, довговічності, енергозбереження та інших факторів. Фінансова площина питання визначається за інвестиційними надходженнями, операційними витратами, податковими навантаженнями, амортизаційними відрахуваннями, відсотковими ставками за наданими кредитами, величинами ризику.

На сьогодні відсутній єдиний підхід, за допомогою якого можливо оцінити сукупні аспекти результатів реалізації проєктів ДПП та розрахувати ефективність проєкту з урахуванням різних показників для кожного партнера. Як класичні методи визначення ефективності застосовуються: співвідношення ціни і якості, розрахунок чистої приведеної вартості та внутрішньої норми рентабельності, експертне оцінювання та теорія ігор. Альтернативними методами оцінювання є застосування штучних нейронних мереж, що спираються на нечітку логіку, та генетичних алгоритмів, які допоможуть досить об'єктивно визначити ефективність проєктів ДПП.

Список використаних джерел

1. Узунов Ф.І. Удосконалення інструментарію реалізації державно-приватного партнерства в Україні : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Запоріжжя, 2015. 36 с.

*П'ятибрат Р.С., Сакало О.І. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Дорофєєв О.В.*

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ВІД ТРУДОВИХ МІГРАЦІЙНИХ ПЕРЕМІЩЕНЬ

У процесі обґрунтування заходів державного регулювання зовнішньої трудової міграції важливого значення набуває комплексна оцінка соціально-економічних наслідків експорту та імпорту робочої сили. Як відомо, розвиток міграційних процесів несе як вигоди, так і втрати для країн, які беруть участь у міграційних процесах. У сучасній науковій літературі питань визначення економічного ефекту від трудових міграційних переміщень присвячено незначну кількість робіт [1-4], що пов'язано з відсутністю опрацьованих методик розрахунку, а також латентністю значної частини трудових міграційних процесів.

Розглянемо основні підходи.

1. Оцінка руху грошових коштів трудящих мігрантів за даними платіжного балансу. Джерелами інформації для проведення розрахунку економічного ефекту від міжнародної трудової міграції в грошовому вигляді, за методологією Всесвітнього банку, є такі статті платіжного балансу:

1) оплата праці резидентів і нерезидентів країни, що включає заробітну плату та інші виплати в грошовій формі, отримані робітниками і службовцями за межами країни. У категорію працівників включаються сезонні, інші тимчасові робочі (працевлаштовані в країні менше року) і прикордонні робітники;

2) поточні трансферти, які включають грошові перекази фізичних осіб (крім заробітної плати) у вигляді виплат фізичним особам у рамках соціального

забезпечення та інші грошові перекази. Будучи комбінованим, цей показник включає безпосередньо грошові перекази від міжнародної трудової міграції і зазвичай включається в усі розрахунки, пов'язані з рухом потоків коштів від міжнародної трудової міграції;

3) капітальні трансферти, пов'язані з міграцією, що створюють компенсуючий запис у платіжному балансі щодо водних потоків товарів і змін у фінансових активах та зобов'язаннях, які виникають унаслідок міграції робочої сили з однієї країни в іншу (на термін більше року);

4) рух готівкової іноземної валюти за секторами економіки, дрібнішою структурною компонентою якого є ввезення та вивезення іноземної валюти готівкою іммігрантами й емігрантами, а також оплата праці резидентів і нерезидентів готівкою.

Варто зазначити, що оцінка не цілком коректна, оскільки під час оцінки грошових переказів Національний банк України користується офіційними даними про міграцію. Дані про обсяг грошових переказів, на основі яких були зроблені такі оцінки, включають не тільки «оплату праці» (власне грошові перекази трудових мігрантів, тобто нерезидентів для країни-реципієнта), а й «грошові перекази працюючих» (переклади резидентів країни-реципієнта). Тому вони дають змогу оцінити скоріше кількість мігрантів (трудовах і емігрантів), які, згідно з передумовами, прийнятими Національним банком, здійснювали грошові перекази.

Розглядаючи оцінку економічного ефекту від міжнародних переміщень трудових ресурсів для економіки країни, що передбачає порівняння економічних втрат і вигод від міграції, необхідно враховувати:

– витрати держави на освіту і професійну підготовку працівників, підтримання здоров'я, реалізацію соціальної політики та інші витрати, необхідні для заповнення втраченої в особі емігрантів частини людського капіталу країни;

– упущену вигоду від неучасті вибулих осіб у формуванні ВВП, державного бюджету та фондів соціальної підтримки населення, розширенні споживчого попиту, що стимулює розвиток виробництва і забезпечує надходження непрямих податкових платежів.

Це дасть змогу визначити упущену вигоду від еміграції трудових ресурсів для економіки країни: втрати держави від еміграції становлять суму витрат, потрібних для заповнення втраченого людського капіталу країни в результаті еміграції населення і розміру упущеної вигоди від неучасті мігрантів у процесі створення, розподілу і споживання матеріальних і нематеріальних благ у рамках національної економіки.

Під час оцінки вигод від імміграції трудових ресурсів застосовується підхід, що передбачає розрахунок економії державних витрат на освіту, професійну підготовку працівників, охорону здоров'я і соціальний захист населення в результаті прибуття в країну осіб, у розвитку людського капіталу яких брали участь інші держави; визначення додаткової вигоди від включення іммігрантів у процес суспільного виробництва і споживання благ.

Порівняння економічних втрат і вигод від міграції трудових ресурсів дає змогу визначити економічний ефект для національної економіки від територіальних переміщень населення і його включення в процес суспільного виробництва в країні прибуття. Ця методика застосовується до процесу безповоротних трудових переміщень і не може бути застосована для оцінки економічного ефекту від тимчасового виїзду робочої сили з країни з метою тимчасового працевлаштування, а також залучення і використання іноземної робочої сили в країні на основі тимчасових трудових контрактів.

Однак до сих пір не запропоновані методики і показники, за допомогою яких можна було б дати комплексну оцінку економічного ефекту від експорту і імпорту робочої сили як на національному рівні, так і в розрізі окремих категорій трудових мігрантів, які справляють різний вплив на ринок праці. На думку автора, економічний ефект від зовнішньої трудової міграції полягає в зіставленні соціально-економічних вигод, одержуваних національною економікою від розвитку цього міграційного процесу, з соціально-економічними витратами, а також витратами на проведення політики у сфері трудової міграції.

Список використаних джерел

1. Зоря Т.М. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/14715311.pdf> (дата звернення 14.03.2023).

2. Ковач В.О. Основні напрями вдосконалення державних механізмів регулювання зовнішньої трудової міграції. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. № 2. Том 31 (70). С. 102-108. DOI <https://doi.org/10.32838/2663-6468/2020.2/17> (дата звернення 14.03.2023).

3. Лиховід Н.О. Дослідження наслідків та ефектів міграційних процесів України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. №4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1058> (дата звернення 16.03.2023).

4. Мойсей В.І. Зовнішні економічні ефекти міжнародної міграції робочої сили : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02. Львів, 2015. 21 с. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/aref_moysey.pdf (дата звернення 15.03.2023).

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

МІСЦЕВИЙ ТУРИЗМ ЯК КРЕАТИВНА ІНДУСТРІЯ

Креативна індустрія щороку забезпечує мільйони туристичних мандрівок по всьому світу, часто-густо саме вона формує потребу людей у мандрівках. Це формує основу для створення та поширення креативного продукту та можливість його вживання на теренах України та еволюцію галузі в регіонах

для підвищення ємності туристичних потоків [1, с. 117].

У вітчизняній стратегії задекларовано передачу повноважень креативного розвитку туристичної галузі територіальним громадам, тому місцева влада регулює переважну кількість напрямків туристичної галузі. Проте значний знос наявної бази креативної економіки спонукає місцеву владу вкладати фінансові ресурси переважно у матеріально-технічне забезпечення та на фінансування закладів туристичної сфери. Тому створення нових туристичних локацій, удосконалення системи підготовки кадрів туристичної сфери – переведені на другий план. Важливим є визначення потреб населення шляхом опитування та проведення громадських обговорень, які в територіальних громадах Полтавській області відсутні. Діюча програма розвитку культури Полтавської міської територіальної громади на 2020-2024 роки не передбачає пошуку недержавного фінансування, яке є основним відповідно державної стратегії. В цілому територія Полтавської області має високий туристичний потенціал і наявність об'єктів креативної економіки, їх аналіз, дослідження заради післявоєнного відновлення – актуальні і можуть сприяти функціонуванню туризму на території Полтавської області, що відображено у змісті Міської програми «Полтава туристична» на 2020-2026 рр. [2].

Основні напрямки функціонування туристичної галузі Полтавської міської територіальної громади та можливі шляхи її реалізації узагальнено під час засідання робочої групи міської ради зі стратегічного планування. Було визначено основні напрямки економічного функціонування громади для реалізації планів щодо стратегічної місії розвитку обласного центру, де сфокусовано найбільше можливостей для розвитку креативних індустрій.

До основних цілей можна віднести комерціалізацію місцевих творчих подій, продуктів та послуг, створення спілок творчих індустрій міста, де формування креативних індустрій має на меті розробку програми підтримки креативних індустрій в місті створення належних умов для місцевих майстрів і митців (інформаційна підтримка, навчання), для подальшої комерціалізації їхньої продукції та діяльності (започаткування школи креативного підприємництва), проведення фестивалів hand-мейкерів та промоція продукції місцевих майстрів. В межах розробки програми розвитку туризму як індустрії передбачено інтегрований розвиток об'єктів туристичної інфраструктури, створення прийнятної якості туристичних послуг, розробка стратегічних і програмних документів у туристичній сфері. Для створення привабливих для туристів територій необхідно формувати сприятливі інвестиційні умови та розвитку конкурентоспроможного туристичного бізнесу, облаштування туристично привабливих територій, побудови об'єктів туристичної інфраструктури та забезпечення доступних туристичних ресурсів [2].

У грудні 2019 року була затверджена програма розвитку Полтавської області на 2020-2027 рр. Полтавською ОДА, в тому числі у частині сталого розвитку туристичних креативних індустрій. Були зазначені завдання та способи їх досягнення, які сприятимуть функціонуванню туризму як креативній індустрії [3].

Очікуваними підсумками досягнення намічених планів щодо підтримки туризму як креативної індустрії до 2027 року повинні стати: зростання на території області кількості внутрішніх туристів; розвиток малих та середніх підприємств, що працюють у сфері надання туристичних послуг; комплексне облаштування прилеглих до туристичних об'єктів територій (дороги, парковки, кемпінги); збереження та популяризація об'єктів і пам'яток культурної спадщини; розвиток сільського зеленого, промислового та подієвого туризму; створення обласного туристичного кластеру; продовження роботи зі створення регіонального центру туристичної інформації з місцевими філіями; створення інноваційного продукту у галузі креативної індустрії (дизайн, реклама, ІТ-технологій, аудіовізуальні продукти).

Система комплексних показників-індикаторів інформуватиме про кількість іноземних та внутрішніх туристів в регіоні, кількість представників малих та середніх туристичних підприємств чи креативних бізнесів, нещодавно створених або працюють понад рік, кількість та якість новостворених або функціонуючих туристичних об'єктів, кількість відновлених пам'яток та об'єктів культурної спадщини та список об'єктів креативних туристичних індустрій, що були засновані за ініціативи державних органів чи приватних осіб на місцях.

Туристичний бренд регіону було розроблено для позиціонування Полтавської області на туристичній арені. Логотип складається з чотирьох стилізованих автентичних іконок. Частиною логотипу є напис «Полтавщина туристична». Дана автентика асоціюється з іконками додатків на екранах мобільних телефонів з відображенням інтуїтивної передачі змісту. Є можливість на перспективу інтегрувати в процесі розробки діджитал платформ як частини візуального контенту. У логотипі застосовано яскраво-зелений, оливковий, червоний, жовтий та білий кольори [4].

Згідно стратегії економічного розвитку Полтави затверджено низку цільових програм серед яких: Міська програма «Полтава туристична» (2020-2026 рр.) [5], Міська програма охорони культурної спадщини і збереження історичного середовища Полтавської міської територіальної громади (2023-2027 рр.) [6], Міська програма «Про розвиток зв'язків територіальної громади міста Полтава з містами країн світу» (2020-2024 рр.) [7].

Відзначені нами позитивні та негативні аспекти розвитку креативного туристичного бізнесу можуть у повоєнний період відкрити нові перспективи та можливості, або навпаки створити несприятливе бізнес-середовище на Полтавщині.

Проведений SWOT-аналіз сучасного стану креативного сектору Полтавського регіону показав, що кількість сильних та слабких сторін є значною. Задля створення сприятливого поля діяльності креативного сектору варто знаходити нові можливості та шляхи реалізації нових проєктів із залученням професіоналів, співробітництвом із колегами в інших регіонах та субрегіонах України, а також втілення новинок цифровізації для покращення об'єктів туристичної інфраструктури і для співробітництва цілісних ланцюгів. У

спосіб розв'язання нагальних потреб та запобігання наявним загрозам на різних рівнях туристичної управлінської вертикалі варто створювати прийнятні умови для розвитку креативних туристичних індустрій.

Список використаних джерел

1. Панова І.О., Степаненко В.І. Креативні індустрії як чинник розвитку туризму в Полтавській області. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2022. Випуск 15. С. 115-124.
2. Стратегія економічного розвитку міста Полтави на період до 2027 року. URL: <http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Strategiya-Poltava.pdf> (дата звернення: 01.03.2023).
3. Стратегія розвитку Полтавської області 2021-2027. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/strategiya-rozvytku-poltavskoyi-oblasti-2021-2027.pdf> (дата звернення: 07.03.2022).
4. Полтавщина туристична: логотип і бренд бук регіону. URL: <https://np.pl.ua/2020/08/poltavshchyna-turystychna-prezentuvaly-lohotyp-i-brend-buk-rehionu/> (дата звернення: 14.03.2023).
5. Міська програма «Полтава туристична» на 2020-2026 рр. Рішення Полтавської міської ради від 20.12.2019 р. URL: <https://i1.poltava.to/uploads/2020/01/2020-01-05/programa-poltava-tourism-2020-2026.pdf> (дата звернення: 27.03.2023).
6. Звіт про проведену роботу протягом I півріччя 2023 року в рамках Міської програми охорони культурної спадщини і збереження історичного середовища Полтавської міської територіальної громади. Департамент культури, молоді та сім'ї Полтавської міської ради.
7. Про затвердження міської програми «Міська програма «Про розвиток зв'язків територіальної громади міста Полтава з містами країн світу» на 2020-2024 роки». Рішення Полтавської міської ради від 20 грудня 2019 року URL: <https://i1.poltava.to/uploads/2020/01/2020-01-17/programa-poltava-friendship-2020-2024.pdf> (дата звернення: 27.03.2023).

*Глуценко І.М., Журов Т.О. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Дорофєєв О.В.*

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ПРОСТОРИ

Перенесення соціально-політичних відносин в інформаційний простір сформувало основні елементи політичної комунікації: як актори виступають користувачі (інтернет-спільнота), органи влади («електронна держава»), серед

каналів – соціальні мережі, майданчики для обговорення соціально-політичних проблем (блоги, форуми тощо). При цьому соціальну мережу можна розглядати у кількох аспектах: з одного боку, як канал політичної комунікації, через який відбувається обмін інформацією між громадянами, соціальними групами та органами державної та політичної влади; з іншого – соціальна Інтернет мережа сама є якоюсь спільнотою зі своїми цінностями, особливостями спілкування, елементами зміни соціального статусу та ін.

Робота з соціальними мережами та ведення свого облікового запису («сторінки на сайті») є важливим напрямком політичної, у тому числі передвиборчої, роботи політика або політичної партії. Розвиток політичної комунікації в мережі Інтернет сприяв перенесенню інституту представництва інтересів у сферу віртуального простору, у зв'язку з чим активізувався лобістський вплив зацікавлених суб'єктів на представників органів влади. Для позначення такого впливу часто використовується категорія «інформаційний лобізм» – діяльність з просування інтересів громадянського суспільства з використанням комп'ютерних мереж та методів інформаційних впливів на органи законодавчої та виконавчої влади держави, що реалізується за трьома основними напрямками:

- по-перше, збір та обробка інформації (наприклад, про стан політичного та адміністративного середовища, законопроект, що супроводжує документацію та ін.), володіння яким є сьогодні цінним політико-комунікативним ресурсом;

- по-друге, опосередкований інформаційний вплив шляхом організації інформаційних кампаній у мережі Інтернет;

- по-третє, прямий інформаційний тиск шляхом особистого опосередкованого спілкування з чиновником, який приймає політичні рішення через комп'ютерну мережу.

Інформаційні ресурси, особливо у Internet-середовищі, наповнені флудом. Зміст таких ресурсів та інформаційної взаємодії має наступні характеристики [1, с. 72-73]:

- обмін інформацією зумовлений не тим спектром завдань, які вирішує людина а загальним фоном ситуації та необхідністю вступати у взаємодію (спілкуватися);

- зміст інформації втрачає ідею та набуває гіперболізованої форми відображення (поширення). Іноді інформація не має глобального чи нагального значення для територіальної спільноти, проте комунікатор намагається створити у реципієнта уявлення про те, що саме «це» вирішує долю країни, людини, може загрожувати життю;

- може використовуватися розмовна, у тому числі ненормативна лексика та різного виду (етнічні, професійні) ідіоми.

Інформаційний вплив як поступ у процесі комунікації дискурсу одного із суб'єктів суспільства спочатку виявляється обмеженим у своїх можливостях:

- 1) дискурс споживача інформації конструється у ході соціальних комунікацій;

2) у складноорганізованому суспільстві існує конкуренція дискурсів та їх носіїв у просторі соціальних комунікацій. Дискретність організації соціального простору передбачає суперництво соціальних суб'єктів за таким дефіцитним (обмеженим) ресурсом, як місце на аренах артикуляції публічного дискурсу;

3) синергетичне розуміння суспільства призводить до усвідомлення парадигматичної невизначеності цілей у суспільному розвитку. Не існує якоїсь кінцевої мети, до якої можна прийти за певну кількість кроків. У світі спостерігається трансформація сенсу звичних соціальних структур: те, що було корисно вчора, який завжди виявляється необхідним сьогодні [2, с. 96-97].

Комунікація виступає необхідною передумовою функціонування та розвитку всіх соціальних систем та суспільства в цілому. Вона забезпечує зв'язок та спілкування людей, дозволяє їм наступним чином відтворювати сукупний суспільний досвід, транслювати культурні зразки та цінності, що допомагає поділу праці та організації спільної діяльності, координації інститутів влади та управління. Через це стає можливим та актуальним комунікативний діалог інститутів громадянського суспільства та публічної влади як реальна передумова до створення нової концептуальної моделі соціально-управлінських відносин, яка може знайти диференційоване застосування на різних рівнях системи керування.

Побудова рішень реального комунікативного діалогу інститутів громадського суспільства та структур публічної влади, а відповідно і комунікацій управлінського партнерства, передбачає опору на певні організаційні принципи, в якості яких можна привести наступні: єдність ланок владної (управлінської) вертикалі незалежно від їхньої інституційної приналежності; субординацію та координацію компетенцій суб'єктів управлінського партнерства; консолідацію сил влади та громадянських сил суспільства (місцевих спільнот); паритет інтересів регіональних та муніципальних органів, що належать до загальнодержавної системи управління; баланс керованості в умовах координованої міжорганізаційної взаємодії; сумісність різноланкових політичних та управлінських практик; єдність інформаційного простору в рамках управлінського партнерства; вільний вибір форм партнерства та його організації.

Таким чином, інститут громадянського суспільства залишається найважливішим елементом управління публічної сфери. У цій системі фундаментальну роль відіграють не лише громадські організації чи об'єднання громадян, а й складні багаторівневі процеси публічної комунікації, сформовані процедури взаємодії між інститутами громадянського суспільства та інститутами публічної влади.

Список використаних джерел

1. Кириченко В. В. Психологія інформаційної діяльності : навчальний посібник / 2-ге вид. вип. і доп. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 146 с.
2. Плющ О. М. Соціально-психологічні механізми інформаційного впливу в постіндустріальному суспільстві. Дис. ... доктора психолог. наук : 19.00.05. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Київ, 2018. 400 с.

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРНЕТ-МЕДІА ЯК ІНСТРУМЕНТУ ВПЛИВУ НА МАСОВУ СВІДОМІСТЬ

Основним інформаційним каналом для зв'язку з громадськістю та формування громадської думки на сучасному етапі розвитку суспільства є засоби масової інформації, які виконують роль соціального інституту, головна мета якого – забезпечити цільову аудиторію необхідною інформацією. До сучасної системи засобів масової інформації входять:

- друковані видання: газети, журнали, альманахи, дайджести тощо.
- аудіовізуальні ЗМІ: радіо, телебачення, кінофільми, документальне кіно.
- інформаційні агентства: консалтингові групи, інформбюро, рекламні агентства.
- Internet-ресурси: web-сайти, портали, форуми, соціальні мережі [1, с. 73].

Основна перевага (а можливо і небезпека) Internet-засобів масової інформації – їх переважна неконтрольованість з боку держави та її правових інститутів. Якщо «традиційні» ЗМІ повинні бути офіційно зареєстрованими та мати ліцензію на проведення інформаційної діяльності різного роду, то Internet дозволяє до мінімуму звести усі процедурні елементи реєстрації інформаційного ресурсу. Якісні переваги цифрових Internet-ресурсів швидко призвичаїли користувачів до переважного використання їх у якості інформаційних ресурсів для вирішення різних життєвих завдань. До видимих переваг інформаційних Internet-ресурсів можна віднести:

- легкість доступу до інформації;
- ресурсна доступність обладнання;
- можливість користуватися інформацією у зручний час (наприклад вільно переглядати новини, не чекаючи визначеного часу на телебаченні);
- можливість «інформаційного діалогу» з джерелом інформації (так званий feedback);
- здатність людини самостійно виступати у якості джерела інформації (наприклад створивши власний web-сайт, сторінку у соціальній мережі, залишаючи повідомлення на форумах, відвідуючи вебінари тощо) [там же, с. 79].

Фактично в Інтернет-просторі сформувався повний виробничий цикл зі створення та споживання інформації глобального масштабу. Інтернет-спільноти та популярні блогери значною мірою формують інформаційний порядок денний, задають важливість та інтерпретують більшість політичних подій, пропонують готові думки та судження, які впливають на політичні погляди користувачів Інтернету, а також пропагують або дискредитують певні моделі поведінки.

По суті, реальність в Інтернет-просторі підмінюється штучно створеними віртуальними моделями, в рамках яких формуються суспільні уявлення,

уподобання, думки, установки та реакції на теми інформаційного впливу, а також типова поведінка цільових груп, на яких здійснюється маніпулятивний вплив. Однією з технологій маніпулятивного впливу в Інтернет-просторі є використання віртуальних акаунтів, що імітують репрезентацію реальних людей. На відміну від традиційних засобів масової інформації, діючі інтернет-ресурси, зокрема соціальні медіа, або активно використовують такі віртуальні акаунти, або зазнають їхніх атак. Сфера застосування цієї технології настільки широка, що в Інтернеті виник феномен так званих «війн ботів» [2, с. 62-63].

Іншим методом маніпуляції є створення фейкових акаунтів від імені відомих політичних діячів. Такі облікові записи дискредитують шляхом трансляції контенту, який негативно впливає на сприйняття інтернет-спільнотою політиків, які стали жертвами атаки.

Фахівці розробили та активно використовують значну кількість інших маніпулятивних методів в Інтернет-сфері, в тому числі традиційних, але адаптованих до онлайн-середовища. Таким чином впливові групи можуть навішувати «ярлики» незгодних на представників інших, менш впливових груп.

Технологія хештегів також активно використовується для наклеювання ярликів в інтернет-просторі. Ця технологія є надзвичайно ефективною, оскільки навіть вміст, що міститься в нейтральному повідомленні, може бути інтерпретований з іншими акцентами та сприйнятий як такий, що звучить інакше, ніж «чисте» повідомлення з використанням хештегу. Водночас один і той самий хештег можна використовувати в різних соціальних медіа, що дозволяє інтегроване просування різних політичних значень і символів у суспільній свідомості.

Іншим прикладом адаптації маніпулятивних технік до мережевого простору є метод «Введення в тунельну свідомість» або метод «Введення в полярність». Його часто використовують маніпулятори в інтернет-просторі. Його суть полягає у формуванні кількох взаємовиключних альтернатив на вибір, наприклад, «за» запровадження смертної кари чи «проти» її запровадження. При цьому штучно створюється ситуація, в якій існує лише певний набір альтернатив. Саме постановка полярних питань формує напрям громадської активності в правильному руслі та визначає подальшу рамкову поведінку значної частини людей у реальному політичному просторі [там же, с. 64-67].

Ми навели лише деякі з найпоширеніших методів онлайн-медіа, які використовуються в маніпулятивній практиці. Незважаючи на свою різноманітність, усі вони спрямовані на формування зміненого сприйняття політичної реальності та зумовлених установок і думок щодо реальних політичних процесів серед представників цільових груп.

Список використаних джерел

1. Кириченко В.В. Психологія інформаційної діяльності : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 130 с.
2. Володенков С.В. Технології маніпулювання суспільною свідомістю в інтернет-просторі як інструмент політичного управління. *ПОЛІТЕКС*. 2017. Том 13. № 3. С. 57-69.

*Молодецький М.В., Бугаєць М.М. здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Дорофєєв О.В.*

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ЕТАПІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Щодо процесу підбору персоналу, то в цьому контексті слід зазначити, що в теорії трудового права підбір персоналу розглядається насамперед як важлива форма реалізації свободи праці. Це цілком природно, оскільки, з одного боку, рекрутинг передбачає «систематичну роботу з пошуку потрібних кандидатів, проходження кількох етапів співбесід та оцінку конкурентоспроможних учасників з усіх можливих сторін, включаючи професійний рівень, досвід роботи та навички командної роботи, стресостійкість, тобто вивчення всіх психологічних аспектів» [1, С. 137]. З іншого боку, підбір кадрів передбачає реалізацію права на працю осіб, які мають відповідну працездатність і характеризуються низкою професійних, а в разі потреби й інших якостей, необхідних для виконання посадових обов'язків на підприємстві. вакантна посада. Слід мати на увазі, що професійні характеристики не повинні підганятися під стать претендента на посаду, якщо це прямо не передбачено трудовим законодавством. Це слід уточнити наступним чином: «Особистісні характеристики претендента на посаду можуть збігатися з вимогами до статі особи лише в тому випадку, якщо це об'єктивно необхідно для виконання трудових обов'язків на вакантній посаді, це прямо не суперечить вимогам чинного законодавства про працю щодо заборони дискримінації за ознакою статі у сфері праці та зайнятості» [2, с.135].

Треба відмітити, що умовною «свободою» від існуючих «гендерних стереотипів у підборі працівників та очевидною шкідливістю для операційного процесу компанії є вирівнювання процесу найму з урахуванням гендерних переконань роботодавця (уповноваженої ним особи), найкраще виражається в умовах нормального функціонування засад ринкової економіки в соціальній і конституційній державі» [2, с. 135]. Це можна пояснити тим, що підбір персоналу в безпосередньому (об'єктивно-динамічному) і концептуальному сенсі являє собою адекватний і раціональний розподіл працівників на відповідні посади з урахуванням (крізь призму вимог до виконуваної роботи) кваліфікації та інші професійні, психофізіологічні характеристики особи. Тобто «роботодавець (уповноважений ним суб'єкт) в умовах ринкової економіки зацікавлений, щоб учасники трудових відносин на його підприємстві (в установі, організації) були найбільш професійними, продуктивними та лояльними до вимог режиму трудової дисципліни»

Водночас необхідно враховувати, що «в умовах ринкової економіки роботодавці можуть спотворено трактувати професіоналізм, продуктивність і дисциплінованість працівників через гендерні стереотипи», зокрема, роботодавець може помилково вважати, що чоловіки здатні виконання певної роботи більш професійно й порівняно з жінками більш продуктивно, а

незаміжні жінки (особливо ті, які висловлюють небажання виходити заміж) більш продуктивні та дисципліновані порівняно з жінками, які заміжні, вагітні або вже мають дітей» [2, с. 135]. Тому підбір персоналу, який не ґрунтується на специфічних гендерних стереотипах, краще здійснювати за таких обставин: по-перше, коли належним чином функціонують принципи ринкової економіки (насамперед із соціальним застереженням – як соціально орієнтованої ринкової економіки); по-друге, в соціально-правовій державі. Водночас саме соціально-правова природа держави дає змогу застосовувати принципи і закони ринкової економіки відповідно до цінностей, орієнтованих на людину. Це призводить до соціально орієнтованої ринкової економіки, в якій учасники ринку постійно враховують соціальну цінність індивідів незалежно від їх статі (суб'єкти ринку, що діють в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки, не можуть порушувати принцип гендерної рівності, не ставлячи під сумнів принципи такої економіки).

Список використаних джерел

1. Лавренко Ю.О. Перспективи вдосконалення підбору персоналу в умовах праценадлишкового ринку праці та інноваційного розвитку. *Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23 грудня 2016 року). Чернігів: ЧНТУ, 2016. С. 136-138.
2. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139.
3. Світовенко Д.В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України : дис. ... доктор філософії : 081. Київ, 2023. 249 с.

*Мамишева А.Е., здобувачка освітнього ступеня Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І.М.*

БІБЛІОХАБ ЯК СУЧАСНИЙ БІБЛІОТЕЧНИЙ ПРОСТІР

Бібліохаби давно розповсюджені у США та Європі. Саме вони докорінно змінили бібліотечні системи цих країн. Там бібліотеки — це синергія знань, сучасних технологій, естетичного дизайну і комунікацій між людьми. По суті, це комфортні високотехнологічні громадські простори з функціями коворкінгу, які орієнтовані на особистість та змінюються під її потреби. Книгозбірні перетворюються в центри зосередження суспільного життя не тільки району, а й усього міста в цілому.

Більш детально зупинимося на прикладі використання креативного публічного простору, такого як бібліохаб. Наразі не можемо знайти значення

такого терміну, як бібліохаб. Тому хтось бібліохабом називає відремонтовану та осучаснену бібліотеку в цілому, як наприклад: «Після ремонту бібліотека ім. П. Тичини в Києві перетворилася на сучасний бібліохаб», хтось бібліохабом вважає «окрему кімнату для спільної праці, проведення тренінгів, лекцій, майстер-класів для творчих, активних, креативних людей, які генерують ідеї для розвитку міста» (Т. Козицька), або – це структурний підрозділ бібліотеки («Молодіжний центр LesyaHub знаходиться в бібліотеці імені Лесі Українки»), чи місце, що «об'єднує розвиток і розваги». Водночас помітно, що відсутня і єдність в написанні цього терміну: «BIBLIONUB», «БібліоHUB», «Бібліохаб», «Бібліотека-хаб».

На нашу думку, бібліохаб – це сучасний багатофункціональний, вільний і доступний бібліотечний простір, призначений для спілкування, соціальних ініціатив, особистісного розвитку, навчання, творчості та активного дозвілля, що слугує підвищенню рівня освіченості та культури спільноти, соціальній взаємодії і згуртованості громади. ВУ бібліохабі члени громади можуть з інтересом до корисності провести час, попрацювати над розробкою спільних проєктів, обговорити актуальні для них теми, розвиватися та самовдосконалюватися [1].

Таким чином, бібліохаб може перетворитися на своєрідний епіцентр соціокультурних подій, інформаційний центр, територію креативного навчання, самовираження й комунікацій, спілкування та дозвілля, на майданчик громадянської активності членів громади. Хоча в Україні, економічна та соціальна ситуація в нашій країні зовсім не сприяє тому, щоб будувати суперсучасні бібліотеки – нам би з більш значущими соціальними об'єктами розібратися. Однак і в цьому напрямі є певні рухи, спрямовані переважно на реконструкцію та модернізацію існуючих бібліотек. Хоча є й широко відомі київські, львівські, запорізькі, луганські та інші бібліохаби. Прикладом вдалого рішення є відкриття громадського культурно-освітнього смарт-простору у селищі Козельщина на Полтавщині [2].

Щодо розташування креативних просторів чи хабів в міському середовищі, то можна використовувати чотири різновиди розташування: інтегровані, вбудовані, відокремлені, комплексні чи ансамблеві. Саме бібліохаби повинні докорінно змінити бібліотечну систему в Україні. Бібліохаби повинні дати синергію знань, сучасних технологій, естетичного дизайну та комунікацій між людьми.

Список використаних джерел

1. Жулькевська О., Грищенко М. Суспільний простір міста як об'єкт соціологічного вивчення та емпіричний референт соціальних змін : Соціологічні студії, 2012. №1. С. 61-66.
2. Smart Простір: як на Полтавщині з'явився європейський хаб : за матеріалами сайту «Освіта України». URL: <https://ouk.com.ua/statti/smart-prostir-iaak-na-poltavshini-ziavivsia-yevropeiskii-hab> (дата звернення 12.03.2023).

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Враховуючи революційні зміни в публічного управління, які відбулися в Україні з початком реформи децентралізації, а також постійне удосконалення в діяльності посадових осіб у цій сфері, суттєві випробування, що викликані повномасштабним вторгненням Росії, надзвичайно актуальною є необхідність систематичного та системного підвищення кваліфікації для посадовців. Особливо важливою така робота є для посадових осіб місцевого самоврядування, адже адміністративна реформа торкнулася організації діяльності кожної територіальної громади. Зміни, які вже відбулися, продемонстрували суспільству всі переваги належного самоврядування громад, а також розкрили високий потенціал професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування, їх позитивний вплив на життя громад. Це позначилося у першу чергу на необхідності побудувати сучасну систему підвищення кваліфікації для публічних службовців в цілому та для посадових осіб органів місцевого самоврядування, зокрема.

Наголосимо, що ефективній системі підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування притаманні на сучасному етапі розбудови української державності певні особливості.

У першу чергу за десятиліття трансформації системи підвищення кваліфікації для посадових осіб публічного управління, яка пройшла шлях від пострадянської системи до проєвропейського формату, вдалося досягти підходу до навчання, що базується на виявлених потребах [1].

Для формування такої системи, яка ще не є досконалою, потрібна відповідна розвинута система моніторингу потреб публічного управління. І якщо для посадових осіб, які працюють в органах державної виконавчої влади це узагальнити та систематизувати можна зробити уніфіковано для будь-якого регіону або держави в цілому, то для посадовців місцевого самоврядування це зробити складніше. Адже величезного значення в роботі місцевого самоврядування набуває саме місцева специфіка, соціально-економічні, культурно-історичні особливості певного регіону.

Зрозуміло, що чимало напрямів підвищення кваліфікації будуть універсальними як для посадових осіб державних органів влади, так і місцевого самоврядування. Наприклад, це стосується підвищення кваліфікації щодо питань знання іноземної мови за професійним спрямуванням, рівня знань ділової української мови, поінформованості щодо протидії насильству, порушенням принципів гендерної рівності в органах публічного управління, етичної поведінки посадовців, попередження конфліктів та стресів та цілого ряду інших питань [2].

У той же час самі навчальні програми, за якими проходять курси

підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, повинні швидко видозмінюватися, відповідаючи на поточний запит для вирішення конкретної визначеної потреби. І саме це завдання – «визначення потреб у професійному навчанні» – є першим компонентом сучасної системи професійного навчання, яка будується сьогодні в Україні з урахуванням провідного світового досвіду.

На друге місце за значимістю впливу на систему підвищення кваліфікації необхідно поставити об'єктивну вимогу сучасності – зменшення часу на навчання. Сучасна посадова особа органів місцевого самоврядування змушена постійно і терміново, а також на високому якісному рівні, надавати адміністративні послуги, приймати складні та відповідальні управлінські рішення. З цією метою посадовцям потрібно приділяти все більше уваги та часу підвищенню рівня своєї компетентності.

Здійснити відповідне завдання на практиці можливо завдяки сучасним дистанційним форматам навчання, це те, що тривалий час мало найменування навчання «без відриву від роботи». Реалізувати такий вид навчання в ході підвищення кваліфікації можливо завдяки наступним підходам (формам):

а) навчання онлайн (проведення в онлайн-режимі лекцій, семінарських (практичних) занять, «круглих столів», зустрічей, дискусійних клубів) та/або самостійне опрацювання слухачами навчальних матеріалів, виконання завдань самоперевірки у тестовому форматі на онлайн-платформах (наприклад, платформа Moodle);

б) використання різного роду коучингів та менторингів (безпосередньо на робочому місці свої знання та навички передають або допомагають оволодіти цими знаннями найбільш обізнані та досвідчені колеги).

В останні роки, особливо після тривалого декількарічного перебування населення на карантині в умовах пандемії корона-вірусу, такі онлайн-форми підвищення кваліфікації набули значного розповсюдження та популярності.

Крім того, «вживаною стала навіть практика, коли публічні службовці використовують свій вільний час, наприклад вихідні чи відпустки, для навчання та підвищення своєї кваліфікації» [3].

Широке використання у ході підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування дистанційних форм навчання вже дало на місцях відчутну економію коштів, часу, організаційних ресурсів із повним збереженням перебування посадовців на робочому місці.

Список використаних джерел

1. Орлів М. С. Організаційно-правові аспекти державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади та органів місцевого самоврядування. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2015. № 3. С. 19-27. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_3_5 (дата звернення 16.02.2023).

2. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи : монографія / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська та ін. К. : НАДУ, 2013. 112 с.

3. Професійне навчання для місцевого самоврядування: стан, виклики, перспективи. *Децентралізація: офіційний сайт реформи в Україні*. URL : <https://decentralization.gov.ua/news/11843> (дата звернення 16.02.2023).

*Саєнко О.В., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Центр надання адміністративних послуг (далі ЦНАП) – це постійно діючий робочий орган або структурний підрозділ місцевої державної адміністрації або органу місцевого самоврядування, в якому надаються адміністративні послуги через адміністратора шляхом його взаємодії з суб'єктами надання адміністративних послуг.

ЦНАП в Україні здійснює свою діяльність за принципом «єдиного вікна», тобто веде прийом документів та видачу результатів послуг здійснюється виключно через адміністраторів.

З появою системи ЦНАП в Україні для громадян створена можливість отримання споживачем максимальної кількості адміністративних послуг в одному місці за простою та зрозумілою процедурою у найкоротший строк за мінімальної кількості відвідувань. Кожен із ЦНАП встановлює зручні часи прийому, у тому числі організовує роботу без перерви, а в окремих територіальних громадах ще й у суботу. Також загальним трендом облаштування простору ЦНАП є впровадження нового підходу до прийому заявників у відкритому приміщенні, замість кабінетно-коридорної системи, яка тривалий час існувала в Україні як сумне нагадування про тоталітарний період владного тиску на громадянина.

На сьогоднішній день діяльність ЦНАП в Україні регламентується у першу чергу Законом України «Про адміністративні послуги» [1], а також цілим рядом підзаконних нормативних актів, зокрема постанов уряду про затвердження Примірного положення про ЦНАП [2], Про затвердження Примірного регламенту ЦНАП [3], Про затвердження вимог до підготовки технологічної картки адміністративної послуги [4], Про затвердження Порядку ведення Реєстру адміністративних послуг [5], та ін.

Наголосимо, що відповідне формування нормативно-правової бази для організації та налагодження якісної і вискоєфективної діяльності ЦНАП в Україні розпочалося майже десять років тому. За час, що минув, правове регулювання роботи ЦНАП неодноразово удосконалювалося. Значною мірою це відбувалося завдяки напрацюванню досвіду діяльності із надання адміністративних послуг, активному запровадженню інформаційно-комунікаційних технологій в життя територіальних громад.

Але потрібно констатувати, що на це вплинули і вкрай негативні фактори, які повинна була враховувати і українська влада і громадськість. Йдеться про необхідність налагодження роботи ЦНАП протягом декількох років в умовах карантинних обмежень через пандемію коронавірусу грипу, що потребувало зонування простору ЦНАП, переведення роботи в онлайн режим тощо. На зміну цим випробуванням прийшло введення воєнного стану на території нашої держави у зв'язку з повномасштабним вторгненням Росії в Україну. Нове випробування визначило нові складні обставини та необхідність їх подолання:

- налагодження роботи ЦНАП у територіальних громадах, що межують з лінією ведення бойових дій;
- обслуговування громадян, які виїхали (евакуювалися) з окупованих або прифронтових територій, повністю або частково втративши документи;
- значне збільшення кількості осіб, яким надаються адміністративні послуги у ЦНАП, у зв'язку з появою у територіальній громаді значної кількості внутрішньо переміщених осіб.

Зрозуміло, що це далеко не повний перелік. Також справедливо буде стверджувати, що реакція роботи ЦНАП на зазначені вище випробування відрізнятиметься у містах, особливо в обласних центрах, та у невеличких територіальних громадах, для яких відчутним буде просте збільшення кількості мешканців, а також додаткові організаційні заходи із їх розміщення, облаштування, налагодження соціальної підтримки тощо.

Тож і вказані вище вимушені зміни в організації роботи ЦНАП потребували відповідного внесення змін і доповнень в чинне законодавство України, регламентації такої роботи на місцях. Зауважимо, що не дивлячись на сформованість сталої законодавчої бази діяльності ЦНАП вважати таку роботу завершеною – передчасно. У той же час справедливо буде констатувати, що закладені підвалини нормативно-правового регулювання системи надання адміністративних послуг в Україні дозволять вчасно реагувати на виклики сьогодення.

Список використаних джерел

1. Про адміністративні послуги : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5203-VI; редакція від 26.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17/conv#top> (дата звернення: 16.03.2023)
2. Про затвердження Примірного положення про центр надання адміністративних послуг : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.02.2013 № 118; редакція від 13.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/118-2013-п/conv/para8#n8> (дата звернення: 26.02.2023).
3. Про затвердження Примірного регламенту центру надання адміністративних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.2013 № 588; редакція від 05.10.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/588-2013-п/ed20161005#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
4. Про затвердження вимог до підготовки технологічної картки адміністративної послуги : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/44-2013-п#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

5. Про затвердження Порядку ведення Реєстру адміністративних послуг : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 57; втрата чинності 26.05.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/57-2013-п/paran11_#n11 (дата звернення: 16.03.2023)

6. Про затвердження Порядку ведення Єдиного державного порталу адміністративних послуг : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.01.2013 № 13; редакція від 27.08.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/13-2013-п/ed20130827#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

*Лопушинська І.О., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ЗНАЧЕННЯ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ЗАСОБІВ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Думка громадськості завжди значною мірою впливала на процеси розвитку суспільства, формування активного громадянського середовища, на підтримку окремих «пасіонарних» особистостей або цікавих громадських проєктів. Однак саме зараз сила громадської думки та її вплив мають колосальне значення, що стало можливим завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Не залишились осторонь і зміни, щодо формування іміджу посадових осіб органів публічної влади. «Оскільки державний службовець представляє не власні інтереси, а інтереси держави, він повинен скеровувати свою діяльність та концентрувати увагу на вирішення проблемних питань інших людей. Всіма своїми діями державний службовець повинен сприяти підвищенню авторитету органу влади, в якому він працює» [1].

Імідж державного службовця виступає своєрідним показником підтримки та схвалення дій, рішень і вчинків діючої влади з боку населення. Тому створення позитивного іміджу державного службовця є запорукою успішної та ефективної роботи органів державної влади, а його формування набуває важливого значення для усіх державних службовців без винятку.

Імідж державного службовця або посадової особи органу місцевого самоврядування на сьогоднішній день тісно пов'язані з розвитком ІТ-технологій і діяльністю засобів масової інформації, що діють на базі цих технологій (інтернет-ЗМІ або офіційні сайти газет, журналів, телевізійних каналів), а також різноманітні Інтернет-платформи сучасного формату (Телеграм-канали, блого-сфера тощо).

Нагадаємо, що імідж публічного службовця – це уявлення широкого кола громадськості про риси, притаманні тільки цьому колу працівників. Імідж може виявитися в умінні виражати й реалізовувати завдання та інтереси установи,

яку посадовець представляє, у володінні певним обсягом своєрідних знань, умінь і навичок, у професійності, етичній культурі, культурі спілкування.

Для формування позитивного іміджу особистості публічного службовця вагоме значення має підвищення його професійної культури. Постійне зростання професійної культури державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування є одним з вирішальних факторів підвищення ефективності самого публічного управління. Професіоналізм публічного службовця покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність публічної служби, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань.

Наведемо лише декілька прикладів, які беззаперечно свідчать про зростаючу роль іміджу посадових осіб. Вважаємо, що на сьогодні не можна навіть поррахувати кратну різницю, яка відділяє кількість появ у інформаційному просторі державних службовців зараз та ще 10-15 років тому. Завдяки постійному інформуванню громадян щодо діяльності органів публічного управління, заходів які проводяться в державі в цілому або у невеличкій територіальній громаді. Посадова особа повинна бути готовою щоденно «вийти у прямий ефір».

Значну роль у попередні десятиліття відігравали телевізійні ток-шоу, у яких брали участь депутати Верховної Ради України. Завдяки таким телепроектам вони ставали справжніми «зірками» або, як прийнято констатувати сьогодні, «медійними особами». І якщо одні запам'ятовувалися широким колам глядацької аудиторії своїми інтелектуальними оцінками соціально-економічного життя країни, виваженими висновками та пропозиціями щодо подальшої розбудови країни, то інші запам'ятались екстравагантною поведінкою, схильністю вступити у бійку, а не в дискусію. І якщо для самих ток-шоу участь таких депутатів була запорукою високих рейтингів, то для іміджу влади це позначилось зовсім протилежними результатом.

Звертаємо увагу, що така поведінка депутатів парламенту у телепроектах стала свого роду матрицею і для депутатів місцевих рад, для посадовців місцевих органів публічної влади. Особливо це стало зрозуміло під час виборчих компаній до місцевих органів влади, коли епатаж претендента на «крісло» у місцевій раді став заміною виваженої ґрунтовної програми, яка б привернула увагу виборців.

Здавалося б на протипагу такої надмірно емоційної поведінки народних обранців повинні демонструвати високий рівень культури посадові особи органів державної влади. Та навіть тут не обійшлося без нестандартних форм демонстрації своєї особистості, що не могло не вплинути на імідж, а іноді на імідж не окремої особи, а всієї державної служби. Як приклад – їзда на самокаті у приміщенні уряду держави одного українського високопосадовця.

В європейських демократичних державах імідж державних службовців, його позитивне або негативне сприйняття громадськістю мають надзвичайно високу вагу. Так, наприклад, прем'єр-міністр Великобританії Борис Джонсон під час запровадженого в країні карантину дозволив проведення невеличких вечірок для посадовців уряду наприкінці робочого тижня. Але це факт потрапив

до ЗМІ, про порушення стало відомо громадськості, що призвело до проведення слухань у парламенті, і оскільки прем'єр-міністр не відразу визнав свою провину і сам факт такої події, це вкрай негативно позначилось на його іміджі, на іміджі всієї державної влади, що закінчилося його відставкою.

Державна служба виступає опорною складовою для розбудови країни; вона є публічною, а її посадовці весь час знаходяться під пильною увагою населення і оцінюються ним. Тому кожен крок діяльності представників державної влади впливає на формування їх іміджу [2, с. 248].

Список використаних джерел

1. Іванова Л. М. Шляхи формування позитивного іміджу державного службовця. *Богодухівська районна державна адміністрація: офіційний сайт*. URL : <http://surl.li/obtuw> (дата звернення 11.03.2023).

2. Чекалюк В. В. Позитивний імідж держави і суспільства – результат ефективних комунікацій. *Наукові записки Інституту журналістики*. 2014. Т. 57. С. 247-251. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizh_2014_57_48 (дата звернення 10.03.2023).

*Буталенко Р.Р., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 075 Маркетинг
Науковий керівник: д.е.н., професор Писаренко В.В.*

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ А/В-ТЕСТУВАННЯ В SMM

Роль маркетингу в соціальних мережах в підприємницькій діяльності є дуже важливою, оскільки, веб-ресурси є потужними каналами комунікації та просування для бізнесу. Однак, для досягнення успіху необхідно мати чітку стратегію, яка враховує особливості кожної платформи, цілей та задач маркетингової діяльності, а також ресурси та можливості підприємства. Тому управління маркетинговою діяльністю в соціальних мережах потребує постійного вдосконалення та адаптації до змінюваних умов ринку та очікувань споживачів. А/В-тестування дає докази того, які маркетингові стратегії працюють, а які не відповідають дійсності. Ви можете використовувати ці тести, щоб глибше зрозуміти, що приваблює вашу аудиторію і виявити незначні зміни, які дають їй приріст. А/В-тестування, яке іноді називають спліт-тестуванням, – це процес експерименту, під час якого ви змінюєте аспект свого повідомлення або маркетингового каналу, щоб створити варіант, а потім показуєте обидві версії відвідувачам у випадковій послідовності, щоб дізнатися, яка з них має більший вплив [1]. Типовими кроками для проведення А/В-тесту є:

1. Вибір змінної, яку потрібно протестувати (копія, кольори, зображення тощо)

2. Визначення своєї гіпотези та КРІ, які потрібно буде використовувати для вимірювання гіпотези

3. Створення двох (або більше) варіантів змінної, яку ви будете тестувати
 4. Розділення аудиторії або вибіркової групи на рівні сегменти для кожного варіанта

5. Надання варіантів А/В-тестів нашій аудиторії

6. Аналіз ефективності за визначеною гіпотезою та КРІ, щоб визначити, який варіант показав найкращі результати

Тепер розглянемо деякі маркетингові канали, де слід проводити А/В-тести, та інструменти, які ви можете використовувати для них.

- Ваш веб-сайт
- Email-розсилка
- SMS-розсилка
- Робота в додатку

Для збільшення конверсії в Інтернеті потрібно більше, ніж більша кількість відвідувань сайту. Проведення А/В-тестування на веб-ресурсі допоможе виявити слабкі місця, щоб підвищити коефіцієнт конверсії та збільшити продажі незалежно від кількості відвідувачів.

Проведено метод оцінки сильних і слабких сторін, можливостей і загроз для проекту або організації що використовують А/В тестування. Він допоможе визначити стратегію розвитку та прийняти рішення.

Таблиця 1

SWOT - аналіз використання А/В тестування для маркетингової кампанії підприємства у соціальних мережах

Strengths (сильні сторони)	Weaknesses (слабкі сторони)
<ul style="list-style-type: none"> - Дозволяє визначити найефективнішу версію реклами (публікацій, постів, тощо) для досягнення маркетингових цілей - Знижує ризик помилок та втрати бюджету - Покращує залучення аудиторії та лояльність клієнтів - Вищий коефіцієнт конверсії - Зниження ризику внесення неперевіраних змін 	<ul style="list-style-type: none"> - Вимагає достатньої кількості часу та трафіку для отримання достовірних результатів - Може бути складно провести тест на декількох платформах одночасно - Може призвести до перевтоми або спотворення поведінки користувачів
Opportunities (можливості)	Threats (загрози)
<ul style="list-style-type: none"> - Використовувати дані з А/В тестування для оптимізації маркетингової стратегії - Розширити охоплення аудиторії за допомогою соц. мереж - Експериментувати з новими форматами та ідеями для реклами 	<ul style="list-style-type: none"> - Зіткнутися з конкуренцією або зміною трендів на ринку - Порушити правила або положення соц. мереж щодо реклами - Втратити довіру або репутацію через негативні відгуки або скарги

Джерело: створено автором

Існує ряд інструментів, які ми можемо використовувати для виконання та аналізу А/В-тестів веб-сайту. Одними з найпопулярніших є VWO, Crazy Egg і Google Optimize. Вони значно спростять роботу по вдосконаленню системи управління маркетинговою діяльністю в соціальних мережах. При роботі з ними ми отримуємо цінні данні, котрі дозволять нам покращити такі показники, як: охоплення, залучення, конверсія та утримання.

VWO – це провідний на ринку інструмент А/В-тестування, який бренди по всьому світу використовують для маркетингових експериментів та оптимізації коефіцієнта конверсії. За допомогою VWO ви можете запускати спліт-тести або багатовимірні тести – без необхідності писати код. Цей безкодовий підхід дозволяє вашим маркетинговим командам легко впроваджувати А/В-тести без підтримки розробників. Ви можете протестувати майже будь-який елемент свого сайту та використовувати штучний інтелект VWO для створення альтернативних пропозицій щодо копій[2].

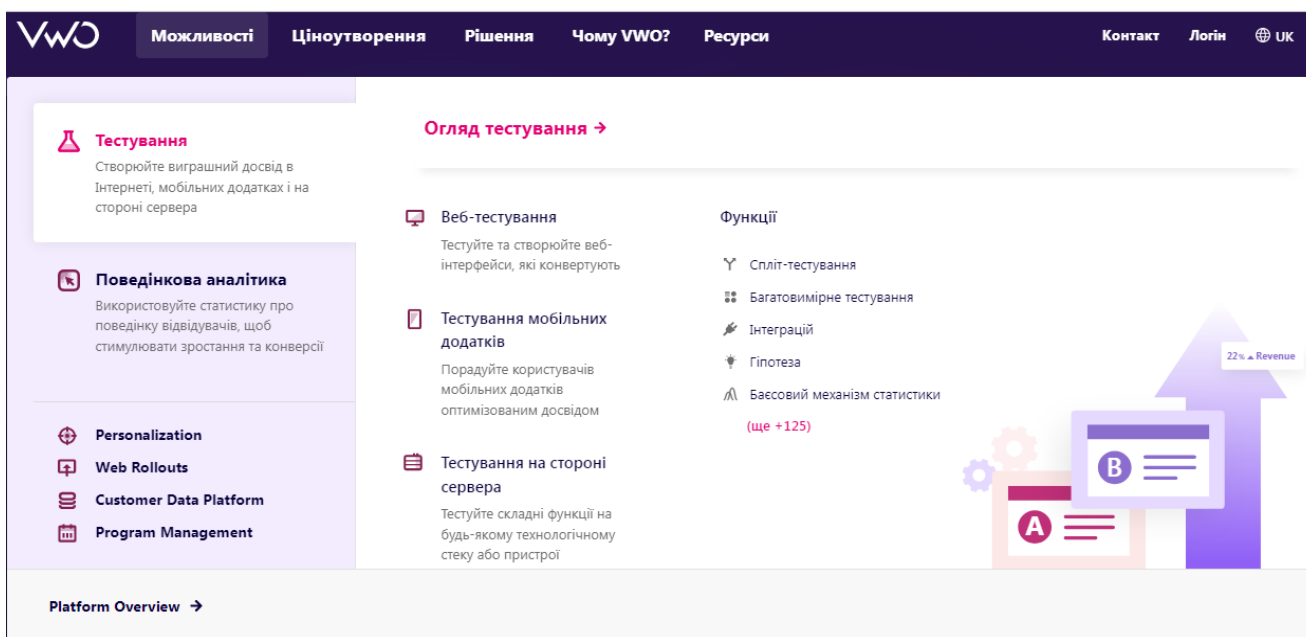


Рис. 1. Огляд панелі можливостей інструменту VOW [2]

Google Оптимізатор надає чітку, орієнтовану на дію статистику результатів поточних або завершених експериментів, показуючи, як кожен варіант відповідає вашій початковій гіпотезі та вибраним КРІ [3].

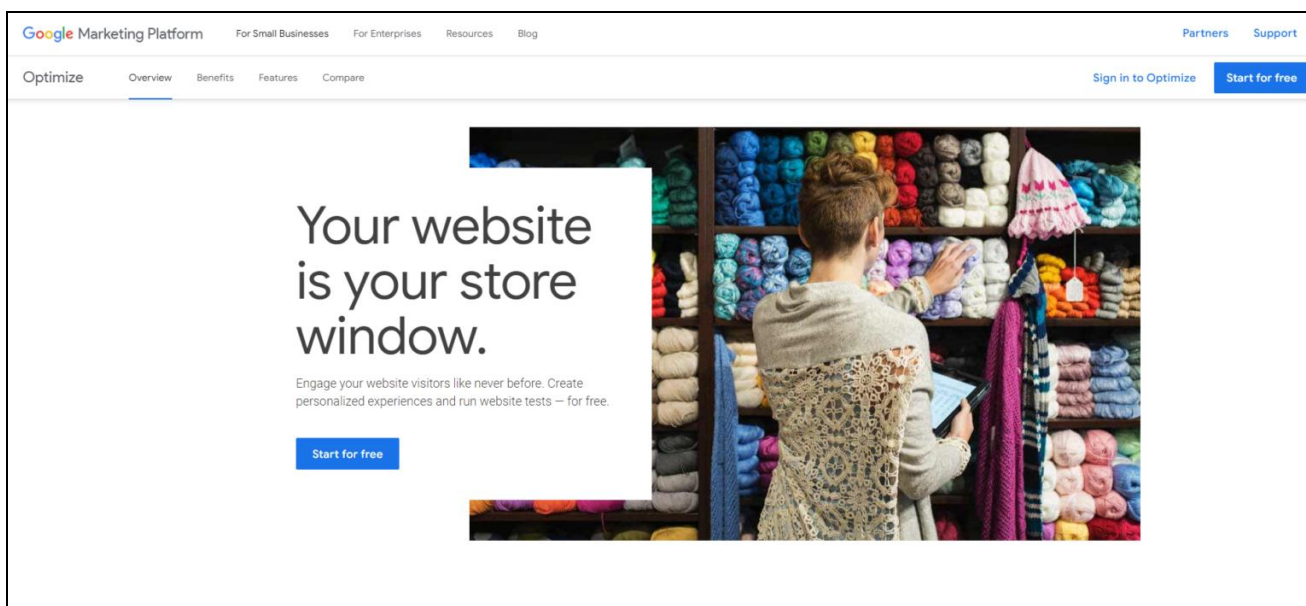


Рис. 2. Огляд інструменту для маркетингу від Google [3]

Ви можете переглядати результати за різними сегментами аудиторії, такими як джерело трафіку, тип пристрою, мова тощо. Ви також можете інтегрувати Google Оптимізатор з іншими продуктами Google, такими як Google Analytics, Google Ads, Google Tag Manager тощо, для отримання більш глибокого аналізу та оптимізації вашого веб-сайту.

Тож, А/В-тестування є корисним інструментом для вдосконалення системи управління маркетинговою діяльністю в соціальних мережах, оскільки дозволяє порівнювати ефективність різних версій контенту, дизайну, заголовків, кнопок тощо, і вибирати найкращий варіант для покращення показників охоплення, залучення, конверсія, утримання тощо.

Список використаних джерел:

1. TIPS AND BEST PRACTICES FOR A/B TESTING YOUR MARKETING CHANNELS. URL:<https://rachelandreago.com/ab-testing-your-marketing-channels> (дата звернення 15.03.2023).

2. Сайт інструменту VWO. URL: <https://vwo.com/testing/> (дата звернення 15.03.2023).

3. Marketing Platform. URL: <https://marketingplatform.google.com/about/> (дата звернення 15.03.2023).

*Наточий М.О., здобувач освітнього ступеня Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І.М.*

ДОСВІД ЯПОНІЇ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ САМОГУБСТВ

На сьогодні самовбивства, пов'язані з умовами праці, є міжнародним феноменом. Про таке явище як «кароші» почали писати в останні роки, хоча довгий робочий день в принципі є частиною японської культури, тому «кароші» – явище для японців не нове. Вперше його зафіксували ще в 1960-ті роки минулого тисячоліття. Як говорить Вікіпедія: «Каросі чи кароші (яп. 過労死 – Karōshi, «смерть від перепрацювання») – запозичений термін з японської мови, яким означають явище раптової смерті внаслідок перепрацювання чи стресу або навіть суїциду» [1]. Тому Японія веде активну роботу з профілактики та запобігання самогубства. Наприклад, у 2001 р. в Аоморі було запущено проект, що мав назву «Підприємство зі зміцнення здоров'я душі» (Kokoronohetusuipurujigyou). Сама діяльність, розгорнута в рамках цього проекту, спиралася на теоретичний багаж у вигляді досліджень, проведених групою під керівництвом Ояма Хіросі, професора Університету охорони здоров'я цієї префектури.

Було виокремлено дев'ять населених пунктів, в яких зафіксовано найбільшу кількість самогубств, і на них було зосереджено особливу увагу.

У 2003 р. саме ці населені пункти увійшли в зону контролю таких авторитетних інстанцій як Центр охорони психічного здоров'я та Центр громадської охорони здоров'я, і тоді почалася спільна робота.

Діяльність із запобігання самогубствам у більшості населених пунктів префектури велася в рамках первинної профілактики; вторинна профілактика з 1999 р. проводилася в селищі Нагава, а з кінця 2004 р. поширилася на селище Рокунохе (район Каная). Навіть за первинної профілактики було відзначено непогані результати в плані запобігання самогубствам. Ці дослідження проводилися також і в префектурі Акітаяк приклади, а ролі так званих «регіонів-моделей» було взято 4 селища [2].

Перш за все японські фахівці склали карта, де різними кольорами були позначені населені пункти з рівнем суїцидів, вищим за усереднений рівень у префектурах Японії з 2001 р. за 5 років. Карта була складена на основі аналізу, зробленого тим же професором Ояма Хіросі, що дало змогу «візуально» оцінити стан справ. Далі, Центр охорони психічного здоров'я префектури Аоморі спільно з місцевим Департаментом охорони здоров'я розпочали роботу з профілактики самогубств саме в цих населених пунктах. Для співробітників були організовано регулярні семінари, на яких їм роз'яснювали сенс майбутньої діяльності з профілактики самогубств. Потім, оцінивши результати вжитих раніше заходів первинної профілактики, роз'яснювали, що первинні заходи з профілактики депресій ефективні також і в плані профілактики самогубств.

Фахівцям підвідомчих Департаменту охорони здоров'я служб було зазначено, що діяльність із профілактики депресій вельми важлива і, по суті, є однією з ключових робіт фахівців цих служб. Як доказ ефективності діяльності з профілактики депресій наводилися дані щодо динаміки самогубств у селищі Юрі, де, починаючи з 1997 р., порівнювалися восьмирічні періоди до і після введення в селищі профілактичних заходів. В якості контрольних груп були взяті жителі селища Тьокай префектури Акіта з порівнянним за кількістю населенням і настільки ж представленою часткою старіючого населення. Кількість самогубств в обох селищах була практично однаковою. Однак, аналіз показав: серед чоловіків похилого віку значущих відмінностей не простежувалося, тоді як серед жінок похилого віку селища Юрі кількість самогубств значно знизилася порівняно з періодом до введення профілактичних заходів [2].

Таким чином, беручи до уваги ці статистичні дані, можна стверджувати, що японські фахівці все-таки змогли за допомогою профілактичних заходів вплинути на ситуацію щодо депресій. До цього, як самі вони зізнавалися, – було складно безпосередньо підійти до проблеми депресій і самогубств у регіоні. Тепер стало очевидним, що навіть якщо не фокусуватися безпосередньо на самогубствах, профілактична діяльність щодо них цілком можлива.

Список використаних джерел

1. Каросі. *Вікіпедія – вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Каросі> (дата звернення 14.03.2023).
2. Наокі Ватанабе. *Облаштувати місто так, щоб попередити депресію: до питання профілактики суїцидів в Японії*. URL: <https://vse.ee/cdwf> (дата звернення 14.03.2023).

РОЗВИТОК МОРАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Питання регулювання морально-етичних основ публічної служби довгий час знаходяться в просторі активного наукового дискурсу, що цілком зрозуміло, оскільки саме публічні службовці у своїй діяльності втілюють політику держави в його взаємодії з суспільством. У суспільстві є соціальний запит, що визначає морально-етичні передумови до професійної діяльності у сфері публічного управління, ставляться до них, зокрема на її зміст, процесуальні норми та результати (соціальний ефект). Це знаходить відображення на принципах побудови та діяльності публічної служби, на професійно-поведінкових особливостях публічних службовців.

На нашу думку, ключовим елементом етичної інфраструктури публічної служби повинна стати система професійної освіти. Професійну підготовку публічних службовців на сьогодні здійснює Національна академія державного управління пр. Президентів України (НАДУ), в складі якої діє Інститут підвищення кваліфікації державних службовців (ІПК), також регіональні інститути державного управління (РІДУ), що зосереджені в таких містах, як Дніпропетровськ, Львів, Одеса та Харків. Окрім того, в десяти вищих навчальних закладах на умовах державного замовлення готують магістрів за спеціальністю «Державна служба», наприклад у м. Києві в Національному університеті біоресурсів і природокористування України. Крім того, в усіх обласних центрах функціонують центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій.

Одним із компонентів навчальних програм у цих закладах є культурно-гуманітарні знання, направлені на підготовку публічних службовців згідно гуманітарних вимог професійно-кваліфікаційної характеристики. Зауважимо, що «Етика державного службовця» набула статусу навчальної дисципліни. В навчальних планах НАДУ та регіональних інститутів можна обов'язково знайти її як окремий навчальний модуль. У системі підвищення кваліфікації державних службовців практикується вивчення такої теми – «Етика державного службовця» [2, с. 259].

Звернемося до даних Національного агентства України з питань державної служби (табл. 1).

Наприклад, метою освітньої програми є формування у здобувачів вищої освіти теоретичних та практичних знань, умінь, навичок, достатніх для ефективного та професійного розв'язування проблем та вирішення завдань стратегічного й поточного управління публічною сферою, регулювання її функціонуванням, що передбачає застосування професійних компетентностей в сфері публічного управління та адміністрування [1].

Таблиця 1

Особливості підготовки в т. ч. й формування морально-етичних передумов до професійної діяльності

Рівень вищої освіти	Кваліфікація	Форми навчання	Галузь знань	Спеціальність
Другий рівень вищої освіти	Магістр	Денна та заочна	28 «Публічне управління та адміністрування»	Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
<i>Загальний бюджет часу на вивчення дисциплін другого магістерського рівня</i>				2700 год; 90 кредитів ЄКТС

Аналізуючи перелік загальних компетентностей та додаткову інформацію, можна зафіксувати наявність таких компетентностей, як :

ЗК 6. Здатність здійснювати професійну діяльність на основі правових та морально-етичних норм, принципів соціальної відповідальності.

ЗК 7. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, партнерство, попереджати та розв'язувати конфлікти (табл. 2) [1].

Таблиця 2

Перелік загальних та фахових компетентностей та додаткова інформація

Загальні компетентності	Фахові компетентності
ЗК 1. Здатність до критичного мислення та аналізу.	ФК 1. Здатність організувати діяльність органів публічного управління та організацій різних форм власності.
ЗК 2. Здатність генерувати нові ідеї й нестандартні підходи до їх реалізації (креативність).	ФК 2. Здатність організувати та розробляти заходи щодо впровадження електронного урядування в різних сферах публічного управління та адміністрування та електронного документообігу.
ЗК 3. Здатність розробляти та управляти проектами.	ФК 3. Здатність визначати показники сталого розвитку на загальнодержавному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.
ЗК 4. Здатність удосконалювати й розвивати власний інтелектуальний та професійний рівні.	ФК 4. Здатність представляти органи публічного управління та налагоджувати ефективні комунікації.
ЗК 5. Здатність ініціювати, планувати та управляти змінами для вдосконалення існуючих та розроблення нових систем.	ФК 5. Здатність здійснювати професійну діяльність з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки України.
ЗК 6. Здатність здійснювати професійну діяльність на основі правових та морально-етичних норм, принципів соціальної відповідальності.	ФК 6. Здатність самостійно готувати нормативно-правові акти, аналітичні довідки, пропозиції, доповіді.
ЗК 7. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, партнерство, попереджати та розв'язувати конфлікти.	ФК 7. Здатність надавати експертну оцінку нормативно-правовим актам на різних рівнях публічного управління та адміністрування.
ЗК 8. Здатність здійснювати професійну діяльність і приймати обґрунтовані рішення, керуючись засадами соціальної відповідальності, правових та етичних норм.	ФК 8. Здатність забезпечувати належний рівень якості управлінських продуктів, послуг чи процесів.
	ФК 9. Здатність організувати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій.
	ФК 10. Здатність розробляти стратегічні документи розвитку систем на загальнодержавному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.

1	2
	ФК 11. Здатність розробляти і впроваджувати інноваційні проекти на різних рівнях публічного управління та адміністрування.
ЗК 9.Здатність управляти різнобічною комунікацією.	ФК 12. Здатність вести дослідницьку діяльність в сфері публічного управління та адміністрування, в тому числі й наукову.
<p style="text-align: center;">Додаткова інформація:</p> <p><i>Програма орієнтована на підготовку висококваліфікованих, відповідальних кадрів для публічного управління, спроможних розробляти, аналізувати і реалізовувати державну політику, творчо, ефективно й результативно виконувати управлінські функції та надавати адміністративні послуги, сприяти інноваційним процесам у суспільстві з метою утвердження соціальної справедливості, демократії, забезпечення прав і свобод людини, сталого розвитку на основі світових та європейських стандартів.</i></p> <p><i>Навчальним планом передбачено вивчення дисциплін циклу загальної та професійної підготовки. Для набуття студентами практичних навичок передбачено проходження виробничої практики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.</i></p>	

У додатковій інформації говориться про те, що публічні службовці повинні бути спроможними розробляти, аналізувати і реалізовувати державну політику, творчо, ефективно й результативно виконувати управлінські функції та надавати адміністративні послуги, сприяти інноваційним процесам у суспільстві з метою утвердження соціальної справедливості, демократії, забезпечення прав і свобод людини, сталого розвитку на основі світових та європейських стандартів.

Список використаних джерел

1. Магістратура за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»: за даними порталу управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/mahistratura-za-spetsialnistiu-281-publichne-upravlinnia-ta-administruvannia> (дата звернення 10.03.2023).

2. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців : теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: моногр. Тернопіль: Астон, 2007. 398 с.