

Студентський науковий гурток “Територія науки”

ЗБІРНИК

матеріалів наукових досліджень молодих учених
кафедри публічного управління та
адміністрування

Випуск №2, грудень 2022р.

Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 2. Грудень 2022 р. Полтава, ННІ ЕУПІТ, 2022. 37 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.

ЗМІСТ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

<i>Довгий М. М.</i> КОМУНІКАЦІЯ ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	4
<i>Виноград О. М.</i> РОЛЬ ВСЕСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УПРАВЛІННІ МЕДИЧНОЮ СИСТЕМОЮ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	6
<i>Кравченко Ю.А., Шулежко А.В.</i> ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ.....	10
<i>Березан Т. М.</i> СТРЕСОСТІЙКІСТЬ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ВЛАДИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ.....	12
<i>Вернигора С. І.</i> СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНИМ МАЙНОМ В УКРАЇНІ.....	14
<i>Кужик І. Я., Жалинська О. В.</i> СУГЕСТИВНИЙ ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-МЕДІА ЯК АСПЕКТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ ..	17
<i>Щербак Н. В., Дем'янов О. В.</i> SMART СІТУ ЯК СИСТЕМА ГНУЧКОГО УПРАВЛІННЯ ЖИТТЯМ МІСТА	19
<i>Дудченко О. Ю., Світлична В. М.</i> ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ	21
<i>Дмитренко С. М., Любарська А. Є.</i> ТИПОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА, ЩО ВІДПОВІДАЄ ЗАПИТАМ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА	23
<i>Курячий Ю. В.</i> ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЗАСТОСОВУВАНОЇ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ США	25
<i>Винник А. І.</i> ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	27
<i>Дяченко А. С.</i> ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ОЦІНКИ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ АТМОСФЕРНОГО ПОВІТРЯ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ	29
<i>Романенко А. Л.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	31
<i>Дейнека Ю. В.</i> РОЗВ'ЯЗАННЯ ОКРЕМИХ КАДРОВИХ ПИТАНЬ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	33
<i>Тараненко Т. В.</i> УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В ГРОМАДІ	35

*Довгий М. М., здобувач освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. держ. упр., професор кафедри публічного управління та
адміністрування Лахижа М. І.*

КОМУНІКАЦІЯ ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна – це завжди стрес та криза для економіки. Бізнес зупиняється, надходжень до бюджету меншає, зростає безробіття. Тому сьогодні підприємцям (малим і великим) надважливо намагатися понад усе зберегти власну справу. Не стільки навіть заради заробітку, скільки задля підтримки країни, адже це – кошти до держбюджету, рух економіки, робочі місця [1].

Згідно із дослідженням Advanter Group (11-13.03.2022), повністю припинили діяльність 54 % підприємств в Україні, 25 % – майже зупинили свою діяльність, 21 % підприємств провели релокацію (2 % – повністю, 12 % – частково, 7 % – в процесі), 31 % підприємств не встигли її провести. Відповідно, головне завдання України зараз – інтенсифікувати економічні процеси на територіях, де не ведуться бойові дії. Зокрема, зосередитись на підтримці виробництва, переведенні його у відносно безпечні регіони. Водночас держава має максимально стимулювати переорієнтацію економіки на підтримку армії, забезпечення оборони, відновлення і підтримання інфраструктури, забезпечення продуктової безпеки [3]. Державне управління не може бути без комунікації, як методу взаємодії різних суб'єктів та об'єктів управління, так як демократичний режим вимагає погодження позицій в постійному діалозі між владою і підприємцями. Місцева державна адміністрація – це місцевий орган виконавчої влади й входить до системи органів виконавчої влади. Місцева державна адміністрація у межах своїх повноважень має виконавчу владу на території відповідної адміністративної та територіальної одиниці та здійснює повноваження, які делегують їй відповідні ради.

Згідно ст. 13 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» до відання місцевих адміністрацій у межах і формах, визначених Конституцією України, належить також вирішення питань управління майном, приватизації, сприяння розвитку підприємництва та здійснення державної регуляторної політики. Після дієвої комунікації з підприємцями місцева адміністрація надає раді висновки про доцільність розміщення на певній території нових підприємств й інших об'єктів незалежно від форми власності; розглядає й приймає рішення згідно пропозицій органів місцевого самоврядування про проекти планів й заходів підприємств, що, розташовані на відповідній території; отримує від всіх суб'єктів підприємницької діяльності інформацію, яка передбачена актами законодавства щодо складання й виконання бюджету; в спільних інтересах територіальних громад об'єднує у договірній основі бюджетні кошти із коштами підприємств з метою задоволення потреб населення [2]. Схема комунікаційної взаємодії між органами виконавчої влади та малим і середнім бізнесом під час військового вторгнення наведена на рис. 1.

Органи виконавчої влади та місцеве самоврядування: Полтавська обласна державна адміністрація; Полтавська міська рада; Головне управління Державної податкової служби у Полтавській області; Головне управління Держпродспоживслужби в Полтавській області

Часткове звільнення від сплати податків у період воєнного стану [66] та декларативний принцип: оголосив про початок діяльності – і вільно працюєш:
ФОПи єдинники 1 і 2 групи звільнюються від сплати ЄСВ, 3 групи лише працівників, яких призвали до ЗСУ України.
Не застосовуються санкції за несвоєчасну сплату податків та зборів. Фізичним особам-підприємцям і юридичним особам з оборотом до 10 мільярдів гривень дозволили сплачувати єдиний податок в обсязі 2% від обороту. Їх звільнили від податку на прибуток і ПДВ.
Тимчасово можна не сплачувати оренду та податки на земельні ділянки, що знаходяться в держаній чи комунальній власності.
Не проводяться додаткові перевірки, а вже розпочаті – відмінюються. Виняток становить лише контроль за ціноутворенням та можливістю безготівкового розрахунку. Відсутнє зобов'язання по реєстрації
Надаються кредити під 0 % та кредитні канікули.
Не оподатковуватимуть благодійну допомогу.
Було понад 600 дозволів і ліцензій для бізнесу, а залишаються обов'язковими близько 20 (напр. поводження з радіоактивними відходами)

Малий та середній бізнес

Продукти тривалого зберігання, вода, ліки, одяг, надають послуги, підтримують фінансово

Волонтери

Військові, тероборона, біженці

Рис. 1. Схема комунікаційної взаємодії між органами виконавчої влади та малим і середнім бізнесом під час військового вторгнення в Україну, 2022 р.

Задля заохочення бізнесу потрібно розробити мобілізаційно-партнерські завдання, зокрема за рахунок комунікації бізнес має стати партнером України на шляху до перемоги. Особливу увагу доцільно приділити експортно-орієнтованим бізнесам – їх завдання має стати збільшення експорту для зростання валютних надходжень в Україну. Для того щоб стимулювати економіку під час війни, необхідне реформування регуляторної й податкової систем із метою спрощення всіх економічно значимих процедур.

Список використаних джерел

1. На своєму місці: як зберегти бізнес під час війни. URL : <https://mind.ua/openmind/20237929-na-svoemu-misci-yak-zberegti-biznes-pid-chas-vijni> (дата звернення: 10.03.2022).

2. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/586-14> (дата звернення: 15.03.2022).

3. Як держава може підтримати бізнес в умовах війни. Економічна правда: веб-сайт. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/20/684363> (дата звернення: 25.03.2022).

*Виноград О. М.,
здобувач освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. держ. упр., доцент Черчатий О. І.*

РОЛЬ ВСЕСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УПРАВЛІННІ МЕДИЧНОЮ СИСТЕМОЮ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Проблеми охорони здоров'я, що ускладнюються в період особливого стану, підкреслюють нагальну необхідність зміцнення повноважень і потенціалу медичної системи в цілому. Система охорони здоров'я України в умовах війни стикається з численними викликами. Для виявлення прогалин та потреб у системі охорони здоров'я країни та швидкого реагування на них Міністерство охорони здоров'я України тісно співпрацює з Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ). Пріоритетом ВООЗ в Україні є порятунком життів. Для цього ВООЗ працює над забезпеченням термінової, рятівної багатосекторальної допомоги, недискримінаційного доступу до екстрених і основних медичних послуг і пріоритетних профілактичних програм, а також закладає основу для довгострокового відновлення та зміцнення систем охорони здоров'я. Генеральний директор ВООЗ регулярно відвідує заклади охорони здоров'я України та зустрічається з українськими медичними працівниками, щоб особисто почути про досвід та проблеми, з якими вони стикаються під час війни.

Роль ВООЗ під час війни в Україні полягає в координації реагування на надзвичайні ситуації у сфері охорони здоров'я, зміцненні здоров'я та благополуччя, запобіганні захворюванням і розширенні доступу до медичної допомоги. На підтримку секторів охорони здоров'я в Україні та країнах, що приймають біженців, ВООЗ співпрацює з ключовими зацікавленими сторонами, зокрема:

- Глобальною мережею оповіщення та реагування на спалахи захворювань (GOARN) для надання підтримки у разі спалахів інфекційних захворювань;
- бригадами екстреної медичної допомоги (ЕМТ) для надання медичних послуг;
- партнерами кластеру охорони здоров'я для координації гуманітарної діяльності в галузі охорони здоров'я;
- резервними партнерами для розгортання персоналу екстреної допомоги;
- урядом України та країн, що приймають біженців, аби надати підтримку для покращення доступу до медичної допомоги та забезпечення безпечної медичної евакуації пацієнтів [2].

Для підтримки медичної евакуації ВООЗ створила три хаби охорони здоров'я на Заході України, а також забезпечила умови для безпечної медичної евакуації пацієнтів, у тому числі хворих на рак, для лікування за межами

України. Крім того, для забезпечення підготовки і надання спеціалізованої медичної допомоги з метою посилення наявних служб в Україні та в сусідніх країнах було розгорнуто більше 50 бригад екстреної медичної допомоги.

ВООЗ також надає підтримку Україні в галузях психічного здоров'я, інфекцій, яким можна запобігти щепленнями, профілактики різних видів травм, фінансування охорони здоров'я та інших важливих сферах, зокрема також шляхом проведення тренінгів із управління подіями з масовими жертвами. У рамках співпраці Міністерства охорони здоров'я України та ВООЗ було передано 20 автомобілів швидкої допомоги всюдихідного типу, здатних працювати навіть у найбільш пошкоджених і важкодоступних районах. Також ВООЗ у рамках цієї співпраці надала необхідне нашій країні обладнання для безпечного зберігання крові. Це 34 фармацевтичні холодильники, в яких можна зберігати кров; більша частина з них нині прямує в різні регіони країни. Банки крові є важливою частиною ефективної системи охорони здоров'я. Ще важливішими вони стають під час війни, коли система переливання крові адаптується до нових реалій.

ВООЗ доставила в Україну понад 1300 тонн медичних засобів, що рятують життя, у координації з МОЗ та партнерами, більше поставок очікуються найближчим часом. До них належать генератори електроенергії, машини швидкої допомоги та поставки кисню до закладів охорони здоров'я, засоби для травматології та невідкладних операцій, та ліки для лікування неінфекційних захворювань [1].

В цілому підтримка України з боку ВООЗ протягом лютого – серпня 2022 року зосереджувалася на наступних аспектах:

- співпраця з понад 150 партнерами з уряду, ООН та громадянського суспільства через український кластер охорони здоров'я, механізм координації гуманітарної діяльності;

- підтримка координації понад 80 бригад екстреної медичної допомоги в Україні, Польщі та Республіці Молдова, надання медичних консультацій, засобів для невідкладної хірургії та хірургії травм, надання реабілітаційних засобів та підтримка медичної евакуації;

- зосередження уваги на потребах психічного здоров'я працівників охорони здоров'я та цивільного населення. З початку війни було проведено понад 12000 психосоціальних консультацій;

- навчання понад 9000 медичних працівників з низки питань, включаючи хірургію травм, масові ураження, хімічний вплив, епідеміологію та лабораторну діагностику;

- допомога в дистрибуції ліків від неінфекційних захворювань (НІЗ) у важкодоступних районах з акцентом на найбільш уразливих. НІЗ були основною причиною захворюваності та смертності в Україні ще до війни;

- підтримка продовження вакцинації проти COVID-19 та інших програм з імунізації, що стає ще більш важливим, оскільки наближається зима з очікуваним зростанням респіраторних інфекцій;

– зміцнення систем інформування про надзвичайні ситуації та епіднагляд для кращого прийняття рішень у сфері охорони здоров'я на основі фактичних даних, включаючи щотижневі звіти про ситуацію та оновлення щодо епіднагляду, атак на охорону здоров'я та надання послуг.

Окремий важливий напрям – медична евакуація пацієнтів: станом на 9 серпня з Польщі, Республіки Молдова, Словаччини та України було евакуйовано 1000 пацієнтів, які потребували медичної евакуації (83% запитів, отриманих від Європейської комісії) і лікування в 18 інших країнах Європи через Механізм цивільного захисту Європейського Союзу. Серед поточних запитів ще 5% знаходяться в дорозі. Ці евакуації відбуваються в основному через хронічні захворювання та травматичні ушкодження. Транспортування пацієнтів в межах України забезпечується національними службами екстреної допомоги, а транспортуванням через кордон до інших країн Європейського Союзу керують міжнародні медичні працівники медичної допомоги та координує команда CADUS, німецька неурядова організація (НУО), яка надає підтримку медичної допомоги. 28 липня група з 32 польських медичних працівників прибула евакуаційним поїздом. В рамках ініціативи, організованої урядом Польщі, вони оцінили, які пацієнти потребують медичної евакуації, і перевезли їх через Польщу.

Фінансова допомога з боку ВООЗ. Станом на 9 серпня 2022 р. ВООЗ отримала від 17-ти донорів 93,8 мільйона доларів США (64%) із загальної потреби у фінансуванні в 147,5 мільйона доларів США в рамках своєї діяльності щодо подолання кризи в Україні. Зокрема, це такі донори: Канада, Європейська Комісія – Генеральний директорат з питань цивільного захисту та гуманітарної допомоги в Європі (DG ECHO) і Генеральний директорат з питань сусідства та переговорів про розширення (DG NEAR), Німеччина, Ірландія, Фонд Японії/Азія-Європа (ASEF), Центр гуманітарної допомоги та допомоги короля Салмана (KSRelief), Кувейт, Норвегія, Фонд Novo Nordisk, Швейцарія, Центральний фонд реагування на надзвичайні ситуації ООН (CERF) та Український гуманітарний фонд (UHF), Бюро США з питань народонаселення, біженців та міграції та Бюро гуманітарної допомоги (ВНА), Фонд ВООЗ та Соціалістична Республіка В'єтнам [2].

Постачання та логістика. Станом на 10 серпня ВООЗ доставила в Україну 990 метричних тонн медичних товарів на суму 27 мільйонів доларів США. На склади в Києві та Львові було доставлено понад 18 метричних тонн медичних товарів на суму 4,9 млн доларів США. ВООЗ також доставила 44,4 метричних тонн медичних товарів на суму 948 900 доларів США до медичних установ в 11 областях. Ці поставки включали набори проти інфекційних захворювань, лабораторне обладнання, засоби індивідуального захисту, матеріали для травм і невідкладної хірургії, маски Вентурі, кисневі концентратори, лабораторні прилади, ліки та інше необхідне обладнання для клінічної допомоги. Тривають переговори з МОЗ України щодо координації розподілу донорських фінансових ресурсів на підтримку національної системи охорони здоров'я. ВООЗ продовжує підтримувати закупівлю матеріалів із німецьких фондів, ВНА, UHF, ASEF та DG ECHO.

Розгортання резервного партнерства. З 2 березня по 10 серпня 17 експертів були направлені в Україну, Угорщину, Польщу та Європейське регіональне бюро ВООЗ. Вони надали експертизу у таких сферах:

- управління інформацією про здоров'я;
- геоінформаційна система картографування;
- комунікація ризику та залучення громади;
- психічне здоров'я та психосоціальна підтримка;
- запобігання сексуальній експлуатації та насильству;
- сексуальне та репродуктивне здоров'я;
- гендерне насильство;
- координація кластеру охорони здоров'я.

Таким чином, ВООЗ продовжує підтримувати Міністерство охорони здоров'я України у відновленні порушених послуг, переміщених медичних працівників та зруйнованої інфраструктури, що має важливе значення не лише для здоров'я народу України, але й для стійкості та відновлення країни.

Список використаних джерел

1. Ляшко В. ВООЗ прагне підтримати героїчних медпрацівників України медичними засобами і технічною допомогою. *Дайджест змін в охороні здоров'я*. 2022. №9. С. 2-3.

2. Emergency in Ukraine. External Situation Report. *World Health Organization*. 2022. № 19. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/361552/WHO-EURO-2022-5152-44915-65715-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата зведення 07.11.2022)

*Кравченко Ю.А., Шулежко А.В., здобувачі освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник : к.п.н., доцент, доцент кафедри публічного
управління та адміністрування Шупта І.М.*

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

Одним із головних пріоритетів Української держави, визначених Основними засадами розвитку інформаційного суспільства в Україні, є побудова інформаційного суспільства, орієнтованого на інтереси людей, відкритого для всіх і спрямованого на розвиток, у якому кожен створює інформацію та знання та збирати їх, мати вільний доступ до них, використовувати їх і ділитися ними, щоб дати можливість кожному повністю реалізувати свій потенціал, зробити внесок у соціальний та особистий розвиток і покращити якість життя. Інформаційно-комунікаційна функція держави виявляється в діях усіх гілок державної влади та реалізується в таких напрямках:

створення інформації (умовно її можна назвати первинною) – держава безпосередньо створює нормативні акти, інформація для яких береться, зрозуміло, ззовні;

супровід інформації, що має державне значення (насамперед, похідні функції обліку, контролю, моніторингу);

збір, обробка, охорона і захист інформації, необхідної для реалізації функцій держави;

створення спеціалізованих структур у сфері інформації й регулювання їхньої діяльності – засобів масової інформації (телебачення, радіо, друкована продукція), архівів, бібліотек, установ культури, освіти (масова інформація і поширення знань);

інформаційний обмін між органами державної влади (усередині держапарату);

використання інформації у внутрішніх інтересах держави (для виконання всіх інших державних функцій).

Інформаційна функція держави являє собою основний напрям діяльності держави в інформаційній сфері, що формується на сучасному етапі розвитку, важливість якого визначається об'єктивними процесами глобальної комп'ютеризації. Вона прямо виражає суть сучасної держави – досягнення демократичного громадянського суспільства у глобальному інформаційному просторі – і конкретизує її матеріально. Його зміст має враховувати загальносоціальні, групові (корпоративні), національні та приватні інтереси

членів суспільства. Проводить широку практичну діяльність у сфері інформатизації на вітчизняному та міжнародному рівнях. Динаміка соціально-економічних, політичних і духовних перетворень у житті інформаційного суспільства розкривається в інформаційній функції держави і характерна для неї на сучасному етапі розвитку.

Що стосується державної інформаційної політики, то, як зазначає С.Г.Соловйова, під нею слід розуміти сукупність основних напрямів і способів діяльності держави з отримання, використання, поширення та зберігання інформації [1]. Необхідно звернути увагу на думку Л.Д.Климанської, яка, аналізуючи поняття «державна інформаційна політика», вказує, що така політика повинна закласти основи для вирішення фундаментальних завдань розвитку суспільства, головними з яких є формування єдиного інформаційного простору України та її входження у світовий інформаційний простір, гарантування інформаційної безпеки особистості, суспільства й держави [2]. Погоджуємося з позицією Г. М. Красноступа, що державна інформаційна політика забезпечується за допомогою дій, які за сутністю є комплексом цілеспрямованих організаційних і правових заходів, що впливають на об'єкт управління (певний державний інтерес), у результаті чого досягається необхідний для суспільства результат [3].

Таким чином, державна інформаційна політика є не що інше, як прояв інформаційно-комунікаційної функції держави, стрижнем якої є отримання, використання, поширення та зберігання інформації, забезпечення відкритості та прозорості діяльності суб'єктів публічної діяльності та забезпечення закон кожному за доступ до інформації.

Список використаних джерел:

1. Інформаційна складова державної політики та управління : монографія / Соловйов С. Г., та ін.; заг. ред. Грицяк Н. В.; Нац. акад. держ. упр. При Президентові України, Каф. інформ. політики та електрон. урядування. Київ : К.І.С., 2015. 320 с.

2. Климанська Л. Д. Соціально-комунікативні технології в політиці : Таємниці політичної «кухні» : Монографія. Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2007. 332 с.

3. Красноступ Г. М. Основні напрями правового забезпечення державної інформаційної політики. Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України URL : <http://old.minjust.gov.ua/30768> (дата звернення: 20.11.2022).

*Березан Т. М., здобувач освітнього ступеня Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник : к.п.н., доцент, доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Шупта І.М.*

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ВЛАДИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

В останні роки дедалі більше працездатного населення в Україні скаржиться на те, що: робота перестала приносити задоволення, зникла мотивація та інтерес, зростає роздратованість, постійне відчуття втоми та виснаження. Ми розуміємо, що все перелічене є ознаками синдрому професійного вигорання – проблеми досить поширеної як в Україні, так і світі. Офіційної статистики, на жаль нема, проте дослідники цієї проблематики вважають що цей синдром наявний не менш ніж у 20-30 % українців. Особливої актуальності ця проблема набула у 2019 році, коли Всесвітня організація охорони здоров'я внесла професійне вигорання до 11-го видання Міжнародної класифікації хвороб (МКХ) як явище, що виникло внаслідок хронічного стресу на роботі [1].

Зарубіжні дослідники, фахівці в області професійного стресу визначають шість головних джерел стресу працівників управлінського профілю (табл. 1).

Таблиця 1

Шість головних джерел стресу працівників управлінського профілю

	Джерело управлінського стресу	Перелік факторів
Управлінський персонал	1. Режим трудової діяльності	Погані умови праці, занадто інтенсивний режим діяльності, брак часу і т. д.
	2. Роль керівника в організації	Рольові конфлікти, підвищена відповідальність, недолік повноважень, рольова невизначеність тощо.
	3. Комунікативні фактори	Відносини з керівництвом, підлеглими або колегами, труднощі делегування повноважень і т.д.
	4. Складнощі в побудові ділової кар'єри	Неадекватний рівень домагань, професійна неуспішність, занадто повільне або занадто швидке кар'єрне зростання, страх перед звільненням і т. д.
	5. Фактори, пов'язані з організаційною культурою і психологічним кліматом	Невідповідність установок і очікувань працівника корпоративній культурі підприємства, обмеження індивідуальної свободи, інтриги тощо.
	6. Позаорганізаційні джерела стресів	Проблеми в сімейному житті через наднормативні навантаження на роботі; невміння розділити професійну і сімейну рольову стратегію поведінки; сімейні конфлікти, пов'язані з домаганням обох з подружжя на кар'єрне просування, тощо.

Джерело: [розроблено автором]

Звичайно, що у молодого службовця органу влади стреси, пов'язані з ризиками, відсутні, але вони надолужуються нестійкістю його положення в ієрархічній структурі, більш вираженою залежністю від свого безпосереднього керівника та безкомпромісною кар'єрною конкуренцією, прихованою від стороннього погляду, котра, проте, є не менш жорсткою.

Управлінська діяльність передбачає вплив на інших людей для організації їх успішної взаємодії. Впевненість керівника в собі створює стрижень управлінської діяльності керівника, оскільки підлеглі підсвідомо відчують його стан. Перекоаний у власних силах керівник забезпечує психологічний комфорт, тим самим підвищує мотивацію колективу до спільної діяльності, у той час як невпевнений керівник не зможе викликати довіри з боку підлеглих.

Стресостійкість, емоційна стабільність та особистісні складові ефективного керівника органу влади є надзвичайно важливими, так як негативні стани виникають у керівника через низьку, що позначається на підлеглих та й на всій діяльності органу, яким він керує, що неминуче призведе до низької ефективності праці. Також необхідно контролювати свої емоції для позитивного клімату в колективі. Стресостійкість керівника в управлінській діяльності під час війни можна охарактеризувати як «вміння тримати удар». Безперечно, керівник, як і всі люди, – жива людина, а отже, може піддаватися негативним емоційним станам: засмучуватися, відчувати роздратованість, гнів, проте постійне заперечення, ігнорування чи придушення емоцій може призвести до несприятливих наслідків, зокрема до виникнення неврозів і, як наслідок, до емоційного вигорання, що може стати причиною професійної деформації особистості керівника органу влади, тому необхідно своєчасно знаходити засоби для психоемоційного розвантаження.

Таким чином, стресостійкість передбачає адаптування до врегулювання виникаючих несприятливих факторів середовища та професійних негараздів. Чи м вищим є рівень емоційної стабільності, життєстійкості, стресостійкості, тим краще керівник органу влади може впоратися з проблемами, навіть в умовах війни та глобальних викликів. Для професійної діяльності характерна емоційна та нервово-психічна напруженість, тобто керівникові необхідно мати досить високий рівень локус контролю, що в цілому сприяє ефективності управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Зміни у новому виданні Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11): за даними Національної академії медичних наук України. URL : <http://amnu.gov.ua/zminy-u-novomu-vydanni-mizhnarodnoyi-klassifikacziyi-hvorob-mkh-11/> (дата звернення 10.12.2022).

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНИМ МАЙНОМ В УКРАЇНІ

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» розглядає комунальну власність як самостійну рівноправну форму власності та окреслюють загальні засади її правового статусу [1]. Можна виділити два етапи становлення системи управління комунальною власністю:

перший – з моменту прийняття Закону Української РСР «Про власність» (1991-1996 рр.);

другий – після прийняття Конституції України до теперішнього часу.

За цей час було здійснено ряд важливих заходів організаційно-правового характеру:

– створено політичні, економічні та правові передумови формування комунальної власності;

– розроблено основні організаційно-правові та методичні підходи до управління комунальною власністю;

– затверджено перелік державного майна, яке передається у власність територіальних громад, та регламентовано порядок здійснення передачі;

– здійснено передачу майна, що перебувало у державній власності, до комунальної власності;

– визначено джерела формування та поповнення комунальної власності;

– здійснено передачу спільного майна територіальних громад, що перебувало в управлінні районних рад, до комунальної власності новостворених громад;

– проведено передачу земель державної власності, що знаходилися за межами населених пунктів до комунальної власності територіальних громад.

Система управління комунальним майном в територіальних громадах України включає декілька суб'єктів, які мають різні завдання і повноваження. Підтримуємо точку зору В. Голуба, який окреслює такий суб'єктний склад управління комунальним майном на рівні територіальної громади [2]:

– місцеве населення, яке має вплив на вирішення питань управління комунальним майном під час проведення референдумів (елемент прямої демократії);

– сільські, селищні і міські ради (представницькі органи влади), які регламентують процедури управління комунальним майном шляхом прийняття нормативних актів;

– виконавчі комітети органів місцевого самоврядування, які безпосередньо виконують рішення місцевих рад щодо розпорядження комунальною власністю;

– керівництво підприємств, які перебувають у комунальній власності;

– керівництво інших суб'єктів господарювання, які мають корпоративні права в комунальній власності.

На рівні комунальних та інших підприємств може здійснюватися лише оперативне управління. Загалом система управління комунальною власністю значно складніша, оскільки сукупність повноважень щодо управління спільним майном територіальних громад мають районні та обласні ради, а ряд повноважень делегується органам державної влади загальної компетенції – районним і обласним державним адміністраціям. Крім того, деякі регламенти і приписи щодо використання комунального майна можуть здійснювати органи галузевого управління. Повноваження обласних і районних рад, що представляють спільні інтереси територіальних громад, визначені Конституцією України та Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», а також деякими іншими законами. Розпорядження комунальним майном на основі права оперативного управління належить організаціям та установам (зкладам охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту тощо), які утримуються за рахунок коштів бюджету органів місцевого самоврядування. При цьому установи та організації:

- не можуть розпоряджатися закріпленим за ними майном;
- мають право здійснювання господарську діяльність у межах, визначених законодавством і статутами;
- мають право самостійно розпоряджатися доходами від такої діяльності і майном, придбаним за рахунок цих доходів.

Таким чином, у залежності від розміру територіальної громади та субрегіональних і регіональних адміністративно-територіальних одиниць, на їх територіях можна виділити декілька управлінських рівнів:

для великих міст – міський, районний, галузевий;

для інших громад – міський (селищний, сільський) і галузевий.

Наступним кроком у розвитку системи управління комунальною власністю було прийняття Закону України «Про співробітництво територіальних громад». Основна мета прийняття Закону – це створення умов для реалізації територіальними громадами конституційного права на об'єднання своїх ресурсів для вирішення питань місцевого значення. Рішення про передачу іншим органам окремих повноважень щодо управління майном, яке належить до комунальної власності відповідної територіальної громади, визначення меж цих повноважень та умов їх здійснення приймаються тільки на пленарних засіданнях сільських, селищних, міських рад [3]. Співробітництво територіальних громад є формою місцевої політики територіального розвитку і сприяє розв'язанню низки різного роду проблем саме через співробітництво, потенціал якого може бути корисним для забезпечення сталого розвитку, незалежно від того, громади є великими чи малими. Кінцевою метою співробітництва має бути підвищення якості життя членів громади. Отже, з розвитком співробітництва громад, управління комунальним майном, з одного боку, стає складнішим, оскільки необхідно узгоджувати позиції керівництва і бачення населення щодо використання об'єктів комунальної власності, а, з

другого – з’являються додаткові фінансові ресурси для його належного використання.

У Полтавській області найбільш розвиненою формою співробітництва територіальних громад є реалізація спільних проектів, які торкаються таких сфер діяльності як утилізація побутових відходів, створення об’єктів позашкільної освіти і охорони здоров’я, пожежної безпеки тощо. Слід зауважити, що співробітництво територіальних громад щодо спільного використання комунального майна, зокрема утримання закладів охорони здоров’я для обслуговування населення декількох громад, гальмується через ряд причин, до яких відносимо:

- зосередженість керівництва громад на використанні власних ресурсів, невміння комунікувати та йти на компроміси;
- низький рівень соціальної взаємодії населення;
- відсутність мотивації до співробітництва на рівні держави;
- нерозвиненість стратегічного мислення та планування.

З огляду на наявність цих причин керівники комунальних закладів нездатні розробити концепції спільного фінансування, організаційного забезпечення підпорядкованого їм закладу. Однак, повномасштабна війна з Росією здійснює колосальний негативний вплив на можливості місцевих бюджетів виконувати соціальні функції. У зв’язку з цим суттєво актуалізуються питання співпраці територіальних громад та органів державної влади і органів місцевого самоврядування щодо співфінансування окремих напрямів життєзабезпечення громад, зокрема співфінансування лікарень.

Список використаних джерел:

1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/280/97-вр> (дата звернення 24.08.2022).

2. Голуб В. Управління власністю територіальних громад в Україні з урахуванням світового досвіду. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-03\(3\)/09gvfusd.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-03(3)/09gvfusd.pdf) (дата звернення 01.09.2022).

3. Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17.06.2014 № 1508-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1508-18> (дата звернення 01.09.2022).

СУГЕСТИВНИЙ ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-МЕДІА ЯК АСПЕКТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ

Розвиток інтернет-технологій пропонує як різноманіття можливостей так і багато загроз. Однією з основних в умовах, в тому числі й інформаційної війни, є загроза маніпулювання свідомістю, а також інформаційно-психологічного впливу, який здійснюється на особу, суспільство та державу. Вивчення сугестії (навіювання) в інтернеті з точки зору соціальної комунікації дає змогу виділити наступні аспекти:

1. *Сугестивний вплив викликає «масову», «позаколективну» поведінку у мережевої спільноти*, примітною рисою якої є спонтанна передача інформації, суб'єкт діє майже без відчуття особистого контролю над ситуацією. Прикладом такого колективного зараження може бути паніка в Україні й світі через Covid-19, яка була спровокована в перші дні пандемії. Усі стрічки новин щодня повідомляли про кількість хворих і померлих, у назвах «потоків» новин містився семантичний компонент паніки, страху та неспроможності змінити ситуацію. І тільки через декілька тижнів після спалаху паніки з'явилися перші спроби протидіяти маніпуляціям у мережі.

2. *Формування символічних систем як установавання влади*. Ті, хто формують системи символів, встановлюють владу. Символічні системи можуть використовувати свою владу лише тому, що вони структуровані. Символічна влада – це влада, яка дає можливість конструювати реальність шляхом встановлення епістемологічного порядку. Але достатньо тривале повторення певної ідеї не може породити стійку споживчу поведінку, воно має певним чином відповідати внутрішньому стану споживача.

3. *Зростає роль інтелектуальної рецепції* – здатності психіки сприймати готові думки і судження інших людей і включати ці судження у формування власної позиції. Інтелектуальна рецепція підтримується сенсорною рецепцією, тобто подразниками, які впливають на органи чуття людини і закріплюють у пам'яті яскраві образи. На цьому принципі будувалися піар-кампанії перед виборами в різних країнах. Таким чином, агітаційні слогани кандидатів, які неодноразово повторюються в посиланнях пошукових систем, представлені в розділах «об'єкт у картинках» і навіть іронічно обіграні на недружніх ресурсах, накладають відбиток і впливають на свідомість споживачів інформації.

4. *Психічне зараження*. На думку психологів – це несвідома, мимовільна схильність особи до певних психічних впливів. Воно проявляється не через свідоме прийняття певної інформації чи моделей поведінки, а через пряму передачу певного емоційного стану. У цьому випадку індивід підсвідомо підкоряється моделям поведінки інших людей. На практиці феномен психічної інфекції проявляється як метод рекламного впливу в оформленні мотиваційних і політичних роликів, де важливу роль відіграють ритм, емоційне напруження

та певний текстовий ряд. Як ефект зараження виступає формування комунікативної одиниці «своє коло», коли для того, щоб бути «своїм», ти маєш бути таким, як усі. Прикладом сугестивного впливу на масову свідомість є хроніка подій, представлена в інтернет-новинах.

5. У сучасних сугестивних маніпулятивних технологіях досить широко використовується *метод переконання без критичного аналізу інформації*. Він заснований на збільшенні обсягу інформації про певний, визначений продукт, на перебільшеннях і порівнянні його переваг з недоліками інших; на представленні в інтерв'ю з медійними особами готових запитань та відповідей, коли мова заходить про потрібний продукт.

6. *Формування іміджу шляхом впровадження стереотипів і установок у свідомість мережевої спільноти*. Основою завоювання аудиторії онлайн-медіа є довіра відвідувачів мережі до достовірності інтернет-інформації та незаангажованість інтернет-журналістики. Головна ідея полягає в тому, щоб внести в суспільну свідомість необхідний для теми політичного менеджменту контент під виглядом «об'єктивної інформації», сформувати маніпулятивний вплив контрольованих «власних» думок і ставлень до різних політичних сил, процесів, явищ, об'єктів у цільових групах [1, с. 172-176].

7. Треба відмітити, що в соціальних інтернет-комунікаціях останнім часом все більше значенні відіграють маніпуляції з використанням штучно створених віртуальних особистостей. *Застосування таргетингового механізму* дає можливість для суб'єкта маніпулювання проводити цільові маніпуляції з високою ефективністю в цільових групах, роблячи соціально-демографічні, культурні та символічні характеристики ботів (гендерна приналежність, вік, сімейний стан, регіон локації, конфесія, професійні інтереси, рівень доходів, хобі тощо) максимально наближеними до особливостей представників цільових груп.

8. *Соціальні мережі, створені для швидкого інтерперсонального спілкування*, нині все більше стають небезпечним інструментом маніпулювання масовою свідомістю. Такі сервіси об'єднують мільйони людей у неформальному спілкуванні, дають можливість створювати спільноти, визначати дизайн персональних сторінок, вести особисте та публічне листування. За допомогою цих мереж існує можливість використовувати різні технології маніпулювання свідомістю: пропаганду, рекламу, PR, подачу неповної, перекрученої інформації, дезінформацію, її замовчування тощо [2, с. 81-82].

Сугестивні технології, засновані на знанні основ соціальних комунікацій, широко використовуються в різних інтернет-медіа й переслідують різноманітні цілі. Їхнє застосування повинне бути спрямоване на підтримання психологічного здоров'я у суспільстві й боротьбу з ворожими агентами впливу.

Список використаних джерел

1. Сугестивні технології маніпулятивного впливу : навчальний посібник / В.М. Петрик та ін. ; за заг. ред. Є.Д. Скулиша. Київ : ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. 248 с.
2. Качинська К. А. Засоби інтернет-комунікацій як важливий інструмент масової маніпуляції свідомістю. *Інформація і право*. 2016. № 4(19). С. 71-84. URL: <http://ippi.org.ua/kachinska-ka-zasobi-internet-komunikatsii-yak-vazhliivii-instrument-masovoi-manipulyatsii-svidomisty> (дата звернення 03.11.2022).

SMART CITY ЯК СИСТЕМА ГНУЧКОГО УПРАВЛІННЯ ЖИТТЯМ МІСТА

«Розумне місто» – це система гнучкого управління інфраструктурою міста за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій у поєднанні з IoT (Інтернет речей). Концепція також передбачає роботу IT-додатків, за допомогою яких жителі міста можуть користуватися державними послугами. Так, С. Чукут і В. Дмитренко пов'язують поняття «розумне місто» з автоматизацією життєдіяльності міста та, навіть, її певною роботизацією [1, с. 90]. Так, джерелами даних для збору й аналізу інформації можуть бути різні системи [2]:

Розумні лічильники – це інтелектуальні лічильники, які здійснюють детальний аналіз показників споживання. Вони дозволяють якісно відстежувати інформацію для розрахунку комунальних послуг. Також система може діагностувати наявність аварій на певних ділянках і повідомляти про них водоканалу за показниками вбудованих датчиків тиску.

Система *управління відходами*, що включає їхній збір, транспортування та утилізацію. Сміттєві баки оснащуються спеціальними датчиками, які оцінюють інформацію про рівень заповнення баку та сигналізують, коли контейнер потрібно звільнити. Бригада йде тільки туди, де є робота: раціональний розподіл працівників і техніки також допомагає уникнути зайвих витрат.

Система *розумного освітлення* дає можливість зробити простір більш безпечним і зменшити витрати. Вуличні ліхтарі оснащені лампочками з датчиками руху, які світять на 10-15% від заявленої потужності й вмикаються на 100% лише коли з'являються перехожі.

Екомоніторинг – це постійне спостереження за станом навколишнього середовища, що дозволяє прогнозувати небезпечні зміни, викликані як природними, так і антропогенними факторами. Тому спостереження й аналіз інформації є необхідними скрізь, де працює і живе людина.

Автоматизація світлофорів регулює пропускну спроможність доріг залежно від щільності автомобільного потоку – при значно більшій кількості машин зелений сигнал горить довше. Такі світлофори необхідні в «години пік» і на особливо інтенсивних ділянках доріг, щоб знизити рівень стресу водіїв і пішоходів, і захистити їх від аварій.

До системи *«розумна зупинка»* входять, зокрема, електронні панелі, які виводять інформацію про рух автобусів і тролейбусів. Табло показує, скільки хвилин залишилося до прибуття конкретного виду транспорту на дану зупинку, а також представлено інформацію про рівень заторів та поточний час.

Інтелектуальна парковка – спеціальні датчики допомагають знайти вільне місце і припаркувати автомобіль, а також контролювати оплату за парковку.

Система *«розумний квиток»* – пасажирів громадського транспорту можуть оплатити електронний квиток онлайн – для цього валідатори оснащені

датчиками з SIM-картками. Городянам зручно оплачувати проїзд, а керівництво міста краще розуміє, скільки пасажирів користується громадським транспортом.

Концепція *безпечного міста* включає низку заходів щодо підвищення безпеки життя. Це камери зовнішнього спостереження, які фіксують те, що відбувається, і допомагають запобігти злочинам – нападам, пограбуванням, викраденням автомобілів.

Серед проектів smart city у багатоповерхівках українських міст стали з'являтися *«розумні ліфти»*, оснащені модемами та SIM-картами, що дало можливість підйомникам працювати більш стабільно, – вони застраховані від перевантаження та аварійних зупинок.

Значно глибшу наповненість поняття «розумне місто» представляють розробники «European Smart Cities 4.0» з Віденського технологічного університету [3]. Вони зображують «розумне місто» як таке, яке ефективно використовує всю доступну інформацію, щоб краще розуміти та контролювати свої функції та оптимально використовувати наявні ресурси, включно з мешканцями. Оцінювання рівня розвитку «розумного міста» відбувається за 6 основними категоріями: «розумне врядування» (політична свідомість, державні та соціальні послуги, ефективно та прозоре управління); «розумна економіка» (міжнародна інтеграція, інноваційність, підприємливість, імідж міста, ринок праці, продуктивність праці); «розумна мобільність» (місцева транспортна система, (між-) національні особливі можливості, інфраструктура ІКТ, сталий розвиток транспортної системи); «розумне еко-середовище» (якість повітря (чистота), екологічна свідомість, стале управління ресурсами); «розумні люди» (безперервна освіта, навчання, етнічна різноманітність, відкритість); «розумне життя» (культурно-дозвіллеві заклади, стан здоров'я, індивідуальна безпека, якість ЖКГ, навчальні заклади, туристична привабливість, соціальна згуртованість) [3; 1, с. 91]. Подібний підхід було використано при формуванні Концепції інформаційної екосистеми «Полтава – смарт сіті» [4].

Важливо, щоб на кожному етапі запровадження системи «розумного міста» розробники отримували конструктивний фідбек від безпосередніх користувачів запропонованих інформаційних послуг. Результатом такої корисної співпраці стане підвищення якості й комфорту життя містян, а також створення додаткових можливостей для підвищення цінності міста.

Список використаних джерел

1. Чукут С. А., Дмитренко В. І. Смарт-сіті чи електронне місто: сучасні підходи до розуміння впровадження е-урядування на місцевому рівні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 13. С. 89-93.

2. Smart city: розумні технології сучасного міста. *Kyivstar Business HUB* : веб-сайт. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/smart-city-rozumni-tehnologiyi-suchasного-mista/> (дата звернення 07.11.2022).

3. Europeansmartcities 4.0 (2015) : веб-сайт. URL: <http://www.smart-cities.eu/?cid=9&ver=4> (дата звернення 08.11.2022).

4. Концепція інформаційної екосистеми «Полтава – смарт сіті». *Smartcity.pl.ua* : веб-сайт. URL: <https://smartcity.pl.ua/wp-content/uploads/2019/11/Proekt-kontseptsii-Poltava-Smart-City.pdf> (дата звернення 07.11.2022).

*Дудченко О. Ю. Світлична В. М. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. е. н., професор Дорофєєв О.В.*

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

У Великобританії лікарі-стоматологи можуть працювати у загальностоматологічній поліклініці, у стоматологічному відділенні при госпіталі, у стоматологічній службі громади (комуни), університетській стоматологічній клініці або у стоматологічній службі збройних сил [1]. Кількість лікарів-стоматологів у кожному з цих секторів становить: загальностоматологічні поліклініки – 21600 (78%) стоматологічна служба госпіталів – 2800 (10%) стоматологічна служба громад – 1900 (7%) університетські стоматологічні клініки – 700 (2,5%) стоматологічна служба збройних сил – 600 (2,2%) Основний обсяг стоматологічної допомоги населенню надається у державній службі охорони здоров'я, тобто за медичною стоматологічною страховкою. Це означає, що пацієнти оплачують 80% від вартості лікування. Донедавна це становило не більше £ 354. Приблизно 21600 лікарів-стоматологів працюють у 10000 загальних стоматологічних поліклініках (стоматологічних практиках) [2]. Лікар-стоматолог може працювати у даній клініці, як лікар-стажист, як лікар асистент стоматолога, як співвласник або господар клініки. Клініка може бути приватною, державною (в системі державної служби охорони здоров'я) або змішаною. Лікарі-стоматологи загальних стоматологічних клінік можуть надавати деякі види послуг на платній основі. Вони виконуються поза системою державної служби охорони здоров'я і відповідно не оплачуються за медичною страховкою. Лікарі-стажисти зазвичай працюють в якості асоційованого члена (або співвласника). Вони несуть повну відповідальність за проведені ними професійні процедури та лікування. Однак вони виплачують частину від доходів власникам клініки в якості оплати за оренду приміщень, обладнання, залучення до роботи допоміжного персоналу, використання стоматологічних інструментів і матеріалів.

Деякі групи населення обслуговуються у Великобританії безкоштовно, зокрема, діти і підлітки до 18 років, особи у віці до 19 років, якщо вони навчаються повний день при очній формі навчання, вагітні жінки та жінки, які мають дітей до одного року, незаможні (громадяни, які отримують допомогу по безробіттю, по бідності, по інвалідності тощо). Для дорослих пацієнтів за кожну стоматологічну процедуру встановлена фіксована оплата, яка надходить на рахунок стоматологічної клініки через страхову компанію. Для дітей, крім фіксованої оплати за стоматологічну процедуру, встановлені також доплати. Реєстрація пацієнта відбувається з прикріпленням його до певного стоматолога чи клініки. Стоматологи отримують оплату за лікування кожного пацієнта, відповідно до представленого списку виконаних процедур.

Все більше лікарів-стоматологів Великобританії практикують надання стоматологічної допомоги поза системою державної служби охорони здоров'я.

Даний вид стоматологічної допомоги надається у відповідності до контракту між стоматологом і пацієнтом. Одночасно з цим, приватні стоматологи можуть надавати допомогу пацієнтам за їх стоматологічною медичною страховкою або на основі схеми подушевої оплати. Британська та Шотландська стоматологічна асоціація надає допомогу своїм членам з усіх питань приватної практики. Крім того, у кожному регіоні є місцеве професійне об'єднання приватних лікарів-стоматологів.

Кількість випускників-стоматологів у Великобританії перебуває під суворим контролем держави, що запобігає перевиробництву лікарів-стоматологів. У країні функціонує чотирнадцять стоматологічних шкіл і один інститут удосконалення з стоматології. У 2002 р у Великобританії було зареєстровано 29951 лікарів-стоматологів, серед яких 30% склали жінки. У тому ж році у країні в якості лікарів-стажистів було зареєстровано 5529 лікарів-стоматологів із зарубіжних країн. Щорічно приблизно 750 випускників-стоматологів закінчують вузи країни.

У Великобританії нараховується приблизно 24000 стоматологічних медсестер. Стоматологічна медсестра працює у стоматологічній клініці як асистент на прийомі пацієнта безпосередньо за кріслом, (даний прийом називається «робота у чотири руки»). Стоматологічні медсестри не виконують жодних маніпуляцій у порожнині рота пацієнта.

Крім того, на сьогодні у Великобританії працює приблизно 3900 гігієністів стоматологічних. Обов'язки гігієністів визначені Законом про стоматологію від 1984 р., а також Правилами про помічників лікарів-стоматологів від 1986 р. Гігієністи стоматологічні можуть здійснювати професійну чистку зубів, видалення зубного каменю, обробку та полірування зубів, можуть проводити місцеву інфільтраційну анестезію, покриття зубів спеціальними профілактичними фторвмісними гелями, накладення силантів для запечатування фісур зубів, навчання пацієнтів гігієні порожнини рота [3].

У Британії діє стоматологічна асоціація (BDA). На сьогодні членами асоціації є приблизно 16000 фахівців. Асоціація діє як профспілка і як професійна асоціація. Основними завданнями асоціації є допомога, сприяння лікарям-стоматологам і захист їх інтересів. У стоматологів можуть виникати ситуації, коли їм необхідно нести відповідальність за їх професійну діяльність. Саме тому лікарям-стоматологам бажано укласти договори страховки або професійного захисту зі спеціальними організаціями або об'єднаннями, які займаються такими питаннями.

Список використаних джерел

1. Кравченко В. В. Маркетинг стоматологічних послуг в умовах ринкових відносин. *Современная стоматология*. 2006. №1. С. 142-145.
2. Павленко О.В. Шляхи реформування системи надання стоматологічної допомоги населенню України. Дискусія. *Современная стоматология*. 2013. №4. С. 180-184.
3. Бедрик І. О. Приватна стоматологічна практика – важлива складова системи охорони здоров'я України (до проблеми державного управління охороною здоров'я). *Здоров'я нації*. 2008. № 1(5). С. 87-91.

*Дмитренко С. М., Любарська А. Є. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. е. н., професор Дорофєєв О. В.*

ТИПОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА, ЩО ВІДПОВІДАЄ ЗАПИТАМ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

В умовах значних політичних, соціальних, демографічних та економічних перетворень значно змінюються роль держави, її функції і, відповідно, державно-управлінські відносини. Це вимагає значного підвищення рівня якості кадрового потенціалу та формування потужного й дієздатного лідерства в сучасних організаціях сфери публічного управління. Ставиться нові вимоги до сучасного лідера, який повинен мати систему моральних цінностей, що базуються на щирому прагненні служити народу своєї країни й приймати рішення, метою яких є покращення якості його життя. З'являється необхідність пошуку моделі лідера у публічній сфері, здатного відчувати зміни середовища й відповідати на його виклики, спроможного вивести організацію на новий рівень і сформувати колектив професіоналів, які розділяють його цінності й прагнуть працювати на благо суспільства, що й актуалізує проблему формування сучасної моделі лідера у публічному управлінні [1, с. 67].

Дослідження показало, що в суспільній свідомості існує досить виразний імідж «ідеального президента». Респонденти визначили основні риси характеру, що, на їхню думку, повинні бути властиві іміджу ідеального президента України: мудрість і розважливість назвали 68,8 % опитаних, інтелігентність – 68,1 %, гнучкість – 56,0 %, розум – 47,5 %, почуття гумору – 29,8 %, комунікабельність – 27,0 %, людяність – 27,0 %, кмітливість – 22,7 %, наполегливість – 22,0 %, мужність – 21,3 %, працездатність – 19,2 %, колегіальність – 16,3 %, обережність – 8,5 %, хитрість – 7,1 %, акуратність – 7,1 %, емоційність – 5,0 %, закоханість – 4,3 %, упертість – 4,3 %. [2]. Як можна побачити з наведених даних, обов'язковими рисами характеру лідера нації є мудрість, розважливість, інтелігентність, гнучкість, розум. Набагато відстають такі риси, як почуття гумору, комунікабельність, кмітливість, наполегливість, мужність, працездатність і колегіальність. Певною мірою риси характеру, що експерти бажали б бачити в особистості ідеального президента, є також і характеристиками українського національного характеру, української ментальності [3, с. 92].

Ми бачимо, що при формуванні моделі лідера у державному секторі все більш популярною серед українців стає такий тип, як «лідерство засноване на етиці». Воно «тримається» на трьох стовпах: моральних принципах окремих особистостей, підборі відповідних інструментів для досягнення етичних цілей та самих цілях. Ефективний етичний лідер повинен мати сильний характер, почуття обов'язку, демонструвати узгодженість дій, а також вербальних і невербальних повідомлень, усвідомлювати цінності, якими він керується, та вміти їх пояснювати. І першочерговими цінностями публічного сектору повинні бути: відданість служінню суспільству, визнання пріоритетності суспільного блага, а також дотримання законів, правил, норм та устоїв громади, для якої працює дана

особа. Однак, при цьому говорити про сильне етичне лідерство набагато простіше, ніж його реалізувати. Так, лідери зіштовхуються з дуже високими стандартами та очікуваннями, моральні принципи іноді самі собі суперечать, а вимога прозорості знаходиться у постійному конфлікті з потребою у приватності й наявності особистого простору. З іншого боку, відсутність належного рівня самоаналізу поступово призводить до сприйняття себе лідером, якій змінює реальність, наслідком чого можуть стати жорсткість поглядів, формування відчуття власної винятковості та нарцисизм.

Невизначеність, терміновість і небезпека – це ті особливості, які формують загрози і доводять менеджерів до стресу, пов'язаного з прийняттям рішень, у той же час створюючи ситуації значного потенціалу для проведення реформ. Тож, в умовах динамічних змін, які загрожують кризою, лідер повинен проявляти не тільки риси тактичного антикризового менеджера, який бажає мінімізувати негативні наслідки і зберегти існуючу організаційну структуру (можливо, навіть, застосовуючи нові підходи і демонструючи небачену креативність), а й реформатора, здатного розробити стратегію антикризового управління, яка підготує ґрунт для проведення необхідних реформ – інституційних, політичних та кадрових, забезпечити політичну підтримку свого плану (враховуючи погляди опозиції) і бути переконливим у своєму політичному середовищі, що цей план є єдиним варіантом зробити майбутнє стабільним.

На нашу думку, кожна модель лідера вимагає від особи спроможності бути адаптивною й гнучкою, якщо цього вимагає ситуація. Задля досягнення поставлених цілей організації, а також збереження здорового клімату в колективі, керівник має бути жорстким і м'яким по відношенню до вчинків своїх підлеглих у пропорції 80/20. Так, за умови жорсткого харизматичного стилю, нечасті прояви емпатії запам'ятовуються й цінуються, а якщо м'який стиль є домінуючим, то емоційні прояви жорсткості справляють сильне враження на послідовників [1, с. 69].

Треба відзначити, що настання кризової ситуації, або її передчуття, змінюють очікування послідовників щодо своїх лідерів. Так, прихильники, які за умови стійкого розвитку економічної системи хочуть бачити у свого публічного лідера риси демократа, або ліберала, в умовах кризи очікують від нього ж здатності приймати швидкі, раціональні, іноді непопулярні, але результативні рішення, що більше характерно для моделі харизматичного лідера.

Список використаних джерел

1. Формування сучасної моделі лідера в публічному управлінні / О.В. Дорофєєв та ін. *Slovak international scientific journal*. 2020. № 46. VOL.2. Р. 67-70. URL: <http://sis-journal.com/wp-content/uploads/2020/11/Slovak-international-scientific-journal-№46-2020-VOL.2.pdf> (дата звернення 30.11.2022).

2. Плазова Т.М. Технології формування іміджу політичного лідера. *Политическая культура и политическая идеология*. URL: <http://fsn.fhum.info/pdf/84/844-97.pdf> (дата звернення 30.11.2022).

3. Кривошеїн В.В. Особливості осмислення впливу мас-медіа на громадську думку. *Грані : науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах*. 2012. № 8. С. 90-93.

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

ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЗАСТОСОВУВАНОЇ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ США

В армії США визначено комплекс заходів щодо попередження бойових психічних травм і зниження їх наслідків у спеціальному польовому статуті FM 26-2 «Заходи щодо попередження стресу в бойових діях війська», а саме:

- ефективне і стале керівництво військом;
- високий рівень бойової підготовки;
- фізичне загартування особового складу;
- хороший стан здоров'я;
- уміння солдатів і офіцерів розслабитися в складних умовах бою, проводити самонавіювання [1, с. 211].

Нині в армії США активно діють 160 тисяч психологів та реабілітологів, розподілених між військовими підрозділами аж до самих передових позицій. Кожен із них має під своєю опікою від 12 до 16 осіб, причому не тільки солдатів, а й персоналу з обслуговування. Психологи і реабілітологи орієнтовані насамперед на надання консультативної та первинної навчально-психологічної допомоги [1, с. 212]. У США розроблено різні рекомендації військовому командуванню щодо адаптації та реабілітації військовослужбовців на різних етапах [2, с. 4]. Виведені війська потребують соціальної та психологічної підтримки, а військовослужбовцям, які повертаються додому, слід організувати теплий прийом, суть якого базується на таких трьох складових, як ентузіазм, прощення, турбота [1, с. 212].

Попередня оцінка й самооцінка психологічного стану солдата, офіцера і первинна допомога (порадою, бесідою, консультацією психолога, капелана – військового священника, командира) повинна проводитися відразу після бою на «післябойових оглядах». В ідеалі такий огляд допомагає військовослужбовцю розібратися в своїх настроях та переживаннях, зібратися з думками, проаналізувати події, що відбулися в ході бою і після нього. Якщо цього не зробити, і не спостерігати за військовослужбовцями, то в них почнуться психічні зрушення, зміниться особистість [1, с. 213]. У США всі ті, хто пройшли В'єтнамську війну, перебувають на обліку в 150-170 спеціалізованих клініках [2, с. 5].

1970 року групою американських психотерапевтів було організовано так звані «гар»-групи спілкування ветеранів з організації «В'єтнамські ветерани проти війни», з метою надання допомоги в подоланні психологічних наслідків війни і осмислення свого військового досвіду. Довірча атмосфера, взаємна емоційна підтримка, неформальний характер груп сприяли ефективності психологічної допомоги ветеранам.

У процесі дослідження було встановлено, що для вивчення потреби в

реабілітації 1976 року комісією Сенату Конгресу США було проведено соціологічне дослідження ветеранів В'єтнамської війни (1376 осіб), які проживають в одному із районів Нью-Йорка, метою якого було створення моделі регіональної служби реабілітації у великому місті. Як показало проведене дослідження, реабілітацію можна здійснювати як у відділеннях реабілітації, організованих у великих лікарнях загального профілю так і в спеціально створених Центрах соціальної реабілітації [2, с. 6].

Прикладом спеціалізованого лікувального закладу, що активно займається бойовою психіатричною патологією, є армійський медичний центр Tripler (Гаваї), де, найбільшою мірою, досліджено проблему ПТСР, а також проводиться лікування хворих за допомогою препаратів і психотерапевтичних процедур. Фармакотерапію поєднували з рефреймінгом – символічним переробленням негативного досвіду, який підтримують катартичними методами, груповою психотерапією, когнітивною раціональною терапією, роз'ясненням соціально-психологічних наслідків ПТСР. У Центрі за 5 років після війни в Затоці пройшли успішну реабілітацію 632 пацієнти. Причому до таких спеціалізованих центрів потрапляють лише особи з вираженою симптоматикою. Відповідно до статистики з 4500 військовослужбовців армії США, у 30 % військовослужбовців, які були учасниками бойових дій, у 15 % військовослужбовців, які виконували допоміжні функції, було встановлено ознаки стресових реакцій. Це виражалось в підвищеній ворожості, високих показниках тривожності, депресії, психотизму, соматизації, obsesивно-компульсивній поведінці [1, с. 214].

Погоджуючись із дослідниками зарубіжного досвіду лікування та реабілітації військовослужбовців, можемо констатувати, що, окрім США, доволі багатий досвід лікування бойових психічних травм має армія Ізраїлю, у якій ще в ході війни з Ліваном 1982 року застосовували принципи надання допомоги постраждалим (VICEPS). Для цього було створено так звані підрозділи відновлення боєздатності (*Combat Fitness Retraining Unit*), персонал яких складався із психіатрів, соціальних працівників, клінічних психологів, інструкторів зі спорту і бойової підготовки. Важливою умовою є те, що лікар або психолог, які надають допомогу, повинні обов'язково мати бойовий досвід, що дасть змогу встановити більш довірчі відносини в процесі проведення терапії.

Показовими в цьому відношенні є порівняльні дані поширеності ПТСР у ветеранів В'єтнамської війни (15,2 % після 15 років) і операції в Перській затоці (5 % після 2 років) [1, с. 216].

Список використаних джерел

1. Corrigan J. D. Effects of Patient Preinjury and Injury Characteristics on Acute Rehabilitation Outcomes for Traumatic Brain Injury / J.D. Corrigan, S.D. Horn, R.S. Barrett [et al.] *Arch Phys Med Rehabil*. 2015. Vol. 96 (8 Suppl). P. 209-221.

2. Arya S. Coping strategies used by traumatic spinal cord injury patients in Sri Lanka: a focus group study / S. Arya, S. Xue, A. Embuldeniya [et al.]. *Disabil Rehabil*. 2016. Vol. 5. P. 1-8.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Результатами проведеного нами дослідження інтерпретації такої категорії як «організаційна культура в державному управлінні», дають підстави представити її як особливість (індивідуальність, характер, особистість), що відрізняє організацію серед інших, як сукупність певних відносин, цінностей, норм і «правил гри», як певну «філософію існування», яку розділяють всі її службовці.

З метою дослідження сутності поняття «організаційної культури в державному управлінні», розглянемо його бачення у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених і дослідників. Так, у роботі [1, с. 154] говориться, що «... під корпоративною культурою державного органу розуміється унікальна система цінностей та переконань у державному органі, що безумовно підтримується всіма працівниками цього органу і пов'язана з кінцевою метою його діяльності; обумовлює поведінку всіх його працівників, способи прийняття рішень, шляхи об'єднання колективу та окремих працівників для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань».

Аналізуючи організаційну культуру в органах державної влади, Яроміч С. і Гречкосій І. зазначають, що організаційна культура певним чином формується у взаємодії колективу, а саме в процесі накопичення службовцями професійних навичок та досвіду. Науковці виділяють декілька джерел існування організаційної культури в сфері державної служби, а саме: нормативно-правові документи, ціннісні орієнтації та уявлення керівника державної організації, колективний досвід державних службовців, погляди і цінності, залучені новими робітниками організації [2, с. 112-113].

Продовжуючи дослідження, Яроміч С., вже разом із Лінніковою Т.П., робить висновок, що організаційну культуру в державному управлінні слід розглядати як цілісну систему, в якій існують певні субкультури (особистісна, планування та розподіл часу керівників і фахівців, утримання робочого місця, спілкування, робота з поштою або з електронними документами, професійна мова, лідерство), що виникають, якщо з'являються відмінності у завданнях, організаційній структурі, потенціалі працівників тощо [3, с. 115].

У свою чергу, Гайдученко С. [4, с. 112] висловлює думку, що організаційна культура публічної влади визначається як сукупність знань, уявлень про політику, соціально-психологічних настанов та зразків поведінки державних службовців щодо таких політичних об'єктів, як суспільство, нація, держава та політичні інститути. Від розвитку цієї культури визначаються напрями політичних процесів у державі, стійкість та демократизм політичної системи у цілому.

Зубко С. і Карковська В., у своєму дослідженні [5, с. 114], представляють цікаву, на наш погляд, думку групи науковців на чолі з Хофстеде Г. [6], які вважають, що організаційна культура є проміжним елементом між організацією та співробітниками. На думку цієї групи, вона інтегрує інституцію навколо спільної мети й у той же час задовольняє потреби та прагнення співробітників. Хофстеде Г. з колегами називають це «автономною нервовою системою організації», або «колективним програмуванням розуму», або «розумовим програмним забезпеченням». Культура сприяє усуненню організаційної неоднозначності поведінки співробітників і сприяє їх ефективній поведінці.

На думку Граціотової Г. і Нестерванської Е., «... оволодіння організаційною культурою має починатися як з ліквідації організаційної неграмотності, насамперед, службовців-управлінців, так і з вивчення останніми відомих організаційних принципів діяльності» [7, с. 23-24].

Таким чином, незважаючи на доволі тривалий період досліджень організаційної культури, можна зробити висновок про актуальність поняття особливо в час модернізації державного управління. Підтвердженням тому є значний доробок науковців у цьому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Управління персоналом в органах публічної влади : навчальний посібник / С.М. Серьогін та ін. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с. URL: <https://kmaesm.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/serogin-s.-m.-borodin-ye.-i.-komarova-k.-v.-lypovska-n.-a.-tarasenko-t.-m.-2019-upravlinnya-personalom-v-organa-h-publichnoyi-vlady.pdf> (дата звернення 14.11.2022).

2. Яроміч С., Гречкосій І. Організаційна культура державної служби й імідж державних службовців. *Вісник НАДУ*. 2016. №1. С. 111-115.

3. Ліннікова Т.П., Яроміч С.А. Особливості організаційної культури органів публічної влади як специфічних видів організацій. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. Збірник наукових праць*. 2020. Випуск 45. С. 113-116. DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2020-45-19> (дата звернення 17.11.2022).

4. Гайдученко С. Специфіка організаційної культури у публічному управлінні. *Публічне управління: теорія та практика*. 2014. Вип. 3. С. 109-114.

5. Зубко С. В., Карковська В. Я. Організаційна культура та її важливість в секторі державного управління. *БІЗНЕС ІНФОРМ*. 2022. № 3. С. 113-119. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-3_0-pages-113_119.pdf (дата звернення 14.11.2022).

6. Hofstede G., Neuijen B., Ohayv D. D., Sanders G. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*. 1990. Vol. 35. No. 2. P. 286-316. DOI: <https://doi.org/10.2307/2393392> (дата звернення 15.11.2022).

7. Граціотова Г.О., Нестерванська Е.С. Вплив організаційної культури на професійну підготовку державних службовців в Україні. *Economic journal Odessa polytechnic university*. 2021. №4(18). С. 22-30. URL: <https://economics.net.ua/ejoru/2021/No4/22.pdf> (дата звернення 16.11.2022).

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ОЦІНКИ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ АТМОСФЕРНОГО ПОВІТРЯ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ

Сьогодні людство переживає глибоку екологічну кризу, яка стала результатом багаторічного безвідповідального ставлення до охорони навколишнього середовища, раціонального використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки. В Україні процеси, що тривають десятиліття, такі як прискорений розвиток екологічно небезпечних виробництв, використання шкідливих речовин і технологій у виробництві та сільському господарстві, а також накопичення значних обсягів небезпечних відходів є причиною того, що як у регіональному, так і в глобальному масштабах, стан навколишнього середовища поступово погіршується, що, у свою чергу, призводить до погіршення здоров'я людей, падіння народжуваності та зростання смертності. Відповідно, особливої уваги заслуговують питання вирішення проблеми забезпечення екологічної безпеки та підтримання екологічної рівноваги на території України, особливо в Полтавській області. Досягнувши високого рівня науково-технічного розвитку, людство має звернути увагу на пошук шляхів вирішення актуальної проблеми збереження навколишнього природного середовища, у тому числі шляхом розвитку ефективного державного управління системою забезпечення екологічної безпеки в регіонах України.

На сучасному етапі суспільного розвитку все більшого значення в міжнародній, національній та регіональній політиці набуває концепція збалансованого (сталого) розвитку, яка спрямована на інтеграцію економічної, соціальної та екологічної складових розвитку. Виникнення цієї концепції пов'язане з необхідністю вирішення екологічних проблем і врахування екологічних питань у процесах планування та прийняття рішень щодо соціально-економічного розвитку країн, регіонів і населених пунктів.

Стратегічна екологічна оцінка документів державного планування дає можливість зосередитися на всебічному аналізі потенційного впливу запланованої діяльності на навколишнє середовище та використовувати результати цього аналізу для уникнення або пом'якшення впливу на навколишнє середовище в процесі стратегічного планування. Стратегічна екологічна оцінка (СЕО) – це новий інструмент реалізації екологічної політики, який базується на простому принципі: легше запобігти негативному впливу діяльності на довкілля на етапі планування, ніж виявити та виправити його на етапі реалізації стратегічної ініціативи.

Метою СЕО є сприяння сталому розвитку шляхом забезпечення охорони навколишнього природного середовища, безпеки життя і здоров'я населення та включення екологічних вимог до підготовки та затвердження документів

державного планування. В Україні створені передумови для імплементації процесу СЕО, пов'язані з розвитком стратегічного планування та національної практики застосування екологічної оцінки. З 12 жовтня 2018 року в Україні вступив в дію Закон «Про стратегічну екологічну оцінку».

Результати аналізу забруднення атмосферного повітря викидами промислових підприємств та автотранспорту показують, що серед стаціонарних джерел головними забруднювачами є підприємства Кременчука та Горішніх Плавнів, а також районів видобування і транспортування газу. На м. Кременчук припадає 29,7% від усіх викидів забруднюючих речовин в атмосферу стаціонарними джерелами, на Лохвицький – 9,18%, Гадяцький – 7,92%, Зіньківський – 4,12%, Решетилівський – 2,69%, Шишацький – 2,44%, Диканський і Котелевський – по 2,35% та Лубенський – 2,21% обласних викидів, на м. Горішні Плавні, яке розташоване в зоні впливу двох потужних гірничо-збагачувальних комбінатів – 20,8%. Більше половини всіх викидів в атмосферне повітря області забезпечують пересувні джерела, з яких лівова частка припадає на автотранспорт [1, с. 15].

За результатами проведеної стратегічної екологічної оцінки Стратегії регіонального розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки [1], можна зробити певні висновки, які стосуються галузі охорони атмосферного повітря. Так, Стратегія не передбачає створення нових підприємств зі значними обсягами викидів. Ймовірно може відбутися збільшення викидів забруднюючих речовин від пересувних джерел внаслідок розвитку річкового та повітряного транспорту (завдання 3.2.3). Такі проекти завдання 3.2.3, як «Розбудова інфраструктури ПОКП «Аеропорт – Полтава»» та «Модернізація інфраструктури річкового транспорту, проведення днопоглиблювальних робіт», можуть підлягати оцінці впливу на довкілля [1, с. 22].

Зменшенню викидів забруднюючих речовин від пересувних джерел і покращенню якості повітря має сприяти розвиток в області мережі комунального електротранспорту (завдання 3.2.1) та покращення якості палива і облаштування велосипедних доріжок (завдання 3.3.2). Зменшенню викидів забруднюючих речовин від стаціонарних джерел і покращенню якості повітря має сприяти встановлення пилогазоочисного обладнання (завдання 3.3.2) [там же].

Як вказано у документі, ймовірність того, що реалізація Стратегії за всіма напрямками призведе до таких можливих впливів на довкілля або здоров'я людей, які самі по собі будуть незначними, але у сукупності матимуть значний сумарний (кумулятивний) вплив на довкілля, є незначною.

Таким чином, запровадження такого інструменту реалізації екологічної політики регіону як стратегічна екологічна оцінка у галузі охорони атмосферного повітря є доцільним, своєчасним та перспективним.

Список використаних джерел:

1. Звіт про стратегічну екологічну оцінку Стратегії регіонального розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки. URL: <http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Report-on-SEA-of-2021-2027-Poltava-Oblast-Regional-Development-Strategy.pdf> (дата звернення 11.11.2022).

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Аналізуючи Стратегію розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки, приділимо увагу операційній цілі 1.2 «Універсальна система соціального захисту населення та безпечні умови життя». Так, враховуючи, що в області діє централізований порядок забезпечення реалізації державних та обласної соціальних програм, на сьогоднішній день перспективним питанням є впровадження механізму надання адміністративних послуг соціального характеру на рівні територіальних громад та Центру з нарахування та здійснення соціальних виплат у Полтавській області із застосуванням електронного документообігу в інтегрованій інформаційній системі «Соціальна громада».

Очікуваними результатами від реалізації представленої операційної цілі в частині соціального захисту населення є [1, с. 136-137]:

- забезпечення інтегрованого підходу до виявлення потреб жителів громад та організація надання комплексу соціальних послуг;
- 100-відсоткове охоплення соціальними послугами осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах з максимальною доступністю, шляхом розвитку мережі надавачів соціальних послуг;
- 100-відсоткове охоплення послугою догляд вдома осіб, які перебувають в складних життєвих обставинах відповідно до потреби;
- запровадження посад соціальних робітників в кожному населеному пункті;
- підвищення рівня якості та цифрової доступності надання соціальних сервісів та послуг, у тому числі у стаціонарних установах;
- створення у територіальних центрах соціального обслуговування, центрах надання соціальних послуг спеціалізованих відділень для надання соціальних послуг особам із психічними розладами;
- забезпечення належних умов проживання підопічних/вихованців будинків-інтернатів, пансіонату системи соціального захисту населення, адаптація їх у соціум;
- спрощення процедури отримання державних соціальних гарантій шляхом уніфікації механізму звернення за їх призначенням;
- скорочення термінів між зверненням за наданням державних соціальних гарантій, прийняттям рішення про їх призначення та виплатою;
- розвиток якісних соціальних сервісів на рівні територіальних громад, адресний підхід до надання соціальних послуг мешканцям громад;
- надання комплексу послуг соціального характеру та максимальне задоволення потреб мешканців громад на базовому рівні в територіальних громадах;

– 100-відсоткове виконання в межах виділеного фінансування державних програм із забезпечення ветеранів війни, членів їх сімей та інших пільгових категорій населення пільгами з оплати житлово-комунальних послуг, санаторно-курортним оздоровленням, професійною та психологічною реабілітацією, виплата компенсацій на придбання житла;

– забезпечення ефективної комплексної соціальної підтримки ветеранів війни, членів їх сімей та інших пільгових категорій населення на рівні територіальних громад шляхом реалізації місцевих соціальних програм.

Основними індикаторами досягнення запланованих результатів в частині соціального захисту населення є [1, с. 138]:

– збільшення кількості суб'єктів надання соціальних послуг, які створено в територіальних громадах, у порівнянні з 2020 роком (84 суб'єкта): у 2021 році – 89 суб'єктів, у 2022 році – 93 суб'єкти, у 2022-2027 роках – 95 суб'єктів;

– збільшення кількості базових соціальних послуг, наданих на рівні територіальної громади, у порівнянні з 2020 роком (базовий показник – 30%): у 2021 році на 20%; у 2022 році на 20%; у 2023 році на 10%; у 2024-2027 роках – на рівні 100%;

– збільшення кількості осіб/сімей охоплених соціальними послугами, які перебувають у складних життєвих обставинах за рахунок фінансування з обласного та місцевих бюджетів;

– кількість запроваджених посад соціальних робітників;

– збільшення кількості соціальних послуг, отриманих з використанням електронних сервісів, у порівнянні з 2020 роком (базовий показник – 10%): у 2021 році на 20%; у 2022 році на 40%; у 2023 році на 60%;

– відсоток послуг соціального характеру, які надаються на базовому рівні у територіальних громадах із застосуванням інтегрованої інформаційної системи «Соціальна громада»: з 1 березня 2021 року – 100%;

– 100% виконання в межах виділеного фінансування державних програм соціального захисту ветеранів війни, членів їх сімей та інших пільгових категорій населення;

– 100% охоплення ветеранів війни, членів їх сімей та інших пільгових категорій населення додатковими соціальними гарантіями, відповідно до потреби, за рахунок коштів місцевих бюджетів, у рамках місцевих соціальних програм.

Таким чином, за допомогою представлених індикаторів, можна буде визначити рівень досягнення очікуваних результатів від реалізації представленої операційної цілі в частині соціального захисту населення. Саме системна реалізація запропонованих заходів дозволить громадянам Полтавської області відчувати високий рівень соціальної захищеності.

Список використаних джерел:

1. Стратегія розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/11/strategiya-rozvytku-poltavskoyi-oblasti-na-2021-2027-roky.pdf> (дата звернення 12.11.2022).

РОЗВ'ЯЗАННЯ ОКРЕМИХ КАДРОВИХ ПИТАНЬ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Розглянемо роз'яснення щодо оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану, підготовлених Міністерством економіки України та Національним агентством України з питань державної служби у зв'язку з введенням воєнного стану Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. №64/2102.

Так, під час воєнного стану працівники можуть виконувати завдання у штатному режимі або за межами робочого приміщення, адміністративної будівлі (дистанційно). Порядок і підстави дистанційної роботи передбачено законодавством про працю та законодавством з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування.

Відповідно до пункту 9 Типових правил внутрішнього службового розпорядку, затверджених Наказом НАДС від 03 березня 2016 р. №50, за ініціативою державного службовця і згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності) такий державний службовець може виконувати завдання за посадою за межами адміністративної будівлі державного органу. Для цього державний службовець повинен погодити у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку, перелік відповідних завдань та строки їх виконання з безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності).

Таким чином, законодавством визначено достатньо гнучкий спосіб виконання завдань за межами робочого місця (адмінбудівлі), при цьому основною умовою є своєчасне виконання завдань за посадою.

У згаданих випадках оплата праці здійснюється в повному обсязі відповідно до законодавства [1].

Відповідно до частини другої статті 9 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» КМУ, інші органи державної влади, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим та іншими законами України.

Відповідно до статті 34 КЗпП України у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, оголошується простій щодо окремих працівників або структурних підрозділів. В такому випадку, відповідно до статті 113 КЗпП України, з урахуванням норм Постанови КМУ від 07 березня 2022 р. №221, керівник державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи або організації, що фінансується або дотується з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, може самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох

третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Крім того, відповідно до звернення Президента України від 01 березня 2022 р. Урядом України прийнято Постанову КМУ від 04 березня 2022 р. №199 «Питання надання у 2022 році застрахованим особам одноразової матеріальної допомоги у зв'язку із втратою частини заробітної плати (доходу), робота (економічна діяльність) яких тимчасово зупинена внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні», якою погоджено виплату у розмірі 6500 грн для тих, хто втратив роботу (можливість працювати) [там же].

Щодо надання щорічної відпустки, невикористаних днів такої відпустки, виплата допомоги на оздоровлення та зміни до графіку відпусток в ОМС у період воєнного стану, то на технічних працівників та обслуговуючий персонал ОМС законодавство України про працю поширюється у повному обсязі, а на посадових осіб місцевого самоврядування – поширюється з особливостями, передбаченими Законом України від 07.06.2001 р. №2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 р. №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у цей період щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. З іншого боку, згідно з ч. 2 ст. 12 цього Закону, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

У разі, якщо працівник органу місцевого самоврядування (посадова особа місцевого самоврядування, технічна працівники, обслуговуючий персонал) має невикористані дні щорічної відпустки, він може звернутися із заявою до відповідного сільського, селищного, міського голови про їх використання. Хоча законодавчих обмежень щодо надання невикористаних днів щорічної відпустки під час дії воєнного стану не передбачено, питання щодо можливості їх надання вирішується безпосередньо керівником, враховуючи зазначені вище положення Закону №2136 [там же].

Існують, також, інші зміни у законодавстві, які вносять корективи щодо окремих кадрових питань в ОМС у період дії воєнного стану, які залишились поза нашою увагою, однак є не менш важливими. Цим змінам будуть присвячені наші наступні дослідження.

Список використаних джерел:

1. Особливості оплати праці працівників ОМС та бюджетних установ в умовах воєнного стану. *Соціальний захист* : веб-сайт. URL: <https://auc.org.ua/novyna/osoblyvosti-oplaty-praci-pracivnykiv-oms-ta-byudzhethnyh-ustanov-v-umovah-voennogo-stanu> (дата звернення 29.11.2022).

2. Вирішення деяких кадрових питань в органах місцевого самоврядування під час воєнного стану – експертне роз'яснення. *Децентралізація* : веб-сайт. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/15057> (дата звернення 30.11.2022).

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В ГРОМАДІ

Освіта – основа розвитку нації. Кваліфіковане управління освітніми системами на всіх рівнях функціонування галузі, створення ефективних моделей управління закладами освіти, підготовка директорів – лідерів, здатних проводити зміни, є пріоритетним завданням реформ в освіті. У контексті місії нової української школи важливим фактором управління галуззю і закладами освіти є дієва співпраця школи, влади і громади, що забезпечить процес формування та розвитку демократичного громадянства в Україні, сприятиме вихованню випускників з активною громадянською позицією, небайдужих до долі своєї сім’ї, громади, держави [2]. В умовах децентралізації влади і створення ТГ актуальним є розроблення і впровадження моделі управління системою освіти місцевої громади, яка б забезпечила її якісне функціонування та розвиток.

ТГ, створена в результаті процесу децентралізації влади, утворює свої органи управління, зокрема – управління освіти (управління освіти, молоді та спорту тощо) і надає їм відповідні повноваження. Функціонування системи освіти ТГ регулюється чинним законодавством України та відповідними нормативними актами центральних, регіональних і місцевих органів влади, зокрема ТГ [4].

До системи освіти ТГ входять: відділ освіти (відділ освіти, молоді і спорту тощо), дошкільні навчальні заклади, загальноосвітні навчальні заклади, позашкільні навчальні заклади (Центр творчості, ДЮСШ та ін.), які можуть об’єднуватися в НВК, НВО, інші навчальні заклади, які можуть бути утворені рішенням сесії ТГ відповідно до чинного законодавства (рис. 1).

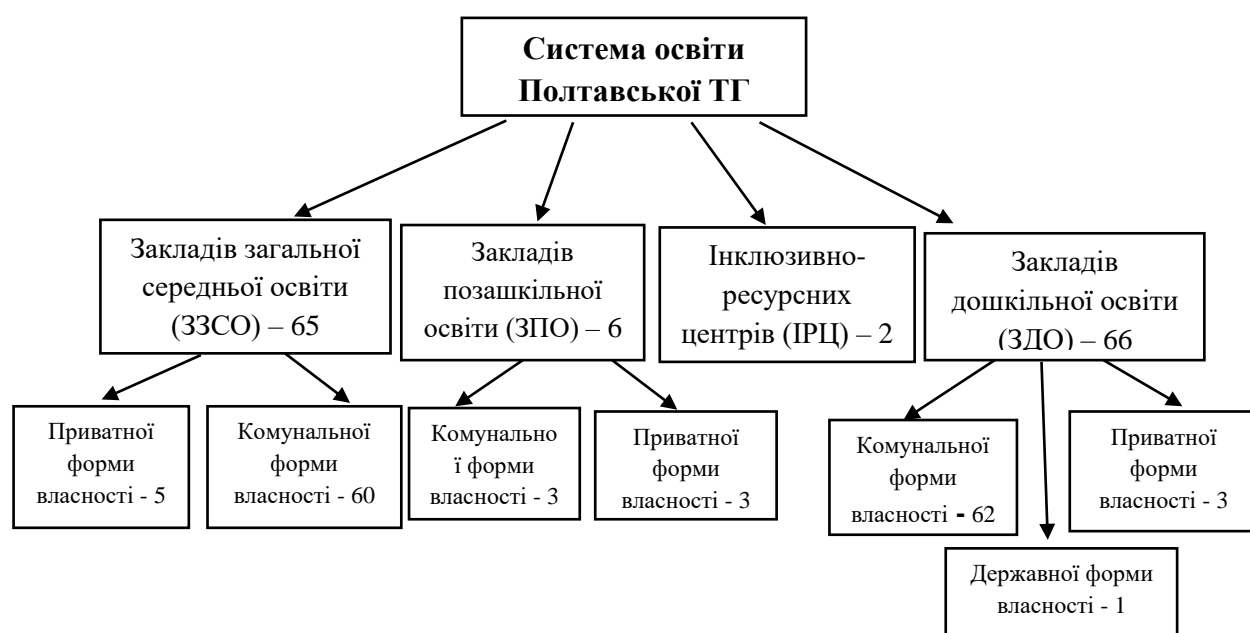


Рис. 1. Система освіти Полтавської ТГ [3]

Система освіти ТГ може функціонувати як освітній кластер [1, с. 29]. Це сукупність об'єктів освітньої та господарської діяльності, що добровільно об'єднуються в єдину організаційну структуру, зберігаючи свій статус юридичних осіб. Вони взаємопов'язані і взаємозалежні. Головна мета – створення повноцінних умов для навчання, виховання та розвитку учнів шкіл, вихованців ДНЗ та позашкільних навчальних закладів, забезпечення інноваційного розвитку системи освіти ТГ. Ядром освітнього кластеру є відділ освіти ТГ.

Освітній кластер може включати формальні та неформальні організації різних сфер діяльності та рівнів підпорядкованості. Формальні організації: Центр професійного розвитку педагогічних працівників, обласний ПТУ, кафедри університетів, лабораторії наукові установи, заклади професійно-технічної освіти, центри творчості, ДЮСШ, школи мистецтв та ін. Неформальні організації: громадські організації, у тому числі освітні, зокрема, професійні спільноти вчителів за фахом, інформаційний ресурс, освітні платформи (Prometheus, Coursera та інші), спонсори, меценати, творчі спілки та асоціації тощо.

Важливим питанням якісної роботи системи освіти ТГ є створення і розвиток опорних шкіл. Опорний заклад освіти – це заклад загальної середньої освіти, що має у своєму складі філії та/або здійснює підвезення здобувачів освіти, педагогічних працівників (за потреби) до цього закладу і у зворотному напрям [5]. Наразі в Полтавській області створено 83 опорних закладів освіти із 68 філіями.

Усі складові ланки управління сферою освіти не існують ізольовано, вони тісно взаємодіють, доповнюють та переходять одна в одну. Департамент освіти і науки Полтавської обласної військової адміністрації в установленому законодавством порядку і в межах повноважень взаємодіє з іншими структурними підрозділами облдержадміністрації, її апаратом, райдержадміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади в області, а також підприємствами, установами, організаціями з метою створення умов для провадження послідовної, узгодженої діяльності щодо строків, періодичності одержання і передачі інформації, необхідної для належного виконання покладених на нього завдань та здійснення запланованих заходів.

Враховуючи потреби громадян та економіко-демографічну ситуацію, триває активний процес реорганізації та оптимізації мережі навчальних закладів територіальної громади, посилюється інтеграція між освітніми ланками. Метою цього процесу є поліпшення якості надання освітніх послуг та забезпечення якості освіти в цілому. Оптимізація включає комплекс заходів, таких як: утворення робочої групи, можливо, із залученням експертів і фахівців у відповідній галузі; аналіз існуючої мережі освітніх закладів в цілому, а також у контексті окремих населених пунктів; розробку сценаріїв оптимізації та вибору альтернативних рішень; складання плану оптимізації мережі закладів на поточний період і його затвердження; широке інформування про здійснювані заходи та залучення до обговорення всіх зацікавлених сторін.

Створення органу управління освітою як окремого виконавчого органу місцевої ради є одним із найбільш вигідних варіантів, який дозволить більш ефективно та швидко вирішувати питання управління освітою.

Список використаних джерел:

1. Клокар Н.І., Науменко Г.Г., Гунько Л.В. Освіта в ОТГ: нові підходи до управління в умовах децентралізації влади. *Рідна школа*. 2017. №11-12. С. 27-31.

2. Концепція Нової української школи. URL: <http://www.mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/uasch2016/konczepczya.html> (дата звернення: 16.11.2022).

3. Полтавська область. ІСУО (інформаційна система управління освітою): веб-сайт. URL: <https://pl.isuo.org/koatuu/schools-list/id/5324000000> (дата звернення: 22.11.2022).

4. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 05.02.2015 № 157-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (дата звернення: 18.11.2022).

5. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.11.2022).