

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
Південний науковий центр НАН та МОН
Інститут української археографії та джерелознавства
імені М. С. Грушевського НАН України
Первинна профспілкова організація ЧНУ ім. Петра Могили



**«МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ – 2024:
досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні:
глобальний, національний та регіональний аспекти»**

XXVII Всеукраїнська науково-практична конференція

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА

РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Миколаїв, 6–10 листопада 2024 року

Миколаїв – 2024

Могилянські читання – 2024 : досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти. Публічне управління та регіональний розвиток : XXVII Всеукр. наук.-практ. конф. : 6–10 листоп. 2024 р., м. Миколаїв : тези / М-во освіти і науки України ; ЧНУ ім. Петра Могили ; ДНУ «Ін-т модернізації змісту освіти» ; Півд. наук. центр НАН та МОН України ; Ін-т укр. археографії та джерелоз-навства ім. М. С. Грушевського НАН України; Первинна профспілкова орг. ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. –236 с.

СЕКЦІЯ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Підсекція: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

УДК 35.08:316.46](043.2)

*Андріян В. І.,
д-р наук з держ. упр., професор
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*
*Горностай С. В.,
магістрант,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ ЛЕГІТИМІЗАЦІЇ ВЛАДИ

Протягом усіх епох люди, що мали владу, не лише використовували законний фізичний примус, а й старалися переконати громадськість у необхідності своєї влади, виправдовувати свої дії та позиції - з іншими словами, легітимізувати свою владу.

Створення та управління іміджем лідера є ключовою технологією для легітимізації політичної влади, і вона включає в себе виконання трьох основних завдань. По-перше, потрібно переконати громадськість у силах та здатностях лідера реалізувати свою політичну програму. По-друге, важливо емоційно залучити та викликати довіру до лідера. По-третє, необхідно сприяти утворенню спільності з лідером, розглядаючи його як "одного з нас", хто розуміє проблеми та інтереси своїх послідовників. Методи досягнення цих завдань можуть бути різноманітні, проте вони мають враховувати конкретну суспільно-політичну ситуацію, стереотипи, очікування та цінності аудиторії.

Лідер часто є обличчям команди, організації або ж країни в цілому. Тому особистому іміджу приділяється значна увага у формуванні лідерського потенціалу. Особистий імідж керівника визначається як стійка оцінка його як особистості. Діловий імідж пов'язаний з професійною компетентністю керівника та його здатністю вирішувати організаційні завдання. Реальний позитивний імідж керівника є ре-

зультатом взаємодії різних видів іміджу та сприяє підвищенню рівня визнання лідера громадськістю. Успішний лідер повинен усвідомлювати важливість свого іміджу для громадськості та активно працювати над його покращенням.

Сучасна політична іміджологія – це практика усвідомленого створення позитивного образу політичних діячів у суспільній свідомості. Це означає, що політичний імідж можна розглядати як спеціально створений у загальній свідомості образ певного політичного діяча з метою отримання легітимних підстав для досягнення та використання влади.

У сучасному контексті, коли проблема легітимізації влади стала критичною, значення політичного іміджу значно зросло. З процесом демократизації суспільства зростає потреба в легітимних політичних інститутах та харизматичних лідерах. Політичний імідж є одним з інструментів досягнення цих цілей. Важливість політичного іміджу особливо виявляється в ході публічних змагань під час виборів до органів влади. Він істотно сприяє перемозі політичних партій, об'єднань та лідерів, за умови, що політичний продукт, який вони пропонують суспільству, відповідає його інтересам та очікуванням.

Керівник, наділений владними повноваженнями, виступає візитною карткою як будь-якої організації, так і держави в цілому. Тому, саме сприйняття образу керівника, або ж лідера, відіграє важливу роль у легітимізації влади та є процесом формування позитивного сприйняття владної особи у суспільстві шляхом створення конкретного образу, який має зацікавити та здобути довіру громадян. Легітимізація влади через образ керівника включає в себе використання різних стратегій та засобів комунікації, таких як публічні виступи, медійна кампанія, використання символіки тощо.

Слід зауважити, що образ керівника може базуватися на різних характеристиках, таких як сила, впевненість, вміння приймати важливі рішення, або ж на демонстрації співчуття, здатності слухати та враховувати думку інших. Він може включати в себе не лише зовнішній вигляд та стиль комунікації, але й особисті якості, методи управління та способи прийняття рішень. Перше враження про керівника формується зустрічними виступами, медіа зображеннями, а також взаємодією з підлеглими та громадськістю. Важливо, щоб образ керівника відповідав вимогам та потребам конкретного суспільства. Наприклад, політик може спробувати підвищити свою легітимізацію, представляючи себе як лідера, здатного до рішучих дій у кризових ситуаціях та водночас як людину, що розуміє проблеми своїх виборців та може співчувати їм.

Ефективний імідж керівника сприяє підвищенню рівня довіри населення до державної влади. Якщо керівник відображає принципи справедливості, чесності та компетентності, то це підвищує перекон-

наність громадян у законності та правомірності дій влади. Більше того, імідж керівника може впливати на сприйняття самої влади в цілому. Якщо керівник виявляється авторитетним та захоплюючим лідером, то його влада набуває сильнішої легітимності в очах громадськості. Імідж керівника може визначати ступінь підтримки та довіри до державної влади, що робить його важливим чинником у легітимізації дій влади та зміцненні демократичних процесів у суспільстві.

Таким чином, роль іміджу керівника в процесі легітимізації влади полягає в створенні та підтримці позитивного сприйняття його особистості та діяльності як довіреної особи, яка заслуговує на підтримку та повагу. Цей процес включає в себе не лише побудову особистості керівника, а й активне формування іміджу через комунікації, дії та спілкування зі співробітниками, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами. Важливою складовою є здатність керівника ефективно виражати свої ідеї, цілі та відповідальність, що сприяє побудові довіри та лояльності серед співробітників і громадськості. Крім того, акцент на відкритості, прозорості та етичності у діяльності керівника допомагає зміцнити його легітимність у очах громадськості та створює підґрунтя для стабільності та успіху організації чи влади, якою він керує.

УДК 336.22(043.2)

Андріаш В. І.,

д-р наук з держ. упр., професор

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Кравченко Є. С.,

магістрант,

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПОДАТКІВ

Податки є особливою формою фінансових взаємовідносин, які забезпечують формування доходів бюджетної системи, що використовуються органами державної влади та місцевого самоврядування. Основні характеристики податків можуть бути представлені:

- примусом – податок стягується не в силу договору, а в силу здійснення владних прерогатив держави;
- обов'язковістю – сплата податку є обов'язком, а не бажанням платників;

- безоплатністю – в обмін на сплату податку його платники безпосередньо не одержують товари або послуги;

- знеособленістю – податок не закріплений за конкретним видом витрат;

- законодавчою визначеністю – податок сплачується в порядку та на умовах, заздалегідь визначених законодавчими актами, причому така виплата не є штрафом, накладеним судом за незаконні дії.

Сутність податку полягає в тому, що держава вилучає на користь суспільства певну частину вартості валового внутрішнього продукту у вигляді обов'язкового платежу. Податок, будучи комплексним економіко-правовим явищем, є сукупністю певних взаємодіючих складових (елементів), кожен з яких носить самостійне юридичне значення. Виділення таких самостійних елементів є обумовленим особливою важливістю взаємовідносин, що зачіпають матеріальні інтереси платників податків. Отже, податок – є «обов'язковим, індивідуально безоплатним платежем, що стягується з організацій та фізичних осіб у формі відчуження права власності, що їм належить, господарського відання чи оперативного управління коштами з метою фінансового забезпечення діяльності держави та муніципальних утворень». Під збором розуміємо «здійснення обов'язкового внеску, що стягується з організацій та фізичних осіб, сплата якого є однією з умов вчинення щодо платників зборів державними органами, органами місцевого самоврядування, іншими уповноваженими органами та посадовими особами юридично значимих дій, включаючи надання певних прав або видачу дозволів (ліцензій)».

Складовою частиною податків та зборів є мито. Мито – є грошовим збором, що стягується з юридичних та фізичних осіб за вчинення спеціально уповноваженими органами дії та за видачу документів, мають юридичне значення. Державні мита можуть бути митно-прикордонними та внутрішньодержавними. Мито – є грошовим збором, що стягується митними органами з платника за ввезення та вивезення товару (продукції) через митний кордон держави. Внутрішньодержавне мито – це грошовий збір, що стягується відповідними організаціями (суд, арбітраж, нотаріат і т. д.) за вчинення дій, що мають юридичне значення.

Податки – це платежі, які обов'язково сплачують до доходу держави юридичні та фізичні особи – підприємства, організації, громадяни. Ще Хома Аквінський (1226-1274) визначив податки як дозволену форму пограбування. Свого часу Ш. Монтеск'є (1689-1755) вважав, що ніщо не потребує стільки мудрості і розуму, як визначення тієї частини, яку забирають у підданих, і тієї, яку залишають їм. А один із основоположників теорії оподаткування Адам Сміт (1723-1790) говорив

про те, що «податки для тих, хто їх сплачує – є ознакою не рабства, а свободи».

Таким чином, сплачувати податки повинні всі без виключення. Однак це не означає, що ті, хто їх сплачують, отримують щось натомість. Як правило, виплати ці не тільки обов'язкові, а й примусові та безоплатні. Але податки необхідні, оскільки саме за допомогою податків держава впливає на багато, зокрема економічні, процеси. Саме податки допомагають заохочувати або стримувати певні види діяльності, спрямовувати розвиток тих або інших галузей промисловості, впливати на рівень економічної активності підприємців, збалансувати платоспроможний попит та пропозиція, регулювати кількість грошей у зверненні. І хоча податки частіше викликають обурення, ніж схвалення, без них сучасне суспільство, ні держава існувати що неспроможні.

УДК 351.746.1:342.78](043.2)

Андріян В. І.,

д-р наук з держ. упр., професор

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Тимченко М. С.,

аспірантка

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

БЕЗПЕКА ТА КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ ДАНИХ НА ПЛАТФОРМІ ДІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У період активних бойових дій вкрай необхідно забезпечити захист персональних даних громадян від можливого злому та несанкціонованого доступу. Крім того, безперебійне функціонування критично важливих цифрових інфраструктур, таких як платформа Дія, стало першочерговим для гарантування безперервності цифрового управління державою. Платформа Дія відіграє ключову роль у наданні основних державних послуг. Таким чином, його безперебійна робота є необхідною для ефективного функціонування цифрового управління та залучення громадян.

Платформа Дія – невід’ємний елемент державної діяльності – тісно пов’язана з численними державними реєстрами та базами даних. Безперебійне та захищене функціонування цієї платформи є найважливішим елементом ефективної діяльності держави. Під час воєнного стану підвищені ризики проявляються у формі потенційних кібератак, націлених на мережеві вузли та серверні потужності. Вкрай важливо

ретельно оцінити комплексні заходи, які застосовуються для захисту платформи від таких загроз. Крім того, ретельна перевірка процедур резервного копіювання та відновлення даних у разі інциденту має важливе значення для забезпечення стійкості та безперервності роботи платформи.

У березні 2024 року стало відомо, що платформа Дія запускає OpenSource, або Відкритий код – це програмне забезпечення, вихідний код якого публічно доступний. До нього входить:

- код мобільного застосунку – front-end та back-end;
- логіка, документ і сервіс, які допоможуть зрозуміти, як працює платформа;
- ліцензія на використання.

Безпека та захист українських даних є надзвичайно важливими та є головним пріоритетом у розробці програм. Для забезпечення цього код Дії спеціально розроблений без доступу до реєстрів, що допомагає запобігти несанкціонованому доступу до конфіденційної інформації. Логіка програми проходить широке та ретельне тестування в симульованому середовищі з використанням фіктивних даних користувача. Цей всебічний процес тестування допомагає виявити та усунути будь-які потенційні вразливості або лазівки в безпеці до випуску програми.

Крім того, використання відкритого коду є поширеною глобальною практикою розробки цифрових рішень. Цей відкритий підхід був особливо використаний у розробці європейських сертифікатів COVID, де прозорість і співпраця були ключовими для забезпечення безпеки та надійності системи. Наразі цей відкритий підхід також використовується у створенні європейського гаманця цифрової ідентифікації EUDI, демонструючи незмінну відданість безпеці та прозорості рішень цифрової ідентифікації.

Варто зазначити, що уряди та технологічні компанії в усьому світі все більше використовують платформи з відкритим кодом, такі як Android і Linux, завдяки їх прозорості, гнучкості та можливості використовувати колективний досвід глобальної спільноти розробників. Ця тенденція підкреслює зростаюче визнання переваг відкритого коду для забезпечення безпеки, надійності та захищеності цифрових систем і програм.

Платформа «Дія» відіграє ключову роль у забезпеченні безпеки та конфіденційності даних, зокрема під час воєнного стану. Збереження цілісності даних є обов'язковим для підтримки стабільності державного управління та забезпечення постійної підтримки та захисту громадян. Комплексне дослідження цієї теми розкриє потенціал для розробки новаторських рішень, які не тільки допоможуть у вирішенні проблеми, що виникають під час воєнного стану, але й значно посилять надійність і стійкість цифрового управління в післявоєнний період.

Верба С. М.,

ст. викладач,

кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку.

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Короткова О. П.,

магістрантка

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

В сучасному світі питання гендерної рівності набуває дедалі більшої значущості, адже справедливий розподіл прав і можливостей між жінками та чоловіками є основою демократичного суспільства та ефективного державного управління. Гендерний підхід у публічному управлінні передбачає врахування особливих потреб і інтересів різних соціальних груп, забезпечення рівних можливостей для участі в управлінських процесах та прийнятті рішень, а також сприяння справедливому розподілу ресурсів і благ.

Однією із основних функцій держави є забезпечення функціонування суспільства, при цьому задовольняючи потреби та інтереси громадян, створюючи умови для їх самореалізації та вирішуючи суспільні проблеми, включаючи забезпечення гендерної рівності. На практиці це здійснюється шляхом формування та реалізації гендерної політики, проведення публічного управління та цілеспрямованого впливу на досягнення рівноправного становища жінок і чоловіків, а також усунення дискримінації у всіх сферах життя суспільства.

Гендерна рівність є ідеологічним компонентом державної політики та управління, який має чотири основні аспекти, що визначають напрями розвитку гендерної політики в сучасному українському суспільстві. Перший аспект гендерної рівності – це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав і свобод для обох статей. Другий аспект – це права людини, розглянуті як права жінок. Третій аспект – рівність свобод, прав та обов'язків. Четвертий аспект – рівні можливості, які є ключовим елементом гендерної рівності.

Гендерна рівність у публічному управлінні означає забезпечення рівних прав, можливостей і умов для всіх людей, незалежно від їхнього гендеру. Чоловіки та жінки повинні мати рівний доступ до участі у процесах прийняття рішень, рівні можливості для професійного зростання та рівноправне ставлення в робочому середовищі.

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», гендерна рівність означає однаковий пра-

вовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє обом статям брати рівну участь у всіх сферах життя суспільства. Важливим аспектом гендерної рівності є забезпечення не лише рівних прав, але й рівних можливостей для жінок і чоловіків. Рівні права означають відсутність обмежень або привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості забезпечують однакові умови для реалізації цих прав.

Гендерна рівність є однією з ключових умов суспільного розвитку. Реальна, а не формальна рівність, вважається однією з найважливіших цінностей демократичного суспільства. Обов'язок забезпечення цієї рівності закріплений у міжнародних нормах і стандартах у сфері прав людини.

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначається, що дискримінація за ознакою статі — це ситуація, коли особа або група осіб через їхню стать, яка може бути реальною або припущеною, стикається з обмеженнями у визнанні, реалізації чи користуванні правами, свободами або привілеями. Виключення становлять випадки, коли такі обмеження або привілеї мають законну, об'єктивно обґрунтовану мету, а засоби для її досягнення є відповідними та необхідними.

Публічна влада реалізується через відповідні органи, які в межах своїх повноважень регулюють суспільні відносини. Це включає забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також недопущення дискримінації.

Отже, відповідно до статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і статті 9 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», визначені інституції (суб'єкти), відповідальні за забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління, включають:

- Президент України;
- Верховна Рада України (Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин);
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення гендерної рівності — Міністерство соціальної політики України;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, в яких визначені уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення гендерної рівності;
- громадські об'єднання.

Гендерна рівність у публічному управлінні означає забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у державному управлінні, що включає в себе обрання жінок і чоловіків до органів публічної влади, їх активну участь у процесах ухвалення та виконання державних рішень. Також важливим аспектом є усунення гендерних бар'єрів і стереотипів, що ускладнюють участь жінок у публічному управлінні, а також моніторинг та оцінювання цих процесів.

Отже, гендерна рівність у публічному управлінні означає, що жінки і чоловіки мають однакові права на представництво в установах державної та місцевої влади. Гарантується, що доступ до публічної служби залежить лише від кваліфікації та професійної підготовки кандидатів, а не від їхньої статі. При призначенні на посади у державній службі виключається гендерна нерівність та запобігається дискримінація за ознаками статі. Успішне впровадження гендерної рівності в публічному управлінні вимагає системного підходу та активної участі всіх зацікавлених сторін, включаючи уряд, громадські організації та самих громадян.

УДК 351.77:616-002.5](043.2)

Верба С. М.,

старший викладач

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Ткач О. К.,

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЩОДО КОНТРОЛЮ І ПРОФІЛАКТИКИ ТУБЕРКУЛЬОЗУ: АНАЛІЗ НАЦІОНАЛЬНИХ ПРОГРАМ ТА МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Сьогодні проблема туберкульозу вийшла за рамки суто медичної галузі та набула статусу проблеми загальнодержавного масштабу враховуючи, що туберкульоз є соціально небезпечною інфекційною хворобою, основними чинниками якого є політичні, соціальні, економічні аспекти, а наслідки несуть в собі загрозу економіці і національній безпеці нашої держави. Саме це спричинило необхідність впровадження міжгалузевого комплексного підходу до формування та реалізації дер-

жавної політики у сфері протидії туберкульозу шляхом об'єднання зусиль державного та неурядового сектору із залученням міжнародної технічної підтримки. Сприяють поширенню туберкульозу в Україні низка не вирішених соціально-економічних проблем впродовж тривалого часу та передача туберкульозної інфекції серед окремих верств населення, які належать до групи підвищеного ризику захворювання на туберкульоз.

Для забезпечення ефективності системи надання населенню протитуберкульозної допомоги необхідна відповідальна державна політика, яка ґрунтується на політичній підтримці, політичній волі, мобілізації наявних фінансових, матеріальних та людських ресурсів, інформованості населення та дисциплінованості і відповідальності всіх учасників процесу. Державна політика у сфері протидії захворюванню на туберкульоз – це комплекс політичних, законодавчих, управлінських, економічних, соціальних, медичних, санітарних, комунікативних, освітніх та інших заходів, що здійснюються певними уповноваженими на це державними органами чи їх представниками, спрямованих на захист населення України від туберкульозу, забезпечення ефективного державного контролю епідемічної ситуації, скорочення рівня захворюваності, поширеності та смертності від цієї особливо небезпечної інфекційної хвороби, подолання соціально-економічних та медичних чинників і наслідків епідемії туберкульозу в Україні.

Система надання послуг щодо лікування туберкульозу зосереджена на епізодичному веденні хвороби, і робить менший акцент на профілактичні, первинні та інтегровані медичні послуги, що знайшло відображення в нинішній структурі системи охорони здоров'я.

Виявлення туберкульозу в Україні відбувається переважно за зверненням громадян, тобто пасивно, тож, за оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), в Україні щороку своєчасно не виявляється близько 30,0% випадків захворювання на туберкульоз. Навіть якщо вважати дані ВООЗ лише оціночними, то і половини своєчасно невиявлених випадків захворювання на туберкульоз на кожні 100 тис. населення цілком достатньо для створення в масштабах країни величезного джерела інфекції, невідомого охороні здоров'я та є потенційною небезпекою виникнення важких і часом невиліковних форм захворювання. Україна посідає друге місце в Європейському регіоні за рівнем захворюваності на туберкульоз. Щонайменше 23,0% нових випадків туберкульозу, виявлених в Україні, не піддаються лікуванню звичайними протитуберкульозними препаратами, тобто є резистентними, а більше 40,0% таких нових випадків вже мають деструктивну форму.

В умовах соціально-економічної кризи, яка поглиблюється через військовий конфлікт на Сході країни, прогнозується погіршення епідемічної ситуації щодо туберкульозу, ко-інфекції ТБ/ВІЛ, що потребуватиме проведення додаткових організаційних заходів та фінансових витрат. Ускладняється ситуація щодо туберкульозу із посиленням внутрішніх міграційних процесів населення з Донецької та Луганської областей, в яких до конфлікту було зосереджено близько 15,0% від усіх хворих на туберкульоз по країні. Серед загальної кількості хворих на туберкульоз серед внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) значна частина переривають лікування (від 5,0 до 25,0%). Особливої уваги потребує питання щодо поширення серед ВПО ТБ з МРТБ 35,6%, РР ТБ – 4,9%, туберкульоз у поєднанні з ВІЛ-інфекцією – 20,7%. Національні та міжнародні експерти зазначають порівняно низьку ефективність докладених зусиль при значних економічних витратах. Через неефективне використання значні державні асигнування на протидію туберкульозу виявляються недостатніми для забезпечення належних умов перебування в протитуберкульозних закладах та вимог ІК. Наявна система надання протитуберкульозної допомоги з надмірною кількістю протитуберкульозних ліжок, орієнтована на концентрацію хворих в умовах стаціонару, не відповідає сучасним міжнародним практикам, є економічно обтяжливою та не дозволяє забезпечити охоплення населення, передусім з уразливих груп, доступними та якісними послугами з профілактики, виявлення, діагностики та лікування туберкульозу.

УДК 35.083.53:005.962.11](043.2)

*Витрикуш Д. Ю.,
магістрант,*

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МЕТОДИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В РОБОТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Тайм-менеджмент є засобом зниження прокрастинації державних службовців у професійній діяльності і включає такі компоненти: уміння ставити перед собою цілі; планувати свою діяльність (формулювання завдань, вибір оптимальних рішень, найбільш ефективних способів досягнення поставлених цілей); розвивати навички обліку витрати

часу, вміння ефективно використовувати всі доступні резерви часу; здатність до вольової поведінки.

ефективне управління не можливе без глибокого розуміння та практичного застосування принципів та технологій тайм-менеджменту. Основними цілями управління часом державного службовця є правильна організація діяльності (планування) та раціональне використання часового ресурсу. Знання технологій тайм-менеджменту дають змогу державним службовцям виявляти фактори непродуктивних втрат часу, складати плани, встановлювати цілі, виділяти пріоритетні справи та досягати поставленої мети. Перевага впровадження інструментів тайм-менеджменту полягає в тому, що їх впровадження дає швидкий ефект, не потребує значних витрат на впровадження, вони прості і зрозумілі будь-якому співробітникові. Крім того, інструменти тайм-менеджменту сумісні з будь-якими іншими методами менеджменту (бережливе виробництво, електронний документообіг, «бсигм» та іншими) і значно підвищують їх ефективність.

Використання різноманітних методів і прийомів тайм-менеджменту дозволить зменшувати вплив дії факторів, що спричиняють значні втрати часу, ефективно організовувати свій робочий час та досягати поставлених цілей. Основними методами планування тайм-менеджменту є: методи простого та пріоритетного планування; метод 6 задач; метод ABC; метод Д. Ейзенхауера; система обліку часу О. Любищева; система управління часом Б. Франкліна; принцип Парето; правило 60/20/20. Звичайно, є і інші дієві методи тайм-менеджменту.

Так, в системі публічного управління важливим є метод матриці Ейзенхауера. Цей метод допоможе організувати завдання за пріоритетами. Суть методу полягає у тому, щоб розділити завдання на чотири категорії: важливі та невідкладні; важливі, але не невідкладні; неважливі, але невідкладні; не важливі та не невідкладні. Завдання з першої категорії необхідно виконати негайно, завдання з другої категорії можна виконати пізніше, таски з третьої категорії можна і бажано делегувати, а ось від завдань із четвертої категорії варто відмовитись або відкласти на деякий час.

Не менш цікавим методом є система (піраміда) Франкліна. Будь-яке велике завдання, що стоїть перед людиною, дрібниться на підзадачі, а ті в свою чергу – на ще більш дрібні підзадачі. Візуально це можна зобразити у вигляді багатоступінчастої піраміди, а застосування системи – як процес зведення цієї піраміди. Американці використовують спеціальні щоденники, що дозволяють полегшити використання системи Франкліна. Перші сторінки щоденника відведені під список життєвих цінностей (1-й поверх піраміди), опис глобальної мети (2-й

поверх) і таблицю для запису генерального плану (3-й поверх). На початку щоденника кілька відповідним чином розмічених сторінок виділені під список цілей на рік (фактично, довгостроковий план – 4-й поверх). На початку кожного місяця і кожного тижня одна сторінка виділена під таблицю завдань на цей період (короткостроковий план – 5-й поверх). Нарешті, для кожного дня відводиться своя сторінка з таблицею для списку завдань на день (6-й поверх), причому в таблиці передбачені стовпці для позначення пріоритету завдань. Ці стовпці слід заповнювати по ходу роботи і обов'язково перевіряти в кінці дня. Це методика глобального планування, яку можуть використовувати суб'єкти, що визначили пріоритетні цілі на далеке майбутнє. Реалізація планів за цією методикою займає багато часу, однак піраміда Франкліна чітко визначає послідовність кроків, які необхідно виконати. Така деталізація може мати позитивний результат, оскільки людині простіше робити щодня невеликі дії з усвідомленням того, що вони призведуть до подальшого успіху.

Варто сказати і про метод блокового планування. Цей метод здійснюється у розподілі часу на великі блоки, кожен із яких призначений для виконання певного типу завдань. Наприклад, з 9:00 до 11:00 - робота над проектом, з 11:00 до 12:00 - зустрічі тощо. Це додатково зосереджується на конкретних завданнях, зменшуючи кількість перемикань між різними типами діяльності. Адже публічні службовці часто виконуються з великою кількістю завдань, пов'язаних із законодавчими вимогами, підготовкою документів, консультаціями з громадянами тощо. Ефективний тайм-менеджмент дозволяє розподілити час між ефективними типами завдань та забезпечити продуктивність.

В міжнародній практиці популярності набуває застосування методу планування «З'їсти жабу» (Eat That Frog). Цей підхід, запропонований Браяном Трейсі, виникає в тому, щоб почати день з виконання найважливішого або найнеприємнішого завдання (символічно «з'їсти жабу»). Після виконання цієї складної справи решта завдань здається простими, а ваша ефективність зростає.

Отже, тайм-менеджмент є однією з ключових складових персональної ефективності публічного службовця. Уміння раціонально розпоряджатися часом ефективніше виконувати обов'язки, досягати поставлених цілей та забезпечувати високу продуктивність в умовах обмежених ресурсів і великої відповідальності.

*Гамович І. С.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ

Серія презентацій досліджень механізмів державного управління забезпеченням ефективності охорони здоров'я ґрунтується на методологічній основі, яка являє собою сукупність методологічних підходів і принципів. Так, діалектичний підхід дає змогу дослідити діалектичну взаємодію громадського та державного управління.

Діалектичний підхід ґрунтується на низці принципів. Сходження від абстрактного до конкретного - «абстрактне є початковим і найпростішим (»бідним«) станом, початковою клітиною знання, тоді як конкретне є розгорнутим і змістовним (»багатим«) знанням». Цей принцип у даному дослідженні було застосовано при переході від розгляду теоретичних концепцій державного управління до розгляду управління охороною здоров'я.

Поєднання історичного та логічного аналізу - «Історичний аналіз можливий лише з позицій певної наукової концепції, що базується на уявленнях про структуру та функції певних елементів і зв'язків.

Теоретичний аналіз неможливий без вивчення генезису (походження, становлення) предмета». Принцип історико-логічного збігу ми застосовували при дослідженні історії становлення державного управління у сфері охорони здоров'я.

«Принцип всезагального зв'язку ґрунтується на розумінні того, що вся доступна нам дійсність є сукупністю предметів і явищ, що перебувають у різних відносинах і зв'язках один з одним. Принцип розвитку випливає з того, що матерії властиві абсолютний рух і відносний спокій». Принцип всезагального зв'язку ми застосовували при дослідженні взаємодії держави і суспільства у вирішенні проблеми забезпечення ефективності охорони здоров'я.

Крім того, наше дослідження адміністративних механізмів забезпечення ефективності охорони здоров'я ґрунтується на принципі об'єктивності. «Принцип об'єктивності - об'єктивність є аксіомою і найважливішою пізнавальною установкою для кожної розумної людини. Це пов'язано з тим, що в повсякденній діяльності доводиться постійно мати справу з думками, посиленнями на думки інших і достовірною

(іноді навіть науковими даними) інформацією, яка часто є неперевіреною і часто помилковою. Цей принцип є основоположним і був використаний при розгляді адміністративних структур для забезпечення ефективності охорони здоров'я в сучасних регіонах України.

Розглядаючи ефективність охорони здоров'я в регіоні, необхідно було розуміти регіон як систему, і для цього було корисним застосування системного підходу. Цей підхід розробляли та застосовували Л. фон Берталанфі, Р. Аков, В. Садовський, Я. Курія, О. Уйомов, Є. Плотинський та інші.

Його суть полягає у комплексному вивченні складних об'єктів (систем), яке не обмежується особливостями складових елементів, а пов'язане насамперед із зосередженням уваги дослідника на характері взаємодії між елементами.

Йдеться про фокус на характері взаємодії між елементами. Так, В. Аרתхов вивчав систему як певну єдність, а «не набір змінних».

Основою системного методу є система і структура, які можна визначити наступним чином. «Система - це загальнонаукове положення, що представляє собою сукупність елементів, взаємопов'язаних між собою і з навколишнім середовищем, які утворюють певну цілісність, тобто єдність об'єкта дослідження. Структура - це відносно стійкий спосіб (закон) зв'язку елементів предмета, який гарантує цілісність складної системи. Специфіка системного підходу визначається тим, що він спрямовує свої дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, які її гарантують, виявлення різних типів зв'язків складних об'єктів і зведення їх в єдину теоретичну картину». Г. Кунц і С. О'Доннелл зазначають: «Системний підхід змушує вчених і практиків у певній галузі постійно усвідомлювати, що до жодного елемента, явища чи проблеми не можна підходити без урахування його взаємодії з іншими елементами».

«Науковці та практики в певній галузі повинні завжди усвідомлювати, що жоден елемент, явище або проблема не можуть розглядатися без урахування їх взаємодії з іншими елементами».

Синергетичний підхід зумовлює дослідження механізмів державного управління забезпеченням ефективності охорони здоров'я на місцевому рівні в умовах нелінійності, невизначеності, нерівноважності та багатофакторності суспільного розвитку. Засновником теорії синергетики був Г. Хакен, а розвиток цей підхід отримав у працях І. Пригожина, В. Стюпіна, О. Князевої та інших.

Синергетичний підхід до пояснення самоорганізаційної природи економічного розвитку регіону є першим принципом, що спрямовує методологічну основу інших підходів до формування специфічних характеристик зовнішнього середовища та реакції на нього при формуванні найбільш функціонально ефективних структур у довірливих умовах, самоорганізуючої економічної уособленої системи, що самоорганізується. Враховуючи ситуацію, що склалася в Україні, будь-яке дослідження має ґрунтуватися на синергетичному підході.

Враховуючи специфіку теми дослідження, автори також застосували каузальний аналіз, функціональний аналіз, структурний аналіз, дескриптивне моделювання, узагальнення та наукову абстракцію.

Каузальний аналіз допоміг виявити проблеми, що перешкоджають ефективності медичної практики. Методи функціонального та структурного аналізу дозволили дослідити структуру та функціонування управлінських структур для забезпечення ефективності медичної допомоги в регіоні.

За допомогою методів наукової абстракції, дескриптивного моделювання та узагальнення сформульовано висновки, рекомендації та пропозиції для органів державної влади та місцевого самоврядування, що дозволило продемонструвати чинники оптимізації та вдосконалення управлінських структур забезпечення ефективності охорони здоров'я в регіоні.

Використано методи описового моделювання, узагальнення та наукової абстракції: сходження від абстрактного до конкретного, історичної та логічної єдності, принцип всезагального зв'язку, принцип розвитку та об'єктивності, системний та синергетичний підходи, причинно-наслідковий аналіз, функціональний та структурний аналіз, методи описового моделювання, узагальнення та наукової абстракції.

Таким чином, в історії дослідження управлінських структур забезпечення ефективності охорони здоров'я в Україні можна виділити п'ять основних періодів: витоки, становлення, позбавлення України незалежності в державному управлінні, відбудова, міжгалузева та міжнародна інтеграція. Сучасний етап розвитку державного управління характеризується міжгалузевою та міжнародною інтеграцією. Дослідження адміністративних механізмів забезпечення ефективності охорони здоров'я можна поділити на доцільність державного регулювання у сфері охорони здоров'я (Н. Солоненко, С. Пак) та дослідження адміністративних функцій у сфері охорони здоров'я (Б. Логвиненко). Проблеми ефективності управління охороною здоров'я (Д. Карамішев), вивчення та застосування позитивного міжнародного досвіду

управління охороною здоров'я в сучасній Україні (М. Білінська, І. Рожкова, І. Солоненко, Л. Жаліло).

Вивчення різних визначень основних понять цього дослідження показує, що управлінські структури можна визначити як взаємодію соціальних структур, норм та інститутів, які забезпечують функціонування соціальної системи на основі узгодження та реалізації суспільних інтересів при прийнятті рішень.

Охорону здоров'я доречно розуміти як частину системи охорони здоров'я, що включає діяльність різних типів організацій охорони здоров'я, спрямовану на задоволення індивідуальних, колективних і суспільних потреб, пов'язаних із збереженням і зміцненням індивідуального та громадського здоров'я.

Для цілей цього дослідження поняття «регіон» визначається як територія, що характеризується економіко-географічним положенням, набором ресурсів, спеціалізацією та структурою господарства, а також як цілісна система з високим ступенем внутрішніх соціально-економічних зв'язків.

Проаналізувавши різні визначення поняття «ефективність», було виявлено, що ефективність - це міра співвідношення між витратами та вигодами від здійснення діяльності, яка свідчить про певний результат діяльності. Іншими словами, це співвідношення між витратами сектору охорони здоров'я та результатами діяльності закладу чи організації охорони здоров'я.

Загалом дослідження механізмів державного управління забезпеченням ефективності охорони здоров'я регіону ґрунтується на сукупності принципів (сходження від абстрактного до конкретного, історичної та логічної єдності, принцип всезагального зв'язку, принцип розвитку та об'єктивності), підходів (системного та синергетичного), методів (причинно-наслідкового аналізу, функціонального та структурного аналізу, описового моделювання методів, узагальнення, наукової абстракції).

*Горенко Ю. В.,
аспірантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДЕРЖАВИ І СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Сьогодні напевне немає такої сфери, яку б не торкнулися сучасні всесвітні глобалізаційні процеси, які до того ж носять як позитивний, так і негативний трансформуючий вплив на розвиток суспільно-державних відносин. Фундаментом виникнення, розвитку, поширення й розповсюдження процесів глобалізації у світі вважаємо саме глобальну демократію, як «серце» глобалізації.

У зв'язку з цим на даний час актуальними залишаються питання взаємодії держави і суспільства саме в умовах глобальної демократії, виявлення проблем, які виникають в процесі такої взаємодії, питання формування належного сталого розвитку в державі, формування правової держави й громадянського суспільства.

Говорячи про державу й суспільство, які розвиваються в умовах сучасних глобалізаційних процесів й глобальної демократії, необхідно визначити яку саме державу і яке суспільство ми маємо на увазі, а саме, про ту державу, яка трансформуючись під дією зовнішніх і внутрішніх чинників розвивається, а не занепадає, перетворюючись у справжню правову державу, й суспільство, яке проходячи певні етапи свого розвитку стає більш якісним і трансформується у громадянське суспільство.

Ми повністю погоджуємося із твердженням О. Лебедєвої, яка у своєму дослідженні «Актуальні проблеми держави та громадянського суспільства» наголосила на тому, що в першу чергу формується саме громадянське суспільство, а вже потім, на його основі розвивається правова держава, а не навпаки, тобто: «громадянське суспільство первинне щодо правової держави».

Тобто, формування громадянського суспільства починається з формування у свідомості народу про його створення й необхідність за для якісного створення й розвитку в майбутньому справжньої правової держави.

Отже, важливим є визначення поняття громадянського суспільства, яке О. Свтушенко охарактеризував як: «вільне демократичне правове цивілізоване суспільство, де немає місця режиму особистої влади, класової ненависті, тоталітаризму, насильству над людьми, де в по-

шані закон і мораль, принципи гуманізму й справедливості, тобто це суспільство розумного балансу інтересів різних соціальних верств».

Виходячи з цього, можемо визначити деякі проблеми, які й виникають в процесі взаємозв'язку між державою та суспільством в умовах та на шляху до впровадження глобальної демократії в сучасних умовах, а саме:

- відсутність принципу вільності суспільства в умовах дії в Україні правового режиму воєнного стану;

- можливість застосування насильницьких дій до людей з боку представників органів публічної влади;

- низький рівень моралі серед певних верств населення й серед представників органів публічного управління;

- порушення або недотримання вимог українського законодавства як громадянами, так і представниками публічного управління;

- можливі прояви нецивілізованості в суспільстві серед представників молоді, з якої в подальшому й формується громадянське суспільство;

- можливі прояви тоталітаризму в державі, замаскованого демократією;

- низький рівень довіри громадян до органів публічної влади та управління;

- ймовірність режиму особистої влади в деяких структурах органів публічного управління;

- високий рівень корупції;

- відсутність проявів гуманізму серед молоді до однолітків або людей похилого віку;

- низький рівень командної роботи між державою та суспільством, а саме в сферах, де необхідні спільні зусилля;

- неготовність суспільства до глобальних змін та перетворень;

- небажання представників органів публічного управління адаптувати суспільство до змін, які несуть із собою зовнішні чинники;

- не поступове, а різке проведення реформ в державі, до яких суспільство не готове;

- інші проблеми, які можуть виникати у зв'язку із впливом глобалізації.

Так, ми бачимо, що українське суспільство надзвичайно тісно пов'язане з публічним управлінням в державі, оскільки суспільство і є тими управліннями, які управляють ним та усією країною з метою реалізації державних стратегій в певних сферах, регулювання суспільно-державних відносин, досягнення всезагального блага й вирішення інших важливих питань, які виникають в процесі його розвитку та

трансформації. Що ж собою представляє процес державного управління?

О. Євтушенко визначив: «державне управління як свідомий, практичний, організуючий та регулюючий вплив держави через систему її органів на суспільну життєдіяльність людей з метою її упорядкування, збереження або перетворення, що спирається на її владну силу».

Виходячи з цього, прослідковується великий й тісний взаємозв'язок між суспільством та державою в особі її представників. А тому, виявлення та дослідження проблем, які виникають в процесі такої взаємодії є важливим аспектом у формуванні та становленні правової держави й громадянського суспільства в ній.

Відомо, що глобалізаційні чинники впливають на процеси демократизації як суспільства, так і органів публічного управління в Україні й можуть стати тим рушієм трансформації на шляху до впровадження глобальної демократії.

Але, тільки у випадку загальної взаємодії держави й суспільства, а також вирішення проблем, які виникають в процесі цього, а не їх поглиблення та поширення, можна досягти всезагального блага у вигляді глобальної демократії, як єдино правильного правового режиму як для народу, так і для держави.

УДК 336.225.673(043.2)

Громадська Н. А.,

*канд. політ. наук, доцент кафедри соціології
та політології факультету політичних наук,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Кашир О. Г.,

*магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПОДАТКОВИЙ КОНТРОЛЬ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Податковий контроль – це діяльність посадових осіб органів податкової служби щодо спостереження за відповідністю процесу організації платниками податків обліку об'єктів оподаткування, методики обчислення й сплати податків і податкових платежів за чинними нормативно-законодавчими актами сфери оподаткування, виявлення

відхилень, допущених у ході виконання норм податкового законодавства, та визначення впливу наслідків порушень на податкові зобов'язання.

Податковий контроль є різновидом фінансового контролю, оскільки він здійснюється у сфері оподаткування, яка є складовою фінансової діяльності держави, уповноваженими фінансово-контролюючими органами.

Основною формою податкового контролю є податкова перевірка. Саме ця форма контролю є найбільш ефективною з точки зору виявлення та стягнення недоїмок, забезпечення податкових надходжень до бюджетів і державних цільових фондів. Статистика, яку наводить Державна податкова інспекція, свідчить, що 98% підприємств України порушують податкове законодавство. Велика частка цих порушень пов'язана з недосконалістю законодавства, низькою кваліфікацією учасників взаємин у податковій сфері, з важким розумінням законів, із постійними змінами в них.

Враховуючи сучасний стан ДПІ України, удосконалення її діяльності включає такі основні чотири елементи (заходи):

- 1) перехід податкових органів на функціональну структуру;
- 2) введення нових податкових технологій і процедур;
- 3) навчання податкових працівників і платників податків;
- 4) підвищення рівня інформатизації податкової служби.

Практична реалізація зазначених заходів передбачає необхідне технічне забезпечення державних податкових органів, впровадження сучасних засобів захисту інформації, розвиток системи телекомунікацій, правове забезпечення передачі інформації на машинних носіях і каналами зв'язку. Уся сукупність цих та інших проблем може бути повністю вирішена лише в межах державного проекту модернізації податкової служби, і для цього необхідні довгострокові і значні обсяги інвестицій.

Програмою модернізації органів ДПС України, крім напрямів удосконалення форм і методів податкової роботи, передбачено також напрями модернізації податкового контролю. До них відносяться :

- модернізація аудиту;
- проблеми та нові форми роботи з платниками податків;
- модернізація існуючого порядку реєстрації, обліку, пошуку, реорганізації та ліквідації платників податків;
- автоматизація процесу прийому та обробки податкової звітності платників податків;

- удосконалення методології системи контролю за погашенням податкового боргу.

Однією з форм вдосконалення податкового контролю є взаємодія органів податкової служби з аудиторськими фірмами при здійсненні перевірок. Аудитори мають досить широкі знання обліку, господарської діяльності, практичні навички, що дозволить при здійсненні перевірок легше й повніше відобразити стан об'єкта, що перевіряється.

Отже, шляхами вдосконалення контрольної діяльності податкових органів є :

- чітке законодавче визначення повноважень, меж та способу здійснення податкового контролю;
- встановлення прозорого правового статусу учасників контрольної діяльності;
- достатній рівень урегульованості процедурно-процесуальної регламентації контрольної діяльності;
- встановлення різних адміністративних процедур податкового контролю відповідно до його напрямків;
- здійснення податкового контролю відповідно до чітко визначених цілей, завдань, форм та термінів контролю.

За сучасних умов підвищення ефективності організації контролю у сфері оподаткування набуває надзвичайної актуальності. Контрольно-наглядова функція є однією із завершальних стадій управління, а також необхідною умовою ефективності управління податковими відносинами в цілому, тому постає актуальним визначення місця названої функції в системі функцій державного управління, з'ясування об'єкту і системи суб'єктів контрольно-наглядової діяльності у податковій сфері, аналіз механізму здійснення контрольно-наглядової функції та розробка пропозицій щодо забезпечення ефективності контролю та нагляду у сфері оподаткування.

*Громадська Н. А.,
канд. політ. наук, доцент кафедри політології та соціології
факультет політичних наук,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна
Скрипник А. М.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ СИСТЕМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Сучасний стан систем охорони здоров'я у більшості зарубіжних країн (в першу чергу європейських) викликає багато запитань та потребує суттєвих шляхів покращення функціонування вказаної системи. Реформи, розпочаті в 1990-х роках, виявилось дуже нелегко провести у житті.

Ця нестабільна ситуація ще більше ускладнилася за рахунок наступних факторів:

- наростання процесу глобалізації, що веде до посилення трудової міграції у більш багаті країни, що ускладнює завдання збереження кваліфікованих кадрів у системі охорони здоров'я;
- державні реформи, такі як децентралізація та приватизація, які часом спричиняють ненавмисні негативні наслідки для діяльності систем охорони здоров'я;
- розмивання кордонів між державним та приватним секторами, наприклад, неофіційні виплати працівникам державних медичних установ, проникнення лікарських засобів препаратів із державних джерел постачання на приватні ринки тощо.

На довершення всього, у більшості країн системи охорони здоров'я зіткнулися з проблемою зростаючої частоти випадків ВІЛ/СНІДу та пов'язаних з ним інфекційних захворювань, включаючи гепатит та туберкульоз, а також із явищами стрімкого поширення неінфекційних захворювань. Кінцевим результатом стало зниження очікуваної тривалості життя населення східної частини європейського регіону.

Незважаючи ні на що, завдяки зусиллям організаторів охорони здоров'я, урядових органів та неурядових організацій, спрямованих на надання питань охорони здоров'я пріоритетнішого значення на місцевому та регіональному рівнях, якість життя для багатьох людей покращала. Розвиток економіки та технологічні досягнення також

надали значного сприятливого впливу на стан здоров'я населення та тривалість життя. Подальші підстави для оптимізму дає той факт, що багато держав-члени ЄС збільшили асигнування у сектор охорони здоров'я. Це важливий крок у правильному напрямку. Однак основну увагу при цьому приділено не зміцненню власне систем охорони здоров'я, а здійсненню програм, присвяченим окремим проблемам, таких як ВІЛ/СНІД, безпека пацієнтів, боротьба з тютюном та алкоголем, ожиріння, лікарські засоби, оздоровлення довкілля.

У ряді інших країн застосовано більше широкий та комплексний підхід до потреб систем охорони здоров'я, що сприяє всебічнішим позитивним зрушенням та розвитку інтеграції. Іноді такі ініціативи виходять до рівня регіонів. Так наприклад, у рамках Пакту про стабільність для країн Південно-Східної Європи дев'ять країн реформують свої служби психічного здоров'я з орієнтацією на місцеві спільноти.

Проте у багатьох випадках здійснення реформ гальмується внаслідок недостатньої політичної підтримки, поганої координації, зміни урядів чи дефіциту ресурсів. Все більш комплексний, глобальний характер проблем охорони здоров'я є причиною того, що їх не завжди можна вирішити силами окремих країн. З огляду на це, а також з метою інтенсифікації діяльності ВООЗ у країнах та глобального зміцнення систем охорони здоров'я на 55-ій Асамблеї охорони здоров'я було проголошено «Ініціатива, орієнтована на країни». Як реакція міжнародного співтовариства з'явилися такі проекти, як створення Всесвітнього альянсу за безпеку пацієнтів, Комісії із соціальних детермінантів здоров'я, Комісії з макроекономіки та здоров'я, а також Глобального фонду для боротьби зі СНІДом, туберкульозом та малярією. Але незважаючи на всі ці корисні ініціативи на глобальному рівні й значні інвестиції, люди, що найбільше потребують допомоги, часто не можуть її отримати. Для них не вистачає ні грошей, ні інформації, ні лікарських засобів, ні медичних працівників.

Таким чином, системи охорони здоров'я, особливо у менш забезпечених країнах, зазнають значних труднощів, а деякі країни ЄС перебувають у несприятливій ситуації у плані досягнення встановлених цілей в області розвитку, поставлених у Декларації тисячоліття. Очевидно, що багато країн ЄС не можуть повністю реалізувати власний потенціал незважаючи на наявність ефективних та економних програм. Їхній успішний реалізації заважає слабкість систем охорони здоров'я. Ця проблема найбільш гостро стоїть у недостатньо стабільних державах, у тому числі тих, що пережили конфліктні ситуації. Різні збої, що знижують результативність роботи в сфері охорони здоров'я, викликані не

дефіцитом знань, а недостатнім застосуванням вже відомих принципів. Іншими словами, вони носять не технічний, а скоріше системний характер.

УДК 314.113(043.2)

Дорошенко Д. А.,

магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ НАУКОВИХ ТЕОРІЙ МІГРАЦІЇ

Оскільки ефективна міграційна політика є ключовим чинником для поживлення соціально-економічного розвитку країни, задоволення потреб економіки у трудових ресурсах та врахування міжнародних стандартів, процес формування міграційної політики потребує проведення досліджень. Перед тим, як розглядати формування міграційної політики в контексті розвитку наукових теорій міграції, давайте розглянемо наукові підходи до трактування сутності поняття "міграційна політика".

Необхідність чіткого визначення економічної категорії "міграційна політика" стимулює детальний огляд та систематизацію даного поняття. Різні погляди науковців і практиків на сутність міграційної політики вимагають окремого наукового дослідження.

Автор вважає, що найповніше визначення міграційної політики запропоноване О. В. Кокоревою. У цьому визначенні чітко вказані особливості міграційних процесів, які потрібно враховувати для подолання негативних наслідків міграції. У своїй науковій праці, вчений розглядає міграційну політику як дії держави, спрямовані на організацію міграційних процесів.

Позиція Е. Мейерса також вважається деякими дослідниками найбільш прийнятною для аналізу міграційної політики. Проте вона базується переважно на досвіді розвинутих країн і передусім на прикладах країн призначення мігрантів, а не країн їх походження.

Після аналізу різних поглядів науковців щодо визначення "міграційної політики", пропонується власне трактування цього поняття. За нашим розумінням, міграційна політика охоплює комплекс заходів, які здійснює держава для ефективного регулювання міграційних процесів

з метою забезпечення сталого економічного розвитку країни і відповідності глобальним викликам сучасності.

Ефективна міграційна політика повинна збалансовано враховувати інтереси як держави, так і мігрантів. Запропоноване визначення враховує основні аспекти, такі як розвиток глобальних процесів і сталого економічного розвитку країни. Однак, для дальшої уточненості можна надати конкретний перелік заходів, які держава повинна здійснювати для ефективного регулювання міграційних процесів.

За рахунок наукових праць А. Золберга у 1980-1990 роках міграційна політика була науково осмислена як важливий фактор міграційних процесів. Дослідник відмітив, що більшість країн, в які люди бажають в'їхати, зазвичай обмежують в'їзд. Таким чином, саме політика цих країн визначає, чи будуть здійснюватися переселення населення і, якщо так, то якими вони будуть.

Науковці розробили різні економічні теорії, що пояснюють механізми міграції, зосереджуючись переважно на економічних факторах переміщень. Розглянемо існуючі економічні теорії, які пояснюють формування та напрямки міграційних процесів.

Теорія просторово-міграційного балансу (Castles S., Miller M.J.) підкреслює, що причини міграції полягають у різниці рівнів заробітної плати між країнами походження і країнами, куди мігранти прямують.

Згідно теорії людського капіталу (Becker G.S., Schultz T.W.), люди, її знання, навички та досвід відіграють важливу роль у процесі створення суспільного багатства. Всі види міграції вивчаються залежно від поведінки окремих осіб та домогосподарств.

Відповідно до нової економічної теорії трудової міграції (Stark O., Bloom D.E., Taylor E.J.), вирішальну роль у прийнятті рішення про міграцію відіграє родина (домогосподарство), яка розглядає міграцію як засіб максимізації доходу та мінімізації ризиків. Грошові перекази мігрантів стають основним фокусом у виробництві, сільському господарстві та інших галузях. Нова економічна теорія трудової міграції пояснює важливість працевлаштування, тривалість та динаміку міграційних процесів.

Теорія світових систем (Wallerstein I., Petras E., Sassen S.) стверджує, що міграційні процеси стимулюють глобалізаційні виклики та відповідають сучасним вимогам. Завдяки еволюції світової економіки відбувається зростання зв'язків між країнами походження та країнами, куди мігранти прямують. Міграція трудових ресурсів інтерпретується не тільки як втеча від бідності (найбідніші верстви не беруть участі в добровільній міграції), але й як стратегія розвитку, що включає досвід та грошові перекази.

Концепція "мобільного переходу" (Zelinsky W., Skeldon R., Okolski M., Olesen H., Nauyaar D., Solimano A., Martin F., Taylor E.J.) розширює теорію демографічного переходу, включаючи в неї, окрім змін у рівнях народжуваності та смертності, динаміку територіальної мобільності населення. Ця концепція підкреслює роль глобалізаційних викликів у змінах в міграції, її зв'язку з економічним зростанням та поліпшенням добробуту населення.

Теорія "притягування-відштовхування" (Lee E.S., Skeldon R., De Haas H.) враховує багатофакторний механізм прийняття рішення про міграцію та можливість здійснення міграції взагалі.

В рамках неореалістичного підходу для розуміння міграційної політики враховується кілька гіпотез. По-перше, міграція є важливим фактором для держави лише з погляду безпеки, тому більшість наукових досліджень, присвячених цьому підходу, акцентують увагу на загрозах національній безпеці, зокрема терористичних загрозах, пов'язаних з міграцією. По-друге, міграційна політика піддається впливу конфліктів між державами, які розглядаються як результат порушення балансу сил на міжнародній арені. Ці конфлікти можуть призвести до обмежень пересування населення або, навпаки, активізувати міграційні процеси.

Прихильники ліберального підходу вважають, що в основі поведінки держав лежить захист їхніх інтересів. Проте зростає роль міжнародних організацій, оскільки співпраця надає можливості для отримання вигоди різними сторонами у довгостроковій перспективі.

Конструктивістський підхід, на відміну від неореалістичного та ліберального, базується на тому, що інтереси держав, які виступають рушіями міжнародних відносин, можуть трансформуватися у процесі взаємодії між ними.

Ці різноманітні теорії мають протиріччя, взаємне доповнення та часткове співпадіння, але жодна з них не здатна надати повне пояснення міграційних явищ. Сучасні наукові підходи, що використовуються у дослідженнях, дозволяють розглядати міграційну політику як сферу взаємодії мігрантських стратегій та політики держав походження та призначення, а не просто як відображення демографічних чи економічних факторів

ЧИННИКИ, ЩО НЕГАТИВНО ВПЛИВАЮТЬ НА ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА СПОСОБИ ЇХ УСУНЕННЯ

Сьогодні, враховуючи те, що діяльність податкових органів влади здійснюється у конкретному соціальному середовищі, держава не може ігнорувати інтереси суспільства та фінансово-економічні наслідки таких дій. Тому метою держави є отримання та зростання ефекту від функціонування Державної податкової служби України, наявність позитивних результатів взаємодії податкових органів влади і суспільства. Разом із тим, самі працівники зацікавлені у стабільності роботи цих органів, розвитку з ними довгострокових трудових відносин. У свою чергу, для споживачів-платників податків найбільшу цінність мають послуги, що задовольняють їх за якістю, доступністю, механізмом отримання та повноцінним застосуванням інструментів податкового регулювання. Відповідно отримавши той позитивний результат, на який вони очікували, у свідомості громадян буде формуватися гарне представлення про роботу податкових органів влади.

На жаль, є низка чинників, які прямо впливають на формування позитивного іміджу Державної податкової служби України. Одним із таких чинників є реформування системи органів у сфері оподаткування. За весь період незалежності України Державна податкова служба неодноразово зазнавала певних організаційних, структурних і функціональних змін, що було спричинено внутрішніми політико-управлінськими перетвореннями, реформуванням вітчизняної податково-митної сфери, глобальними податковими викликами, підвищенням ролі автоматичного обміну інформацією, а також впровадженням найкращих іноземних практик побудови податкової служби. Ми вважаємо, що такі часті і переважно хаотичні зміни структури вказаної служби суттєво позначається на її іміджі та підривають, в цілому, довіру громадськості до влади і її інститутів.

По-друге, це прорахунки та недоліки в роботі Державної податкової служби та її підрозділів, що, у свою чергу, викликає незадоволення конкретних громадян або значний суспільний резонанс.

По-третє, непрофесіоналізм працівників цієї служби. Так, наприклад, за результатами анонімних опитувань громадяни вказують на зловживання працівниками службовим становищем, відверте їх небажання допомогти, вимагання від відвідувачів грошей або надання певних послуг, психологічний тиск, грубість у спілкуванні з людьми, вчинення неадекватних дій у різних ситуаціях, а також невжиття належних заходів до правопорушників, надмірну тяганину при вирішенні проблем. Цікаво, що при цьому увага засобів масової інформації до таких фактів і подій зазвичай не створює, а тільки посилює суспільний резонанс. До того ж численні виявлені факти службових порушень з боку працівників податкових органів влади створюють ще більше негативних інформаційних приводів для категоричних виступів засобів масової інформації.

Зважаючи на вищевикладене, вважаємо, що четвертим чинником, який впливає на формування позитивного іміджу Державної податкової служби України є недостатнє використання засобів масової інформації «на свою користь». Мова йде про те, що самі працівники цієї служби незнаючи у повній мірі специфіку роботи медіа, недооцінюють їх роль і вплив на свідомість та світосприйняття людей. У результаті матеріали подані у засобах масової інформації щодо роботи в цілому податкової служби, або окремих її працівників здебільшого сприймаються як наклепницькі, перевірка конкретних звинувачень здійснюється поверхово, а реакції на відверту інформаційну «агресію» окремих засобів масової інформації з боку офіційних осіб Державної податкової служби не має. Все це для громадян дає підстави вважати розповсюджені відомості правдивими.

По-п'яте, відсутність комплексних і цілеспрямованих зусиль, спрямованих на подолання існуючих у суспільній свідомості стереотипів щодо необхідності та важливості сплати податків. Практична неможливість досягнення у цьому напрямі змін ще пов'язана із тим, що в Державній податковій службі відсутня очевидна та зрозуміла для громадян корпоративна ідеологія й цінності, необхідні для внутрішньої консолідації працівників; відсутність у персоналу служби мотивації до зміцнення авторитету «системи» та престижу своєї професії і як наслідок – індиферентність до «іміджевих» результатів своєї роботи та цілеспрямованих дій; відсутність у громадян чіткого уявлення про місце і роль Державної податкової служби України та її підрозділів у наповненні Державного та місцевих бюджетів, а відтак, і в підвищенні добробуту населення країни.

Із попереднього чинника випливає наступний, шостий чинник – це недосконалість системи інформування населення про діяльність податкових органів влади. Сьогодні, окрім численних проблем та тривалої військової агресії з боку росії, увага громадськості прикута до «гучних» службових злочинів чи злочинів пов'язаних із корупційною діяльністю, розкриття яких потребує значних зусиль і часу. На жаль, медіа часто маніпулюють тією інформацією, яка їм стала відома і роблять висновки суб'єктивного характеру стосовно неспроможності як самої служби, так і численних правоохоронних структур розкрити ці протиправні діяння, знайти винних та притягнути їх до відповідальності.

По-сьоме, невикористання інтелектуального потенціалу відомчих навчальних і наукових установ, фахівців у галузі соціології, психології, паблік рілейшнз тощо. Хоча, ми вважаємо, що це потужний ресурс для формування тої чи іншої ідеології у свідомості населення, використання якого може позитивно вплинути на діяльність Державної податкової служби України та загальні настрої громадськості, зменшити соціально-напружені коливання у суспільстві по відношенню до інститутів держави та зміцнити авторитет органів публічної влади.

По-восьме, формальність проведення опитування населення щодо роботи Державної податкової служби України і її підрозділів, незначна кількість охоплених опитуванням респондентів та висвітлення спотворених його результатів.

Враховуючи вищевикладене пропонуємо наступні способи усунення чинників, що негативно впливають на формування позитивного іміджу Державної податкової служби України:

- налагодження співпраці та узгодження дій Державної податкової служби України з її підрозділами та іншими публічно-владними інституціями;

- посилення інституційної спроможності податкової служби. Переконані, що грамотно вибудована організаційна структура податкових органів влади є запорукою для підтримки існуючих і створення нових конкурентних переваг, а також успішної реалізації обраної державою податкової стратегії;

- підвищення рівня професіоналізму та політкоректності працівників податкової служби, шляхом систематичного проведення різних тренінгів, зустрічей, конференцій, проходження навчальних курсів тощо.

- перегляд змісту офіційних інформаційних повідомлень, які надходять до ЗМІ від Державної податкової служби з метою зміщення акцентів при подачі інформації суспільству на ті ма-

теріали, які зміцнюють упевненість громадян у результативності, доброчесності та відкритості роботи вказаної служби;

- використання ефективних інформаційно-комунікативних та партнерських технологій, які враховують сучасні можливості і потреби населення та спираються на іноземний досвід;

- максимальна електронізація й автоматизація процесів адміністрування, що сприятиме створенню клієнтоорієнтованої системи обслуговування платників податків та підвищенню рівня добровільної ними сплати загальнообов'язкових платежів;

- посилення маркетингової складової менеджменту в діяльності податкових органів влади з метою забезпечення дієвості механізму формування позитивного іміджу й утвердження їх авторитету, як важливої складової в системі публічного управління;

- створення при податкових органах влади дієздатних комунікаційних центрів для надання якісних і доступних інформаційних послуг населенню, а також громадських рад, що забезпечує зворотний зв'язок із бізнесом і людьми, сприяє проведенню роботи з роз'яснення податкового законодавства, обговоренню нововведень у ньому тощо;

- проведення щорічних опитувань серед населення щодо ефективності і результативності роботи податкової служби, якості і доступності надання послуг у сфері оподаткування, рівня професійності і доброчесності відповідних публічних службовців на основі принципу еквівіфінальності, роблячи при цьому широку вибірку серед потенційних респондентів. Для отримання задуманого результату – формування позитивної думки громадськості податковим органам влади потрібно: по-перше, на постійній основі відстежувати характер, інтенсивність та ступінь налагодження їх відносин із громадськістю; вчасно проводити коригувальні заходи у випадку існування негативних тенденцій в суспільстві по відношенню до податкової служби;

- зменшення податкового навантаження з одночасним зміцненням податкової дисципліни та налагодженням конструктивного діалогу з бізнесом. На жаль, сьогодні в умовах війни росії проти України, яка вже триває понад десяти років, а період ведення активних бойових дій – майже 3 роки, питання податкового навантаження є однаково болючим як для самої держави, так і її громадян. Нерозуміння з боку суспільства надскладної фінансово-економічної ситуації в країні спричинює негативне ставлення до таких заходів держави, як «покладання на плечі» бізнесу і людей ще більшого податкового тягара.

Тому, на наш погляд, більш дієвими заходами, що позитивно вплине на імідж вказаної служби, є підвищення рівня правової культури та свідомості громадян, зміцненням їх податкової дисципліни шляхом проведення масштабної просвітницької кампанії та ілюстрації довіри, у даному випадку влади до громадян;

- ребрендинг Державної податкової служби – створення стійкої асоціації цієї служби із сервісною службою, яка працює на таких ключових засадах як: відкритість і привітність для різних відвідувачів, публічність, демократичність та законність;

- встановленням «працюючої» системи громадського контролю за діяльністю податкових органів влади та їх працівників для забезпечення врахування громадської думки, посилення соціальної відповідальності у процесі реалізації державної податкової політики.

Отже, на сьогоднішній день існує ряд чинників, що негативно впливають на формування позитивного іміджу Державної податкової служби України, покрокове та водночас комплексне і цілеспрямоване вирішення яких сприятимуть покращенню її суспільного «образу». Саме імідж виступає джерелом для створення конкурентних переваг, які підтримують стійкість та привабливість діяльності податкових органів влади та забезпечують необхідність їх подальшого існування. Переконані, що лише із формуванням позитивного іміджу Державної податкової служби на стратегічних засадах, дотриманням її працівниками високого рівня соціальної відповідальності і політкоректної поведінки, підвищиться рівень податкової культури населення, посилиться податкової дисципліна в країні, покращаться відносини «влада-суспільство», зменшиться масштаб тіньової економіки та, водночас, збільшиться розмір надходжень до бюджетів різного рівня, зросте кількість іноземних інвесторів, що у сукупності підвищить добробут населення та конкурентоспроможність всієї країни на міжнародному рівні.

*Євтушенко О. Н.,
д-р. політ. наук, професор,
кафедра публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МЕДІАЦІЯ – АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ

Протилежні інтереси сторін завжди породжують спори, конфлікти. Одним з ефективних інструментів врегулювання спорів, вирішення конфліктних ситуацій є медіація. Саме інститут медіації в Україні є показником дієвості громадянського суспільства.

Термін «медіація» (від лат. *mediare* «бути посередником») застосовується для позначення процедури переговорів, спрямованої на врегулюванні конфлікту за підтримки третьої сторони, медіатора (посередника). Медіація («посередництво») є особливим інститутом вирішення конфліктів, його унікальність «полягає в тому, що медіатор допомагає опонентам досягти результату в ухваленні рішення без жертв і поступок стосовно один одного».

Медіатор у відношенні до сторін виступає як посередник, що допомагає конфліктуючим сторонам налагодити конструктивну комунікацію. Створюючи для конфліктуючих сторін можливість осмислити підстави конфлікту (спору) та виробити взаємоприйнятне вирішення спірного питання.

Медіація має перевагу над судовим вирішенням спору. Тому що, дає можливість обговорити проблему, зрозуміти її і вирішити. Відмінною ознакою медіації для учасників конфлікту є можливість самостійного вирішення конфліктної ситуації, через запропоновані медіаційні процедури (Рис. 1).

Прийнятий в Україні Закону «Про медіацію» «визначає правові заходи та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору)». Закон встановлює «правила гри», а тому є показником зрілості українського суспільства, створюючи для громадян умови вирішувати конфлікти.

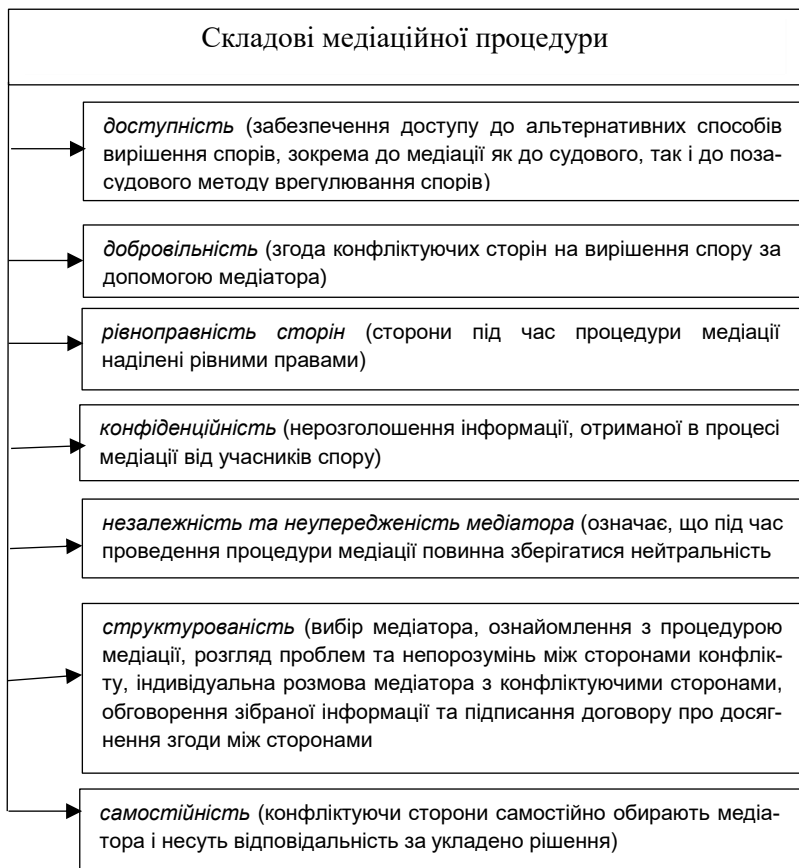


Рис. 1. Складові медіаційної процедури

Таким чином, медіація, є позасудовим (альтернативним судовому процесу) засобом вирішення конфліктів (спорів) через прийняття конфліктуючими сторонами узгодженого рішення, зберігаючи при тому партнерські відносини.

Жекул О. О.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ З МЕТОЮ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ДЛЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМ- НИЦТВА В УКРАЇНІ

Вивчення досвіду державної підтримки малого підприємництва в розвинутих країнах свідчить, що сприяння його розвитку можливе лише шляхом поєднання та узгодження різних форм, методів, засобів регулювання і підтримки. Такими методами можуть бути: сприяння розвитку кредитних відносин між малим бізнесом та комерційними банками, реалізація державних програм розвитку малого бізнесу, створення системи державних замовлень тощо. Проте одним з основних важелів впливу на малі підприємства лишається податкова політика держави.

На нинішньому етапі спрощена система оподаткування є найкращою альтернативою у сфері сприяння розвитку малого бізнесу через податковий механізм, проте і вона не є досконалою. Усунення недоліків спрощеної системи призведе до створення більш сприятливого середовища для малого підприємництва.

Податкова система є ключовим елементом економіки країни, оскільки її ефективність має прямий вплив на обсяг інвестицій, розвиток підприємництва та рівень соціального забезпечення. Вирішення проблем у цій сфері є невідкладним, оскільки може сповільнити розвиток держави та порушити фінансову стабільність. Від початку війни, країна активно працює над пошуком оптимальних інструментів підтримки податкової системи. Для оптимізації та забезпечення безперервного функціонування податкового сектору були введені різні трансформації, що включають тактику різних політик та інструментів для реалізації стратегії. Вже було впроваджено трансформації та реформи, спрямовані на формування ефективних політик та інструментів для їх реалізації.

Податкова система є неабияким фактором впливу на економічний розвиток країни. Її ефективність визначає, наскільки добре країна здатна сприяти підприємництву та забезпечувати соціальне забезпечення своїх громадян.

Ефективна податкова система включає перерозподіл фінансових ресурсів в економіці, забезпечення функціонування платіжної системи та інших важливих процесів. Відповідно, заходи, що спрямовані на поліпшення податкової сфери, стають невід'ємною частиною більш широких зусиль по розвитку та забезпеченню стійкості економіки України в умовах воєнних подій.

У контексті оптимізації роботи податкового сектору були впроваджені суттєві зміни в організаційному аспекті, і деякі з них можна вважати надзвичайними, однак вони проявили себе як ефективні та раціональні і стали складовою стратегічного антикризового управління.

Основні принципи грошово-кредитної політики на період воєнного стану та Податковий кодекс України стали ключовими регуляторами, що сприяють змінам у структурі податкової політики. Враховуючи складний характер податкової системи України, важливим стало узагальнення результатів вже проведених заходів. Такий аналіз є необхідним з метою визначення оптимальних шляхів оптимізації та удосконалення, особливо в умовах воєнного стану, де діяльність економіки є підвладною змінам та ризикам. Узагальнення результатів досліджень, проведених у сфері податків, дозволяє з'ясувати ефективність запроваджених реформ та розробити науково обґрунтовані рекомендації для забезпечення стійкого функціонування системи в умовах навколишніх викликів. Ключовою метою такого дослідження є виявлення потенційних ризиків та проблемних моментів, які можуть знизити ефективність функціонування податкової системи та спричинити негативні наслідки для економічної стійкості країни. Науково обґрунтований підхід до узагальнення даних досліджень дозволяє підготувати план дій для вирішення проблем і використання нових можливостей. Тільки такий аналіз дозволить забезпечити стабільний розвиток країни та забезпечити її фінансову спроможність в умовах непередбачуваних викликів.

Податки є дуже важливою складовою економічного становища країни як в мирний час, так і під час воєнного стану. Перші зміни після впровадження воєнного стану стосувалися відтермінування сплати податків та подання звітності, звільнення від відповідальності неплательників податків, скасування податкових перевірок. 15 березня 2022 року ВРУ прийняла Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану», згідно з яким з 1 квітня 2022 року до суб'єктів бізнесу застосовується спрощена система оподаткування.

Зменшення податкового тиску на бізнес відіграє важливу роль у адаптації до нової реальності, жорстокої масштабної війни. Зміни до податкової системи допомогли українському бізнесу вижити та навіть активізуватися, оскільки акумульовані кошти могли бути направлені на розвиток. Натомість, податки, що сплачуються бізнесом, наповнюють бюджет, що прискорює нашу спільну перемогу.

Одним із напрямів сьогоденної державної підтримки суб'єктів малого підприємництва в Україні є надання їм пільг у податковій сфері в рамках введення спрощеної системи оподаткування, що є визначальною передумовою створення ефективної системи, яка дозволить забезпечити гармонічні стосунки та реалізувати економічні інтереси держави і платників податків. Проте через недосконалість законодавчої бази та відсутність необхідних регулювань з боку держави на даний момент актуальним постає питання подальшого реформування такої системи оподаткування.

Сьогодні в Україні варто зменшити ставку оподаткування, що дозволить вивільнити грошові кошти для здійснення додаткових інвестицій та розвитку свого підприємства. Також важливим є встановлення нижчих ставок податку для малих підприємств або навіть звільнення їх від оподаткування на перший певний період діяльності, щоб стимулювати їхній розвиток. Допоміжними заходами для малого бізнесу є встановлення різних податкових ставок для різних регіонів країни, що може сприяти розвитку малих бізнесів у менш розвинених районах. Також важливим є зменшення бюрократичних процедур, а саме замість великої кількості різних податків, зборів та інших платежів, різноманітних пільг, буде проста та прозора система, в якій чітко визначені ставки та база оподаткування.

Зменшення кількості обов'язкових звітів та декларацій, а також спрощення процедур податкового обліку може полегшити роботу малих підприємств та збільшити їх ефективність. Розробити та впровадити спрощену систему бухгалтерського обліку та звітності для малого бізнесу. Податкове законодавство повинно бути більш зрозумілим та простим для виконання, що допоможе зменшити витрати на бухгалтерське обслуговування та уникнути помилок при складанні звітів.

Також слід розглянути можливість введення податкових кредитів або зниження ставок для компаній, що інвестують у дослідження та розвиток нових технологій і продуктів, може стимулювати інноваційну діяльність у малих підприємствах. Розробити заходи, які стимулюватимуть кредитування й інвестування у малий бізнес, насамперед необхідно пришвидшити розроблення, прийняття цільових та регіональних

програм розвитку та підтримки малого бізнесу з потрібним йому фінансовим забезпеченням.

Ці кроки допоможуть створити сприятливе оподаткування для малого підприємництва, сприяючи їхньому зростанню та розвитку. Адже малий бізнес є потужним каталізатором економічного і соціального розвитку країни. Водночас він є найбільш вразливим сектором національної економіки, який потребує ефективних заходів державного протекторату.

УДК 32:341.7](043.2)

Кіжун Я. М.,

магістрантка

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ІСТОРІЯ ВИНИКНЕННЯ ФЕНОМЕНУ «ПОЛІТКОРЕКТНІСТЬ»

Дві світові війни та наслідки від них для усього світу стали своєрідними передумовами для формування толерантного відношення людей один до одного. Міжнародна політика у післявоєнні роки почала ґрунтуватись на антидискримінаційних ідеях. Проте у національних законодавствах різних країн суспільно прийнятне ставлення/спілкування не набуло нормативного закріплення.

Поняття «політкоректність» активно почали використовувати лише з 80-х років минулого століття у США. У той час консервативні представники американських університетів застосовували даний термін для позначення різних соціальних рухів з питань культурного плюралізму, захисту прав сексуальних меншин, гендерної рівності (особливо на керівних посадах, зокрема, у сфері публічного управління), обмеження проявів неприйнятних форм поведінки, таких як расизму, сексизму, гомофобії тощо. Водночас деякі науковці стверджують, що термін «політкоректність» з'явився набагато раніше. Так, наприклад, американський сенатор Роберта Лафоллета згадуючи своє навчання у Вісконсинському університеті у власній автобіографії (1912 р.) писав, що «в ті часи люди не дотримувались коректних політичних та економічних поглядів, оскільки їм бракувало соціологічної та політично економічної освіти».

Більшість дослідників схиляються до думки, що такий феномен як «політкоректність» виник як відповідь на соціально-економічні систе-

ми у міжвоєнний період ХХ ст. – капіталізм, фашизм, комунізм. У 1929 р. була створена Франкфуртська наукова школа, представники якої (Теодор Адорно, Герберт Маркузе, Еріх Фромм) жорстко критикували капіталізм та марксизм-ленінізм як негнучкі системи суспільної організації, що сповненні антигуманності, соціальної упередженості і стереотипності.

Свого часу один із прибічників Франкфуртської школи (Герберт Маркузе) сказав, що: «Захід здійснив геноцид проти всіх цивілізацій та культур, з якими стикався. США та західна цивілізація – найбільше у світі місце зосередження расизму, сексизму, ксенофобії, антисемітизму, фашизму та нарцисизму. Американське суспільство – гнітюче і порочне, таке, яке не заслуговує на відданість йому». Відповідно вся діяльність цієї наукової школи була спрямована на завоювання та знищення Західної цивілізації, шляхом використання контркультури 60-х років минулого століття, прогресивізму, мультикультуралізму, а також політкоректності.

Розвиток політкоректності з позиції лінгвістики у той період був зумовлений своєрідним «пом'якшенням» суспільного устрою, появою нових тенденцій у житті людей та збереженням у мові одиниць, які мали дещо негативну конотацію (сумарне чи тотальне значення слова, як описове, так і емоційне) стосовно цих змін. Безпосередньо у США афроамериканська частина суспільства була обурена расизмом англійської мови і вимагала її дерасилізації (усунення превалювання однієї раси/етносу над іншими). Оскільки на їх думку, етнічна назва «black» була дискримінаційною у порівнянні із позитивним значенням слова «white». Разом із тим, представники жіночих рухів та їх прибічники стверджували, що ця мова тотально наповнена словами/словосполученнями, що мають гендерно-дискримінаційний підтекст, які необхідно вилучати з англомовної лексики.

У 70-ті роки ХХ ст. відбулася мовна реформа «гендерного забарвлення», результатом якої стало очищення англійської мови від ознак сексизму. До речі, цей термін вперше з'явився саме у цей період у жіночому визвольному русі США, й означає набір слів/висловлювань, зміст яких сповнений упередженим ставленням/стереотипністю до людей певної статті чи гендеру. Ідеологія сексизму ґрунтується на установках чи переконаннях, відповідно до яких жінкам або чоловікам хибно приписується/заперечується володіння певними вміннями, навичками та якостями. Іншими словами це нав'язування суспільству гендерних стереотипів та виховування у людей упередженого ставлення з позитивним або негативним забарвленням до тієї чи іншої статті, формування так званого сексистського світосприйняття. Адже ще з

дитинства людині закладається безліч стереотипів: хлопчики граються з машинками, а дівчата – із ляльками; чоловіки повинні бути сильними і сміливими, а жінки – стежити за власною зовнішністю і фігурою; чоловіки повинні працювати і заробляти гроші, щоб утримувати родину, а жінки – виховувати дітей та доглядати за господарством.

Враховуючи зазначене, хочеться сказати, що сексизм так глибоко укорінився не лише в нашій повсякденній мові, а й у нашій свідомості й загалом в українській культурі. І коли мова йде про те, що не зовсім коректно говорити про виключно жіночі чи чоловічі професії, або просто називати жінок вразливою верствою населення, то більшість із нас навіть цьому не надає значення і вважає, що це не є чимось помилковим. У той же час, для окремої частини американського суспільства це було важливим і однозначно помилковим. Така стійка позиція дала потужний поштовх для формування сучасної політкоректної мови, причому не лише в США, а й в усьому світі.

Таким чином, ідея політкоректності з кожним десятиліттям XX ст. набувала все більшого поширення, при цьому не лише на території США, а й в інших країнах світу і вже у 90-х роках і до сьогодні стала невід’ємною частиною сфери публічного управління (див. Рис. 1).

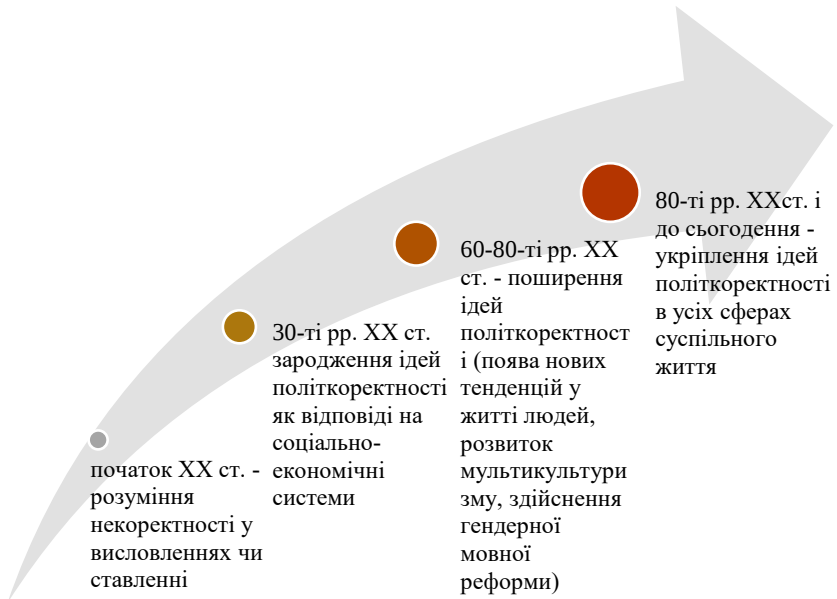


Рис. 1. Еволюція суспільно-лінгвістичного феномену «політкоректність»

Наприкінці ХХ ст. – на початку ХХІ ст. боротьба за політкоректність перетворилась у над гостру політичну проблему, вирішення якої призвело до вагомих змін у комунікативному процесі, шляхом очищення мови від ознак «расизму», «сексизму», «ксенофобії», дискримінації за матеріальним, соціальним і фізичним станом, віросповіданням тощо. У результаті політкоректність стала нормою соціокультурної і мовної поведінки, поступово перетворившись в ідеологію сучасної західної демократії, яка «ґрунтується на концептах справедливості, рівноправ'я, дотримання прав людини».

Водночас існують і протилежні думки щодо виникнення й оцінки феномену політкоректності. Є науковці, котрі вважають, що такий феномен виник на початку ХХ ст. як замах на традиційні ліберальні цінності (наприклад, на перший план висуваються права жінок та їх захист, а права чоловіків – порушуються та нівелюються), а вже наприкінці ХХ ст. – як умисний замах на свободу слова, оскільки унеможливилося вільне висловлювання людини та її поглядів, навіть якщо вони носять негативне забарвлення. Сучасні дослідники взагалі оголосили, що політкоректність є найбільшою інтелектуальною загрозою ХХІ ст., котра підриває світоглядні основи суспільства, виступає інструментом виникнення і загострення соціальних конфліктів, а також негативно відбивається на рівні політичної й правової культури людей. На наш погляд, така наукова позиція має право «на життя», тому що дійсно, як показує досвід, в сучасній історії не завжди політкоректна лексика виступала інструментом примирення та зниження рівня соціальної напруги. А була маніпулятивним засобом та способом «вип'ячування» фізичних чи психологічних недоліків/особливостей людини, на чому окремі особи «робили» собі службову чи політичну кар'єру, збагачувались, замість того, щоб робити конкретні дії, спрямовані на розв'язання реально існуючих проблем у суспільстві.

Отже, політкоректність як суспільно-лінгвістичний феномен виник на початку ХХ ст. через прагнення людей викоренити пригноблення та дискримінацію за ознакою кольору шкіри, раси, етносу, статті, віку, матеріального становища, віросповідання тощо на всіх соціальних рівнях у результаті зміни соціально-культурного вектору розвитку суспільства. Це призвело, насамперед, до вагомих змін у мові. На сьогодні політкоректність не є винятком, а невід'ємною частиною спілкування, у тому числі публічних службовців.

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

У підході до дослідження внутрішньо переміщеними особами, важливо звернути увагу на три аспекти:

1. Природно-антропологічна сфера, для якої на новому місці постає механізм територіальної ресоціалізації та соціальної адаптації. Оскільки ця територія складається з десяти типів дому, природи та системи домашніх послуг, внутрішньо переміщеній особі потрібна допомога, щоб створити нову ідентичність у новому місці.

2. Тимчасова професійна сфера, але спрямована на забезпечення адаптації через дії, функції, представництво на ринку праці, збереження досвіду в дії. У такому випадку система соціального забезпечення має служити для захисту внутрішньо переміщених осіб.

3. Духовно-культурна атмосфера сприяє збереженню духовних цінностей і духовної гідності.

Громадські представники, створили систему вирішення соціальних, фінансових, правових та інших проблем, визначених у зв'язку з або відновленням соціальних відносин.

Існує дві типології роботи з внутрішньо переміщеними особами задля їх інтеграції в громаду:

1. Практична соціальна робота (робота з особою або групою людей, які потребують соціальної допомоги).

2. Організаційна робота (надання інформації, забезпечення доступу до джерел: достовірних, соціально-психологічних, соціально-педагогічних, соціально-правових, соціально-оздоровчих, предметних, соціально-економічних, матеріальних, соціально інформаційних та забезпечення робочими місцями).

В. Панок виділяє наступні напрями роботи з внутрішніми переселенцями:

1. Соціальний напрямок (робота ведеться в контакт з різними службами, зокрема Пенсійним фондом) включає:

- проведення соціальних консультацій;
- здійснювати заходи соціальної реінтеграції в лікарнях та амбулаторних закладах;

- соціальна діагностика;
- допомога мігрантам в отриманні пенсій та допомоги;
- сприяти організації груп взаємодопомоги та підтримки;
- виявлення осіб з девіантною поведінкою серед мігрантів та асоціальних сімей;
- протидія безпритульності (у тому числі допомога у пошуку гуртожитку, тимчасового житла чи придбання власного житла);
- запобігання безпритульності дітей (у тому числі влаштування дітей до дитячих будинків та інтернатів);
- сприяння поверненню майна мігрантів та отриманню компенсації;
- співпраця з різними державними установами та громадськими організаціями у сфері допомоги переселенцям.

2. Соціально-інформаційна спрямованість (робота ведеться в контакті з Держкомстатом та ЗМІ):

- інформування переселенців про діяльність соціальних служб;
- збирати дані про внутрішніх переселенців (у тому числі від самих переселенців) та систематизувати їх з метою організації оптимальної соціальної роботи з цією категорією населення.

3. Соціально-психологічна спрямованість (робота проводиться в контакті з органами освіти та охорони здоров'я):

- психологічна спрямованість;
- психологічна корекція та допомога в соціальній адаптації;
- психологічна допомога в ситуаціях гострої кризи та посттравматичного стресу;
- психопрофілактика стресу;
- проводити психологічну підготовку;
- виховання у сфері самовиховання та психологічної саморегуляції;
- психологічна діагностика розвитку дітей та підлітків із сімей переселенців.

4. Соціально-педагогічна орієнтація (робота ведеться в контакт зі школою, медичною службою та міліцією):

- орієнтація на проблеми сім'ї та виховання дітей;
- соціально-педагогічна робота 19 з дітьми та молоддю;

- спеціалізована соціально-педагогічна (корекційна) допомога дітям та молоді, які її потребують;
- соціально-педагогічна допомога дітям і підліткам з труднощами в навчанні;
- здійснювати моніторинг навчання дітей та молоді з сімей внутрішніх переселенців;
- профорієнтація та супровід у професійній освіті підлітків та молоді.

5. Соціально-правове спрямування (робота ведеться в контакт з органами юстиції та кримінально-виконавчих органів):

- захист прав внутрішніх мігрантів;
- інформувати мігрантів про їхні права та обов'язки;
- соціально-правова спрямованість.

6. Медико-соціальна амбулаторія (робота виконується в контакт з медичною службою):

- медико-соціальна амбулаторія;
- надання медичної допомоги до госпіталізації;
- допомога в реалізації винятку;
- виявлення хронічно хворих та інвалідів та організація для них спеціалізованого медико-соціального орієнтування;
- соціально-психіатрична діагностика та допомога;
- допомога в придбанні медикаментів та іншого медичного обладнання;
- надати фінансову підтримку лікування у разі потреби;
- переведення до спеціалізованих медичних установ.

7. Фінансова спрямованість – надання допомоги на початку (видача кредитів):

- надання фінансової допомоги відповідно до принципу індивідуального підходу до кожної конкретної ситуації.

8. Соціально-економічне консультування:

- консультування з соціально-економічних питань;
- допомога в досягненні економічної незалежності;
- сприяти підвищенню рівня доходів мігрантів.

9. Матеріальна та волонтерська підтримка (робота ведеться в контакті з громадськими організаціями):

- надання продовольчої допомоги у вигляді продуктів харчування;
- надавати матеріальну допомогу;
- надання іншої матеріальної допомоги (медикаменти, будівельні матеріали тощо).

10. Соціально-професійна орієнтація (робота проходить у контакті з державними службами зайнятості):

- допомога в отриманні основної та додаткової роботи;
- допомога у відкритті власної справи;
- консультації з питань роботи, працевлаштування та профорієнтації;
- сприяння професійній підготовці та перепідготовці.

Перелік інструкцій, як і їх зміст, на сьогоднішній день далекі від досконалості і потребують ретельного аналізу та розробки. Отже, якщо соціальне обслуговування у фінансовому сенсі досить обмежене, то шляхом удосконалення організаційно-технологічних елементів можна значно покращити і пришвидшити інтеграцію внутрішньо переміщених осіб у приймаючу громаду.

І. Д. Зверева та багато інших дослідників виділяють дві групи проблем інтеграції внутрішніх переселенців в громаду:

- забезпечення нормативно-правової бази – фінансування, матеріальне забезпечення, гарантії існування переселенців, а також підвищення кваліфікації соціальних працівників;
- підтримка правової гідності особи – сприяння «відновленню» функцій у новому мікросоціумі для її успішної самореалізації, забезпечення умов для формування соціальних характеристик особистості, соціально-психологічний супровід. Важливо розвивати вміння внутрішніх переселенців самостійно вирішувати проблеми та долати труднощі, що надзвичайно сприяє інтеграції в приймаючу громаду.

В. Кейптаун виділяє такі функції соціального працівника, успішне виконання яких, на нашу думку, сприятиме інтеграції внутрішньо переміщених осіб у приймаючу громаду:

- соціально-побутова – надання необхідної допомоги і підтримки, покращення умов життя, як то страхування житла, організація побуту;
- соціально-оздоровча – організація роботи у сфері профілактики

захворювань, співпраця із закладами охорони здоров'я, надання медичної допомоги;

- соціально-педагогічна: створення сприятливих умов для соціальної адаптації, всебічного розвитку особистості, визнання та задоволення соціокультурних потреб та інтересів у різних видах діяльності;
- соціальна психологія – консультування, корекція міжособистісних стосунків осіб, які перебувають у різних соціальних закладах, допомога в соціальній інтеграції.

Враховуючи те, що проблема переселенців зі Сходу України є комплексною, пов'язаною з наявністю об'єктивних і суб'єктивних чинників, соціально-педагогічна допомога та соціальна робота для цієї категорії населення має носити інтеграційний характер, включати всі необхідні заходи та гарантувати ефективне виконання основних функцій у їх гармонійному поєднанні.

Вирішальну роль у цьому випадку відіграє соціальний працівник, який виступає посередником між адміністративно-правовою системою соціального забезпечення та внутрішніми переселенцями та їхніми родинами і сприяє інтеграції їх в приймаючу громаду. Крім того, робота соціального працівника спрямована на набуття внутрішніми переселенцями навичок адекватної поведінки в новому соціальному середовищі, яке включає найближче оточення – родину, професійну групу, сусідів, а також надання ефективних гуманітарних послуг для покращення якості життя переміщених осіб.

Система допомоги цій категорії населення організована на державному рівні. Проте, як показує практика та ЗМІ, українська держава виявилася неготовою до вирішення такої проблеми, оскільки вона неочікувано активізувалась, а наша країна не мала досвіду подолання та виправлення ситуаційної кризи такого масштабу. Аналізуючи поточну ситуацію, ми позитивно оцінюємо активну участь у допомозі Україні багатьох міжнародних організацій, зокрема ООН, співробітників різних програм Міжнародного Комітету Червоного Хреста, USAID тощо.

Кузнєцова О. А.,

*канд. пед. наук, доцент кафедри
соціальної роботи, управління і педагогіки,
Навчально-наукового медичного інституту
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Запорожець К. П.,

*магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХОДІВ ПО ЗАПОБІГАННЮ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» визначає домашнє насильство як діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь.

Домашнє насильство має прояви у різних форми, однією з яких є економічне насильство – форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру. Також формою домашнього насильства є психологічне насильство, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи. Сексуальне насильство в сім'ї включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в

присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності. Також фізичне насильство – одне з форм домашнього насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

Насильником часто стає людина, яка сама переживала насильство, має низьку самооцінку, прагне контролю і домінування. Така людина часто ставить свої цінності та упередження вище за інші та намагається їх нав'язати іншим. Вона не в змозі висловити свої потреби та зрозуміти потреби іншого. Нерідко насильник сприймає свої дії як єдину комунікацію – лише так його чують, поважають, бояться. Якщо насильник є соціопатом (людина з клінічною нездатністю до соціальної адаптації), його характеризує також невміння співпереживати та садиристичні нахили.

У той же час, постраждалі можуть сприймати насильницькі дії як спосіб отримання любові через страждання. Їм складно виставляти межі та кордони, і в їхній простір можна втрутитися безкарно. Характерними рисами постраждалих є сором та проблеми зі самооцінкою. Жертва циклічного насильства може користуватися вигодами від насильства, наприклад, можливістю скористатися почуттям провини, яку відчуває насильник, або отримувати прояви жалості від оточуючих (співчуття).

Домашнє насильство як на національному, так і на міжнародному рівні проявляється через низку санкційних заходів стосовно особи, яка вчиняє діяння. Особа, яка страждає через домашнє насильство також оберігається низкою нормативно-правових актів.

Так, у статті 5 Загальної декларації прав людини проголошено, що нікого не може бути піддано катуванню або жорстокому, нелюдському, або такому, що принижує його гідність, поводженню і покаранню.

У Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначено, що держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення заборонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок.

Україна на державному рівні визнала наявність проблеми домашнього насильства ще у 2001 році, коли, на підставі положень Конституції України та Конвенції ООН про права дитини, було прийнято Закони України “Про охорону дитинства” та “Про попередження насильства в сім’ї”. В цих законодавчих актах було дане визначення таких понять як “насильство”, “жертва насилля”, а також було введено термін “захисний припис”. Але потреба впровадити правові норми, які відповідатимуть сучасним міжнародним та європейським стандартам зумовила прийняття 7 грудня 2017 року Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який скасував дію попереднього Закону “Про попередження насильства в сім’ї”, а також розширював коло суб’єктів, на яких покладається здійснення заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, а також коло осіб, на яких розповсюджується дія цього Закону.

Рішучими змінами до кримінального законодавства держави у сфері домашнього насильства вважається прийняття Закону України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашнього насильства та боротьби з цими явищами», який набрав чинності 11 січня 2019 року. Основною метою цього закону є криміналізація домашнього насильства. Згідно з законом, домашнє насильство - це умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах, що призводить до фізичних або психологічних страждань, розладів здоров’я, втрати працездатності, емоційної залежності або погіршення якості життя потерпілої особи. За такі дії винні можуть бути карані громадськими роботами настрок від ста п’ятдесяти до двохсот сорока годин, або арештом на строки до шести місяців, або обмеженням волі на строки до п’яти років, або позбавленням волі на строки до двох років.

Окрім цього, Міністерством соціальної політики України у співпраці та за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і міжнародних партнерів починаючи з 2015 року були запроваджені такі моделі сервісів, як притулки для постраждалих, мобільні бригади соціально-психологічної допомоги, бригади поліцейського реагування, національна гаряча лінія.

Механізми захисту від домашнього насильства включають в себе різноманітні законодавчі та практичні заходи.

Зокрема, до законодавчих заходів входять криміналізація домашнього насильства, забезпечення захисту жертв і свідків на судовому рівні, регулювання питань розлучень, наслідування тощо. На практичному рівні механізми захисту включають в себе роботу кризових центрів, телефонних гарячих ліній, медичних та соціальних служб, які надають допомогу жертвам домашнього насильства. Крім того, діє програма допомоги жертвам домашнього насильства, яка передбачає надання фінансової допомоги, тимчасового житла, правової та психологічної підтримки.

Важливим механізмом захисту від домашнього насильства є освітня діяльність серед населення, яка спрямована на попередження домашнього насильства та виховання поважання до прав людини та принципу рівності статей. Наприклад, проведення тренінгів, семінарів, круглих столів, просвітницьких кампаній, телевізійних передач тощо.

Також важливим механізмом є моніторинг та аналіз стану домашнього насильства в державі, що дозволяє визначити потребу в розвитку певних заходів та програм.

Взагалі, ефективність механізмів захисту від домашнього насильства залежить від їх комплексного застосування та взаємодії. Крім цього, постраждала особа може скористатись правом на встановлення обмежувального припису та визначити один або декілька заходів тимчасового обмеження прав кривдника або покладення на нього обов'язків на строк від одного до шести місяців, а саме: заборона перебувати в місці спільного проживання (перебування) з постраждалою особою; усунення перешкод у користуванні майном, що є об'єктом права спільної сумісної власності або особистою приватною власністю постраждалої особи; обмеження спілкування з постраждалою дитиною; заборона наблизитися на визначену відстань до місця проживання (перебування), навчання, роботи, інших місць частого відвідування постраждалою особою; заборона особисто і через третіх осіб розшукувати постраждалу особу, якщо вона за власним бажанням перебуває у місці, невідомому кривднику, переслідувати її та в будь-який спосіб спілкуватися з нею; заборона вести листування, телефонні переговори з постраждалою особою або контактувати з нею через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб. Адже наслідками насильства є втрата людських життів (вбивства, смерть внаслідок отриманих травм, самогубство); набуття інвалідності, хронічних захворювань; психічні розлади. У постраждалих може зростати схильність до суїциду, депресії, тривожних розладів, розладів харчової поведінки, алкоголізму, наркоманії, бродяжництва, патологічного накопичення; міжпоколінне відтворення насильства. Діти і підлітки, що стали свідками домашньо-

го насильства, переймають гендерну модель насильницької поведінки і відтворюють її в наступному поколінні.

Таким чином, домашнє насильство є надзвичайно серйозною проблемою у нашому суспільстві, яка має важливі наслідки для жертв, родин та суспільства в цілому.

Перш за все, важливо зазначити, що домашнє насильство є порушенням прав людини на життя, свободу та безпеку. Жертвами домашнього насильства можуть стати будь-які особи, незалежно від віку, статі, етнічної належності та інших факторів.

Серед основних причин домашнього насильства, варто виділити відсутність взаєморозуміння та поваги в сім'ї, економічну залежність жертв від насильника, алкогольну та наркотичну залежність, та інші фактори.

Одним з найважливіших наслідків домашнього насильства є травми та психологічні проблеми для жертв. Це може призвести до погіршення фізичного та психічного здоров'я, а також до відчуття страху та безпорадності. Також, домашнє насильство може мати важливі наслідки для сім'ї, зокрема, привести до розриву взаємин та зруйнувати довіру між членами сім'ї.

Очевидно, що важливість інструментів боротьби з насильством щодо жінок дедалі зростає за останні роки. Одним з ефективних інструментів запобігання домашньому насильству є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, яку часто називають Стамбульською конвенцією. Боротьба з домашнім насильством потребує комплексного підходу, і Стамбульська конвенція становить новаторську міжнародну угоду, покликану скоординовано розв'язати проблему домашнього насильства. Дослідивши це питання, можна зробити висновки, що проблема насильства в сім'ях дуже поширена в Україні. Проте все ж таки на державному рівні Україна прагне виконати взяті на себе зобов'язання, пов'язані з необхідністю розробки концепції державної політики, спрямовані на протидію вказаним злочинним проявам.

Малікіна О. А.,

ст. викладач

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Серьогіна Т. М.,

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У США

Використання соціальних медіа серед федеральних агентств виконавчої та законодавчої гілок влади США стало загальноприйнятою технологією для взаємодії з громадськістю в цілому, з іншими державними установами, а також для внутрішньої співпраці. Запровадження соціальних технологій, якими володіють треті сторони, часто є проблемою для державних менеджерів. Їм доводиться покладатися на зовнішні технологічні платформи, розроблені та розміщені за межами уряду, що передбачає невизначеність змін у платформах і неконтрольовані ризики кібербезпеки, які мають зменшувати постачальники платформ.

Урядові організації використовують інструменти соціальних мереж як засіб комунікації у зв'язках із громадськістю, щоб підвищити прозорість шляхом обміну контентом, про який громадяни інакше дізнатися не можуть. Органи влади використовують платформи, такі як Twitter, Facebook і Instagram, для швидкого розповсюдження новин, оновлень, важливих оголошень і подій. Це дозволяє їм безпосередньо взаємодіяти з громадянами і надавати актуальну інформацію.

У 2009 році департаменти виконавчої гілки федерального уряду США отримали президентський наказ «використовувати нові технології», щоб стати більш прозорими, співпрацюючими та активними. Більшість акаунтів органів державної влади США та персональних сторінок очільників цих органів було створено саме в період 2009-2012 років, за президентства Барака Обами. Після початкового неформального періоду експериментів директива Обами 2009 року «Ініціатива відкритого уряду» зосередила увагу на швидкості та напрямках використання програм соціальних медіа серед виконавчих департаментів федерального уряду США. Саме за президентства Барака Обами, у 2011 році уряд США оголосив, що буде активно використовувати

сайти соціальних мереж, такі як Facebook та Twitter (тепер X), для попередження громадян про терористичні загрози або інші небезпечні ситуації. Сайти соціальних мереж вже стали частиною системи кризового інформування громадян у кожному американському штаті.

У США Facebook досі вважається найціннішою платформою, без якої не можуть жити більшість агентств і служб. Це має сенс, оскільки Facebook продовжує залишатися найбільш відвідуваною платформою соціальних мереж у США. X (раніше Twitter) використовується 75,3 відсотками організацій, що дає йому друге місце. Instagram і YouTube посідають третє місце (66,1% проти 65,4%). Цікаво, що використання YouTube зросло приблизно на 2 відсотки порівняно з минулим роком.

Федеральний уряд США (USA.gov) містить посилання на свої сторінки в Twitter, YouTube і Facebook, а також програми для мобільних телефонів і свій блог в Інтернеті. Декілька державних установ, наприклад Комісія з безпеки споживчих товарів, використовують соціальні медіа як «книгу скарг», де споживачі можуть надсилати скарги на продукти, які спричинили, можуть завдати шкоди або становлять потенційну небезпеку. Система також дозволяє виробникам реагувати на скарги. Федеральне бюро розслідувань також зареєстроване в соціальних мережах Twitter, Facebook і YouTube для інформування користувачів. На цих сайтах можна завантажити програми для iPhone і iPad, куди ФБР пропонує надсилати інформацію про розшукуваних злочинців та інші новини. Ці програми також містять контактну інформацію найближчого офісу ФБР.

Федеральна резервна система, яка є одним із ключових державних органів США в економічній сфері та відіграє важливу роль у подоланні фінансових криз і наслідків глобальної монетарної нестабільності, почала використовувати соціальні мережі для популяризації своїх рішень, у тому числі в політичних виборчих кампаніях. Також заслуговує на увагу система Open311, яка є відкритим програмним забезпеченням, інтегрованим з урядовими установами. Це система управління взаємовідносинами з клієнтами робить можливим цілодобовий зв'язок і реагування. Додатки Open311 виконує багато функцій, зокрема підключає користувачів у режимі самообслуговування до розділів веб-сайту конкретного органу влади.

Варто підкреслити, що кожне бюро та офіс у США зобов'язані вести перелік усіх офіційних акаунтів у соціальних мережах і надавати цей список у цифровому реєстрі США та на загальнодоступному веб-сайті бюро чи офісу. Додаючи облікові записи до цифрового реєстру США, органи влади повинні включити:

- «Департамент внутрішніх справ (DOI)» разом із вашим бюро в розділі агентства.

- Additional account contact information in case of an emergency in the notes section.

Акаунти в соціальних мережах слід регулярно оновлювати. Облікові записи соціальних мереж, які не оновлювалися протягом 3 місяців, оцінюються бюро, яке ними керує, щоб визначити, чи слід їх архівувати та видалити.

Весь офіційний контент соціальних мереж є відображенням Міністерства оборони США. Розміщуючи публікації в офіційних облікових записах соціальних мереж, вміст має відповідати чітко визначеним відповідним цілям. Співробітники відділу зв'язків із громадськістю Міністерства оборони США мають залишатися шанобливими, чуйними та щирими, а також дотримуватися таких же високих стандартів професійної та етичної поведінки в облікових записах соціальних мереж, як і під час виконання будь-яких інших функцій або на будь-якій іншій платформі. Контент має надихати та залучати аудиторію. Офіційні облікові записи в соціальних мережах не можна використовувати для реклами чи підтримки нефедеральних організацій або особистих фінансових інтересів. Лише призначений персонал Міністерства оборони може дозволити оприлюднення інформації в облікових записах соціальних мереж.

Навіть Національне управління з аеронавтики та дослідження космічного простору (NASA) має свою офіційну сторінку у Facebook (<https://www.facebook.com/NASA>). NASA надає чудову можливість 150 підписникам у соціальних мережах спілкуватися в прямому ефірі з астронавтами Міжнародної космічної станції Кевіном Фордом, Томом Маршберном і Крісом Хедфілдом.

Федеральна торгова комісія США (FTC) підтримує та керує обліковими записами соціальних мереж, які зазначені на офіційному сайті організації. Зокрема, FTC проводить або бере участь у чатах Twitter у режимі реального часу, щоб ділитися цікавими новинами та відповідати на запитання про роботу, яку виконує агентство для захисту споживачів Америки та забезпечення. Співробітники FTC у Twitter публікують у прямому ефірі семінари, круглі столи та семінари, які проводить Комісія.

Отже, соціальні мережі стали важливим інструментом для органів влади у США, оскільки вони дозволяють ефективно спілкуватися з громадськістю, поширювати інформацію та взаємодіяти з виборцями.

Малікіна О. А.,

ст. викладач

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Гомерська І. П.,

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Для створення іміджу державного службовця саме як образу, який створюється у процесі на аудиторію, і навіть сприйняття аудиторією даного впливу можуть вплинути лише дві групи фактів, одна з них залежить від самого службовця, друга – пов'язана із соціально-економічною ситуацією в регіоні та країні. Будь-яка державна служба зобов'язана регулювати суспільні процеси, а також забезпечувати реалізацію інтересів кожного громадянина та цілісність держави. Також постійно державний сектор знаходиться в центрі життя та в центр уваги суспільства. Важливим елементом іміджу державного службовця є і політичні компетенції, які можуть бути подані в наступному вигляді:

1. Підвищення ефективності державного управління: глибоке вивчення актуальних та проблемних ситуацій; вміння грамотно складати та давати компетентні прогнози наслідків політичних подій та результатів політики, що проводиться; вчасно реагувати на виклики та потенційні небезпеки довкілля; прагнути до посилення у всій сфері державної цивільної служби нових технологій.

2. Поліпшення взаємодії держави та суспільства: формувати загальнодоступні експертні мережі; вміти працювати у громадських групах (політичні партії, громадські організації, бізнес-середовище, некомерційний сектор); здійснювати широке міжвідомче та міжрівневе взаємодія органів державної влади

3. Збільшення відкритості органів державної влади: здатність залучати всі верстви суспільства до процесу формування державної політики; вміння регулярно діагностувати громадська думка; вміння взаємодіяти зі ЗМІ.

4. Політико-комунікаційні компетенції: оволодіти основні вимоги щодо створення різних презентацій; знати основні прийоми переговорного процесу та вміти коректно використовувати їх у будь-якій ситуації, що склалася; вміти користуватися новітніми комунікаційними технологіями в системі державного та політичного управління та не тільки; на досить високому рівні оволодіти методами усного та письмового спілкування.

Обов'язковою умовою створення власного, а головне позитивного іміджу є знання правил поведінки, встановлених етикетом, та вміти поводитися відповідно до них. Як і мораль, етикет є одна з найнеобхідніших форм регулювання людського поведінки. Ці правила необхідно не тільки знати, а й дотримуватися. Крім цього, в даний час збільшується інтенсивність зовнішніх зв'язків, більшими темпами посилюється процес глобалізації, у зв'язку з чим збільшується взаємозалежність всіх країн світу одна від одної. Що у свою черга означає, що будь-який, навіть чиновник регіонального рівня повинен знати основні положення дипломатичного протоколу.

Враховуючи процес прискорення всіх світових процесів, а також величезне значення інформації в сучасному середовищі, важливим показником ефективності роботи у державній службі є вільне та впевнене володіння комунікаціями та інформаційними технологіями. Безумовно, з часом дане вміти буде набувати все більшого і більш вагомого значення.

Також для створення позитивного іміджу важливе значення має нормальний психічний стан людини, охайний та доглянутий зовнішній вигляд, грамотно та зі смаком підібраний одяг. Важливим критерієм підбору одягу є його доречність у тій чи іншій ситуації, особливо це актуально для жінок, які працюють у сфері державної служби.

Таким чином, на основі всіх перерахованих вище характеристик можна скласти умовний образ ідеального працівника державної служби, який, проте зустрічається дедалі рідше. Це пов'язано, перш за все, з тим, що, на жаль, зараз іміджу державних службовців приділяється недостатня увага.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАХИСТУ ПРАВ БІЖЕНЦІВ

Міжнародні конвенції загального застосування у сфері примусової міграції є основою для створення регіональних систем захисту біженців і тих, хто шукає притулку. Регулювання на рівні регіону слугує проміжною ланкою між загальним і національним рівнями регулювання. Міжнародні акти «м'якого права», які мають універсальний характер, часто стають обов'язковими на рівні регіону. Однією з найрозвиненіших регіональних систем є система захисту біженців і тих, хто шукає притулку, що функціонує в Європі.

У Європейському регіоні регулювання примусової міграції формувалося через діяльність декількох організацій, серед яких Рада Європи, ОБСЄ і Європейський Союз. Найбільш ефективно законодавче регулювання цієї сфери в Європі здійснюється шляхом використання норм європейського права, включаючи норми права ЄС та положення Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року.

Рада Європи (РЄ) є міжнародною організацією, яка об'єднує 47 країн Європи і має своєю головною метою захист права і свободи людини у всьому регіоні. Для досягнення цієї мети було укладено Конвенцію про захист прав людини та основних свобод 1950 року та створено контрольний орган - Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), рішення якого є обов'язковими для країн-учасниць Конвенції. Діяльність Ради Європи у сфері захисту прав людини включає також захист біженців та осіб, які шукають притулку. Європейський суд з прав людини був створений у 1959 році з метою забезпечення дотримання зобов'язань згідно з Конвенцією. Після введення в дію Протоколу № 11 «Про реорганізацію контрольного механізму, створеного відповідно до Конвенції» у 1994 році, всі функції контрольного органу було повністю покладено на Європейський суд з прав людини, метою якого є збереження та підвищення ефективності Конвенції.

У рамках Ради Європи приймалися інші акти для регулювання вимушеної міграції, такі як Європейська угода про відміну віз для біженців, Європейська угода про передачу відповідальності, а також Рекомендація № R (1981 р.) 16 Комітету Міністрів щодо погодження націо-

нальних процедур, що стосуються притулку, Рекомендація № R (1984 р.) Комітету Міністрів про захист осіб, які формально не визнаються біженцями, Рекомендація № R (1994 р.) Комітету Міністрів про керівні принципи, що стосуються прибуття осіб, які шукають притулок, до європейських аеропортів, та інші. Аналізуючи ці акти, можна висунути висновок про досить позитивну практику членів Ради Європи, яка значно розширює стандарти прав і свобод біженців та осіб, що шукають притулок, у порівнянні з універсальним міжнародно-правовим регулюванням.

У рамках Ради Європи створено найефективніший механізм захисту біженців та осіб, які шукають притулок - це формування прецедентного права, що базується на Європейській конвенції про права людини (ЄКПЛ) і створеному на її основі Європейському суді з прав людини (ЄСПЛ). Сама Конвенція не прямо визначає права цих осіб, але на основі її статей ЄСПЛ розвинув своєрідну систему захисту. Наприклад, стаття 3 Конвенції забороняє катування, а ЄСПЛ у своїх рішеннях закріпив принцип невисилки, що визнається як застосування катувань у випадках, коли порушується цей принцип.

Отже, правовий статус біженців та осіб, що шукають притулок, у межах Ради Європи сформовано через Європейський суд з прав людини на основі Європейської конвенції про права людини. Кожна європейська держава, яка підписала і ратифікувала цю Конвенцію, має зобов'язання дотримуватися її стандартів, включаючи рішення суду. Це забезпечується через низку протоколів, які регулюються кожною державою окремо, і обов'язкове дотримання цих стандартів та рішень. В рамках Європейського союзу питання, що стосуються вимушеної міграції, є предметом змішаних компетенцій, що означає, що деякі аспекти регулюються правом ЄС, а інші - національним правом. Це сприяє розвитку наднаціональних інститутів та системи захисту, що базується на функціональному методі інтеграції, що передбачає поступовий розвиток на основі конкретних завдань та переходу до більш важливих цілей.

У межах Європейського Союзу виробляється власна система захисту біженців та осіб, що шукають притулок. З урахуванням відкритих внутрішніх кордонів та можливості вільного пересування всередині ЄС, державам-членам необхідний комплексний підхід, що не лише запобігає зловживанню, а й гарантує необхідний захист біженців та осіб, які шукають притулок. На сьогоднішній день ця система є розробленою інституційною структурою регіонального рівня. Важливо відзначити, що політика ЄС спрямована на розширення цієї системи через впровадження її норм у сусідніх третіх країнах і регіонах.

Термінологія ЄС у цій області також відображається в поняттях, таких як «Спільна європейська система притулку» та «політика у сфері притулку», які націлені на створення «Європейського притулку». Це може свідчити про майбутні наміри ЄС створити дійсно спільну регіональну систему захисту біженців та осіб, які шукають притулок. У контексті процесів інтеграції в ЄС система захисту біженців та осіб, що шукають притулок, постійно змінюється та розвивається. Таким чином, побудова загальноєвропейської системи притулку є процесом, який продовжується і не завершений. Ця система є одним із складових завдань, яке ставить перед собою ЄС щодо поступового створення простору свободи, безпеки та правосуддя.

УДК 341.231.14:613/614]:341.645ЄС](043.2)

Мірошник Д. М.,
магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ЗАХИСТ ПРАВ НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СУДІ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод включає механізм захисту та реалізації прав і свобод через Європейський суд з прав людини. Прямо захист права на охорону здоров'я не передбачено в самій Конвенції, але можливість звернення за захистом цього права передбачена статтями Конвенції. Важливо зазначити, що така практика виникає у Європейському суді з прав людини у випадках порушення права на життя, заборону тортур, права на свободу і особисту недоторканість, права на справедливий суд, права на повагу до особистого і сімейного життя та на недоторканість житла.

В Конституції України закріплено право кожного на звернення за захистом своїх прав та свобод, після застосування всіх національних засобів правового захисту, до міжнародних судових установ чи органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Це право можна використовувати й під час вирішення медичних питань. Один з основних міжнародних судових органів - Європейський суд з прав людини, визнається як незалежний орган, який проводить свої судові дослідження, проте не має компетенції змінювати або скасовувати рішення національних судів. Справа приймається Судом Євро-

пейського Союзу протягом 6 місяців з моменту винесення остаточного рішення на національному рівні. При розгляді справи, яка надходить до Суду, ключове значення має тлумачення норм Конвенції про захист прав людини та основних свобод, а також перевірка відповідності норм національного законодавства вимогам цієї Конвенції.

Європейський суд буде розглядати скаргу пацієнта тільки у випадку, якщо було порушено його право, яке гарантується Конвенцією, і це порушення вчинено державою або її органами. Пацієнт може звернутися до Європейського суду лише щодо питань, які відносяться до компетенції органів державної влади, тобто скарги розглядаються проти конкретної держави в цілому, а не окремих осіб чи недержавних юридичних осіб.

Головна вимога для пацієнта, якщо він звертається до Європейського суду, полягає в тому, щоб використовувати всі національні засоби захисту. Проте немає чіткої відповіді на питання, яка саме інстанція є останньою у національній системі захисту. Деякі автори вказують на різні рівні судової системи України, залежно від сфери, до якої належать норми: це може бути від місцевого суду у провадженні справ, які входять до його компетенції, до Верховного Суду. Європейський суд може розглянути заяву щодо справи, навіть якщо не всі національні засоби були вичерпані, але це можливо лише у випадках, коли справа на національному рівні не розглядалася протягом розумного строку.

Необхідно відзначити і вимогу про вичерпання лише ефективних національних засобів захисту, як визначено у статті 13 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Особливу увагу слід звернути на критерії ефективності, які встановлені Європейським судом. Ці критерії включають незалежність у процесі ухвалення рішень, можливість самостійно отримати необхідну інформацію для розв'язання справи, доступність правових засобів, а також відкритість і доступність судового процесу.

Для пацієнта найбільш прийнятним рішенням може бути встановлення справедливої компенсації, яка включає в себе відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Справедлива компенсація надається Європейським судом потерпілій стороні у разі визнання порушення її прав, що передбачені Конвенцією, і у випадках, коли внутрішнє право країни-учасниці не передбачає достатнього відшкодування.

Головна мета прецедентної практики Європейського суду полягає в тому, щоб знаходити аналогічні справи у випадках, коли пацієнти звертаються для захисту своїх порушених прав. Суд базується на раніше вирішених справах, щоб приймати рішення на підставі своєї судової практики. Норми Конвенції про захист прав людини на осно-

воположних свобод мають постійний характер і мають особливе значення для пацієнта, оскільки вони гарантують можливість захисту його прав у Європейському суді.

Перелік прав, які слугують, основою для звернення пацієнта до Європейського суду закріплені в нормах Конвенції, а саме: 1) право на життя, 2) заборона катувань, 3) право на справедливий судовий розгляд, 4) право на свободу та особисту недоторканність, 5) свобода вираження поглядів, 6) право на повагу до приватного і сімейного життя", 7) право на ефективний засіб правового захисту тощо.

Однією з основних прав людини є право на життя, яке нерозривно пов'язане з правом на здоров'я. Нормальне біологічне і соціальне функціонування особи неможливе без здоров'я, тому реалізація права на життя в повному обсязі можлива лише за умови гарантування права на здоров'я.

Стаття 2 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод гарантує право на життя. Важливо зазначити, що практика Європейського суду з прав людини підтверджує, що це право порушується не лише в разі позбавлення життя, але й у разі серйозних ушкоджень, які, хоча й не спричинили смерть, становлять загрозу життю. Держава зобов'язана не лише утримуватися від умисного позбавлення життя, але й гарантувати захист життя громадян від дій третіх осіб або від ризику захворювання, що може призвести до смерті. Однак таке тлумачення може застосовуватися лише у виняткових випадках, враховуючи ступінь та характер завданих травм особі.

У Конвенції це право визнається як важливе і вимагає від держав-учасниць проведення ретельного та об'єктивного розслідування у випадках смерті особи або завдання їй травматичних ушкоджень. Це право забезпечується та гарантується законодавством, що передбачає заборону насильницького збирання життя на рівні законодавства. Деякі автори наголошують, що стаття 2 Конвенції, разом з положеннями Протоколів №6 та 13, які закликають до відміни смертної кари, спрямовані на захист не лише від дій держави щодо свавільного позбавлення життя, а й від загибелі внаслідок приватного застосування сили.

Європейський суд акцентує на тому, що справи, що відносяться до смерті пацієнтів у медичних установах, мають бути вирішені якнайшвидше та що еутаназія не може бути законною. Суд визначив, що у всіх справах, пов'язаних з правом на життя, він керується вимогами до країн з урахуванням захисту життя, тому він не може проголошувати еутаназію правом людини на розпорядження своїм життям, іншими словами, правом на смерть.

Треба відзначити, що кількість осіб, які можуть звернутися до Європейського суду, більш широка, ніж та, яка визначена національним законодавством. Наприклад, до Європейського суду можуть звернутися особи, які страждають психічними розладами. За прикладом можна вказати справу "Горшков проти України" 2005 року, де заявники стверджували порушення пункту 4 статті 5 Конвенції. У цій справі Горшков стверджував, що його утримання в психіатричному закладі було незаконним, оскільки він був звільнений через 2 роки після покращення свого здоров'я, але відсутні були ефективні засоби захисту від цього обов'язкового утримання. Європейський суд визнав порушення Конвенції про захист прав людини та основних свобод з цих причин. По-перше, людина, яка піддана примусовому медичному лікуванню, повинна мати право на доступ до суду. По-друге, вона повинна мати можливість бути представленою або особисто, або через свого представника. Пацієнт повинен мати забезпечений доступ до суду, і це не може бути обмежено тільки рішенням керівництва медичного закладу.

Ще одне важливе право, пов'язане з захистом прав пацієнтів, - це право на отримання інформації та збереження конфіденційності щодо цієї інформації, які передбачені Конвенцією. Також Європейський суд визнав, що відомості про здоров'я пацієнта є частиною його приватного життя. Наприклад, у рішенні по справі "М.С. проти Швеції" від 27 серпня 1997 року було зазначено, що конфіденційність інформації про здоров'я є ключовим принципом правової системи держав-учасниць. Законодавство країни повинно гарантувати нерозголошення медичних даних, якщо це суперечить згаданим Конвенції.

Держава має обов'язок забезпечувати захист життя людини та належну функціонування незалежної судово-медичної системи, яка здатна встановлювати причини смерті у випадках, коли вона сталася в медичному закладі або при наявності постійного та ефективного медичного контролю над хворим. Також важливо встановити межі відповідальності лікарів та медичного персоналу. Конвенція встановлює мінімальні стандарти процедур у випадках, коли держава або її представники можуть бути відповідальні за смерть особи. Такі обставини, які викликають сумніви, повинні бути підставою для ретельного розслідування або докладного аналізу, який дозволить розкрити інформацію, особливо для родичів. У випадках, коли влада не демонструє вибіркової обробки представлених доказів, ЄСПЛ може спиратися на факти, встановлені державою.

Крім того, відповідно до Конвенції, держава має відповідальність забезпечити охорону здоров'я та адекватне інформування про стан

довкілля. У практиці ЄСПЛ виникали питання про недостатнє інформування осіб щодо їх стану здоров'я та наслідків впливу радіації чи шкідливих речовин під час експериментів, в контексті статті 8 Конвенції. У справі Сорінг проти Сполученого Королівства, заявник висунув вимогу, що згідно зі статтею 8 Конвенції країна повинна гарантувати йому доступний та ефективний процес отримання інформації про ризики для здоров'я, пов'язані з дослідями, що стосуються його права на особисте життя. ЄСПЛ визнав, що питання про доступ до такої інформації тісно пов'язане з приватним життям заявника та підпадає під дію статті 8. І відповідно до своїх висновків, ЄСПЛ зобов'язав держави-учасниці забезпечувати такий доступ до інформації.

Отже, практика Європейського суду з прав людини, вказує на те, що право на здоров'я виявляється як системний принцип, що включає в себе різні аспекти, такі як: доступ до інформації про стан здоров'я та його конфіденційність, доступ до медичної допомоги, право на згоду на медичні процедури та втручання, право на здорове навколишнє середовище, що впливає на стан здоров'я, і таке інше.

УДК 35.08:159.944.4](043.2)

Мокрушина І. С.,
магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ВПЛИВ СТРЕСУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І СТРАТЕГІЇ ЙОГО МІНІМІЗАЦІЇ

У сучасному світі державні службовці стикаються з великими обсягами завдань, тиском відповідальності та необхідністю прийняття важливих рішень у стислі терміни. Стрес є невід'ємною частиною їхньої роботи, але його надмірний рівень може негативно позначитися на здоров'ї, емоційному стані та загальній продуктивності. Розуміння механізмів впливу стресу на ефективність державних службовців, а також розробка стратегій для його мінімізації є важливими завданнями для керівників та організацій.

Стрес має різноманітні прояви, які включають як фізичні, так і психологічні наслідки. Фізіологічний вплив може виражатися у вигляді хронічної втоми, порушень сну, проблем з серцево-судинною систе-

мою, головного болю та порушень травлення. Людина, яка постійно перебуває під тиском, часто стикається з виснаженням, що знижує її здатність до ефективного виконання завдань.

Психологічно стрес викликає тривожність, роздратованість і депресію. Він може призвести до емоційного вигорання, що є одним із найсерйозніших наслідків тривалого перебування у стресовому стані. Емоційне вигорання знижує здатність службовця не тільки виконувати свої обов'язки, але й зберігати інтерес до роботи, розвиватися професійно, підтримувати здорові відносини з колегами. Як наслідок, стрес прямо впливає на якість роботи державних службовців. Стрес також впливає на концентрацію уваги та здатність приймати обґрунтовані рішення. Державні службовці, які перебувають у стресовому стані, часто відчують труднощі з виконанням рутинних завдань, допускають більше помилок та працюють менш продуктивно.

Крім того, стрес сприяє зниженню творчого потенціалу та ініціативності. Державні службовці можуть уникати відповідальності за нові проекти, побоюючись не впоратися з новими викликами. Це знижує загальну ефективність роботи державних органів, де важливо швидко реагувати на змінні обставини і знаходити нові шляхи вирішення проблем.

Одним із найнебезпечніших аспектів стресу для державних службовців є те, що він знижує здатність до раціонального мислення. В умовах стресу службовці можуть приймати рішення поспіхом, не враховуючи всі можливі наслідки, або, навпаки, зволікати з прийняттям рішення через страх помилитися. Це може мати серйозні наслідки для роботи державних установ, оскільки необґрунтовані рішення можуть призводити до фінансових втрат, соціальних конфліктів або зниження ефективності державного управління.

Враховуючи серйозність впливу стресу на державних службовців, важливо розробити ефективні стратегії його мінімізації. Це потребує комплексного підходу, який включає як організаційні, так і індивідуальні заходи.

1. Підтримка ментального здоров'я працівників. Впровадження програм ментального здоров'я є однією з найважливіших складових. Це можуть бути консультації з психологами, психотерапевтами або тренінги з управління стресом. Важливо також надавати співробітникам можливість звертатися за підтримкою у випадку перших ознак емоційного виснаження.

2. Поліпшення робочих умов. Створення комфортних умов праці допомагає знизити рівень стресу. Наприклад, гнучкий графік роботи, можливість працювати дистанційно або зменшення надмірного наван-

таження є важливими заходами. Також можна розглянути автоматизацію рутинних завдань для зменшення перевантаження службовців.

3. Організація тренінгів зі стрес-менеджменту. Проведення спеціалізованих тренінгів зі стрес-менеджменту може навчити працівників ефективно керувати власними емоціями, розпізнавати ознаки стресу та використовувати техніки для його подолання. Сюди входять вправи з медитації, релаксації, а також навчання правильного тайм-менеджменту.

4. Мотиваційні програми. Визнання та винагорода працівників за їх досягнення допомагає підвищити їхню мотивацію та знизити ризик професійного вигорання. Це можуть бути не тільки фінансові винагороди, але й публічне визнання, додаткові дні відпустки або інші види стимулювання.

5. Лідерство та підтримка з боку керівництва. Важливо, щоб керівники служили прикладом у питаннях управління стресом. Вони мають відкрито говорити про важливість психічного здоров'я, підтримувати співробітників у складних ситуаціях та створювати сприятливу атмосферу для обговорення проблем.

Таким чином, стрес є серйозним викликом для державних службовців, який може суттєво вплинути на їхню продуктивність, психологічний стан та взаємовідносини у колективі. Однак завдяки ефективним стратегіям мінімізації стресу, таким як підтримка ментального здоров'я, поліпшення умов праці та впровадження тренінгів зі стрес-менеджменту, можна знизити негативний вплив стресу та забезпечити ефективне функціонування державних органів.

УДК 336.14:336.564.2

Орлова К. О.,

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ У ВПРОВАДЖЕННІ ПОДАТКОВИХ ПІЛЬГ ТА СТИМУЛІВ

Оподаткування є основою для наповнення державного бюджету. Завдяки податковим надходженням, країна може забезпечити реалізацію своїх функцій та гарантувати фінансування важливих витратних статей бюджету. Оподаткування функціонує як важливий інстру-

мент в регулюванні економіки, що надає державі можливість впливати як на стимулювання розвитку конкретних галузей виробництва шляхом зменшення податкових ставок або надання податкових пільг, так і на контроль діяльності суб'єктів господарювання шляхом збільшення податкового навантаження та зміни правил бізнесу. Використання такого інструменту сприяє балансуванню розвитку економіки та досягненню стратегічних цілей національного господарства.

Серед засобів державного регулювання економіки провідна роль належить податковому регулюванню, основним напрямком якого є покращення умов функціонування реального сектору економіки в напрямку, по-перше, активізації інвестиційно-інноваційної діяльності, а по-друге, стимулювання пріоритетних напрямів розвитку держави та підвищення конкурентоздатності економіки України на світовій арені. Основним завданням податкових реформ у цьому напрямленні має стати перевага регулятивного потенціалу над фіскальним спрямуванням податкової політики, що переведе акцент з мобілізації доходів до бюджету в напрямок стимулювання економічного розвитку держави. Реалізувати наведене завдання можливо за рахунок використання інструментів податкового регулювання, основними з яких виступають податкові пільги та податкові стимули.

Останні роки розвиток національної податкової системи все більше потерпає від зовнішніх та внутрішніх впливів. Спочатку окупація частини українських територій у 2014 р. та військові дії, потім виклики коронавірусної пандемії COVID-19, а також повномасштабне вторгнення РФ суттєво вплинули на діяльність бізнесу та трансформаційні процеси національної економіки. З боку української влади було прийнято ряд першочергових заходів, ухвалено низку законопроектів щодо боротьби з коронавірусом і так званих «карантинних пільг». Повномасштабна війна РФ проти України змусила виокремити новий етап реформування податкової системи в умовах воєнної економіки з урахуванням можливих сценаріїв післявоєнної відбудови. Для цього було впроваджено пільгове оподаткування, що допомогло економіці подолати перші шоки війни і врятувати тисячі підприємств та мільйони робочих місць.

Сьогоднішні реалії такі, що експортні можливості України стримуються руйнуваннями виробничих потужностей у металургії й добувних галузях, перекриттям транспортних маршрутів для експорту, окупацією й мінуванням сільськогосподарських земель, заборонаю на імпорт продовольчих товарів з України до 5-ти країн ЄС. Низка фундаментальних факторів стримують активізацію економічної діяльності. Йдеться про безпекові ризики для ведення бізнесу; руйнування

внутрішніх та зовнішніх виробничих зв'язків між підприємствами; логістичні обмеження для зовнішньої торгівлі; високу вартість позичкових коштів в економіці; підвищення вартості електроенергії та викопного палива; мобілізацію трудових ресурсів для військово-оборонних потреб; людські втрати в умовах військових дій; перебування значної кількості українських біженців за кордоном.

Проблеми пільгового оподаткування і забезпечення ефективного цільового використання вивільнених за рахунок податкових пільг коштів набувають особливої уваги сьогодні, оскільки дохідна частина бюджету України формується, в основному, за рахунок податкових надходжень, а пільги безпосередньо впливають на обсяг податків та зборів. Неєфективне, економічно необґрунтоване надання податкових пільг сприяє багатомільярдным втратам доходів бюджету.

Скорочення втрат бюджету від надання податкових пільг можливо досягнути за рахунок наступних заходів:

- проаналізувати існуючі пільги з позиції їх доцільності, обмежити та скасувати економічно необґрунтовані та малоефективні податкові пільги, з урахуванням аналізу їх впливу на формування доходів бюджету та податкове навантаження суб'єктів господарювання, які безпосередньо не пов'язані із соціальним захистом малозабезпечених верств населення і не мають інвестиційної спрямованості;
- забезпечити більш жорсткіший контроль над суб'єктами господарювання, що користуються пільгами, з метою усунення зловживань даними привілеями;
- знизити кількість пільг, що передбачають повне звільнення від сплати податків та доповнити їх пільговими ставками оподаткування, звузити сукупність ознак платників податків, за якими визначають приналежність до певного виду пільг.

Варто підкреслити, що скасування податкової пільги - одна з ключових умов продовження співпраці України з Міжнародним валютним фондом. Такий крок, на думку МВФ, має бодай частково зменшити дефіцит українського бюджету й поліпшити можливості держави фінансувати свої Збройні сили.

Державний бюджет грає ключову роль у впровадженні податкових пільг та стимулів, оскільки він визначає фінансові можливості держави для реалізації таких заходів. Серед основних завдань в цьому напрямку в бюджетному плануванні є:

1. Фінансове забезпечення: державний бюджет надає фінансову базу для можливості застосування податкових пільг та стимулів. Він визначає, наскільки держава може здійснювати зниження податкового

навантаження або надавати фінансові стимули для певних секторів, галузей або груп населення.

2. Стратегічне планування: під час формування бюджету держава може враховувати свої податкові цілі та стратегії. Включення податкових пільг та стимулів у бюджетні програми може бути частиною стратегії стимулювання певних галузей або економічних процесів.

3. Регулювання економіки: за допомогою податкових пільг та стимулів держава може впливати на розвиток економіки. Наприклад, зниження податкових ставок для підприємств, які інвестують у дослідження та розвиток, може сприяти інноваціям та технологічному прогресу.

4. Соціальні цілі: державний бюджет також може використовуватися для досягнення соціальних цілей через податкові пільги та стимули. Наприклад, надання податкових пільг на соціально важливі види діяльності або послуги може сприяти соціальній справедливості та зменшенню нерівності.

5. Привабливість інвестицій: шляхом встановлення податкових стимулів, таких як податкові кредити або зниження ставок, держава може зробити свою економіку більш привабливою для інвесторів. Це може сприяти залученню інвестицій та створенню нових робочих місць.

Отже, оподаткування є ключовим джерелом наповнення державного бюджету і важливим інструментом регулювання економіки, який дозволяє стимулювати розвиток пріоритетних галузей та інновацій, водночас контролюючи діяльність бізнесу. Ефективне використання податкових пільг має сприяти розвитку економіки та залученню інвестицій, але їх надмірне або необґрунтоване застосування може призвести до значних втрат для бюджету. Виклики, пов'язані з війною, пандемією та економічними труднощами, вимагають реформ у податковій системі, які повинні враховувати баланс між фіскальними цілями та стимулюванням економічного розвитку, особливо в контексті після-воєнного відновлення.

СИСТЕМА ЕЛЕКТРОННОГО ДЕКЛАРУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ЗАСОБІВ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Система електронного декларування є одним із ключових антикорупційних механізмів при цьому не лише в Україні, а і в більшості країн світу, що виконує превентивну функцію і є дієвим інструментом виявлення факту корупції.

У широкому розумінні декларацією є офіційна заява з приводу чогось, урочисте проголошення яких-небудь принципів чи положень, а також документ, у якому вони прописані. Якщо говорити безпосередньо про декларації у сфері публічного управління, то це фінансова звітність суб'єктів декларування про стан їх доходів і майна за відповідний звітний період, що подається у порядку передбаченому Законом України «Про запобігання корупції», в межах заходів прописаних у розділі VII «Фінансовий контроль» цього Закону.

В електронному вигляді декларації, відповідно до Рішення НАЗК «Про початок роботи системи подання та оприлюднення декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» від 10 червня 2016 р. № 2, почали подаватися на портал НАЗК «Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» з 2016 р. для певних категорій осіб, а вже з 2017 р. для всіх категорій осіб (за минулий календарний 2016 р.), вичерпний перелік яких зазначений у Законі України «Про запобігання корупції». При цьому вказаний орган влади зобов'язаний організовувати нормальне функціонування цього portalу.

Відповідно до положень Закону України «Про запобігання корупції» передбачено чотири типи електронних декларацій, кожен з яких дає повну картину про стан доходів і майна декларанта за відповідний звітний період, що дозволяє безпосередньо НАЗК відстежувати можливі зміни у його стані для виявлення корупційних діянь та діянь пов'язаних з корупцією. Кожен із типів декларацій має однакову структуру та складається із 16 розділів і подається у певний період.

Система електронного декларування є дієвим інструментом в руках громадськості, за допомогою якого можна слідкувати за статками публічних службовців та інших осіб, котрі відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» є суб'єктами декларування. Окрім того, даний інструмент посилює несприйняття і формує суспільну негативну думку щодо будь-яких корупційних проявів у сфері публічного управління. Тому беззаперечним (що вже неодноразово підтверджено на практиці) є те, що електронні декларації, які містяться в інформаційно-телекомунікаційній системі «Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування», є джерелом інформації для виявлення корупції, як спеціально уповноваженими антикорупційними органами, так і громадськими активістами. До речі, це є однією із вимог вступу України до Євросоюзу щодо належного функціонування системи електронного декларування та перевірки декларацій.

Проте, за даними НАЗК, факт подачі електронних декларацій та діяльність з їх перевірки не є ефективним способом у боротьбі і протидії корупції. Так, наприклад, станом на 31 грудня 2018 р. тривала повна перевірка 1250 електронних декларацій (з них 622 розпочато у 2017 р., 628 розпочато у 2018 р.), щодо 750 суб'єктів декларування. У порівнянні, в Румунії Національним агентством з питань доброчесності щороку проводиться близько 4 тис. перевірок електронних декларацій 40 інспекторами. Тобто кожен інспектор здійснює приблизно 100 перевірок на рік, що забезпечується безпосереднім доступом до необхідних реєстрів та баз даних, а також самостійністю і незалежністю самих інспекторів.

Після «перезавантаження» НАЗК у 2020 р. розпочало перевіряти декларації вже за новим порядком перевірки. За півроку (з травня до жовтня) агентство перевірило 446 електронних декларацій, з них у 131 виявлено порушення (у 97 деклараціях взагалі виявлено ознаки злочину). Загальна сума знайдених невідповідностей склала 497 млн. грн. Також були й інші досягнення у роботі цього органу влади. Цікаво, що до моменту винесення Конституційним Судом рішення № 1-24/2020(393/20) НАЗК розпочало перевірку більше тисячі декларацій, однак, було вимушено все призупинити. Це, на наш погляд, стало суттєвим кроком назад у питанні боротьби з корупцією в Україні та дозволило певним топ-чиновникам уникнути відповідальності.

Представники громадськості також негативно оцінюють ефективність електронного декларування як одного із ключових засобів контролю у сфері запобігання та протидії корупції. Так, із початком роботи системи електронного декларування від громадян почала над-

ходити велика чисельність звернень до апарату НАЗК щодо надання консультативно-роз'яснювальної допомоги у заповненні декларацій. Також громадяни зверталися і з питань підготовки антикорупційних програм, запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, оцінки корупційних ризиків тощо. У результаті чого тільки у 2018 р. працівниками НАЗК було проведено 82 навчальних заходи, учасниками яких стало понад 5 тис. представників різних органів влади. Такі заходи проводяться і надалі, оскільки проблема правильного декларування залишається актуальною. Враховуючи таку ситуацію, вважаємо, що принципами системи електронного декларування повинно бути не лише відкритість та прозорість, а й обізнаність декларантів та наявність технічної можливості їх подання.

Окремо ще варто сказати про таку технічну проблему системи електронного декларування як перевантаженість порталу «Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування», яка виникає щорічно перед завершенням деклараційного періоду (зазвичай це період з лютого до квітня). У результаті чого декларанти не в змозі належним чином сформулювати власні декларації та вчасно їх подати. Підтвердження цього є численні судові справи, в оскарженні протоколів за ст. 45 Закону України «Про запобігання корупції» та ст. 172-6 «Порушення вимог фінансового контролю» КУпАП про несвоєчасне подання декларації без поважних причин. На жаль, судова практика з цього питання є неоднозначною. Наприклад, справи, що пов'язані із несвоєчасним поданням декларацій через технічні збої одних працівників завершуються для них накладенням адміністративного стягнення у вигляді штрафу на користь держави, а інших звільняють від відповідальності через відсутність правопорушення. Враховуючи такий стан речей, фахівці, з якими ми повністю погоджуємось, рекомендують заповнювати електронні декларації максимально завчасно, а не в останні дні до завершення деклараційної кампанії, щоб зробити це без помилок і своєчасно, встигнути зібрати всі необхідні довідки.

Таким чином, враховуючи вищевикладене можна зробити висновок, що система електронного декларування як один із ключових засобів контролю у сфері запобігання та протидії корупції, на сьогодні у повній мірі не виконує тією ролі, яка їй відведена. Це пов'язано, насамперед, із недоліками в роботі НАЗК, лояльністю судової влади до корупційних ризиків та порушень (безпосередньо Конституційного Суду), а також малоосвіченістю самих декларантів. З метою вирішення вказаних проблем необхідно впроваджувати ефективні заходи по їх вирішенню.

СУТНІСТЬ І ПОНЯТТЯ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ІЗ ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Громадянське суспільство (англ. *civil society*) - це сукупність недержавних організацій, які представляють волю та інтереси громадян. Соціолог Дж. Александер, професор Каліфорнійського університету, у своїй монументальній праці «Громадянське суспільство» дав найкоротше за кількістю слів і водночас найширше за значенням визначення цього поняття: «громадянське суспільство - це сфера людської солідарності». М. Волцер, професор Принстонського та Гарвардського університетів має схожі погляди і описує громадянське суспільство як «простір непримусової людської асоціації». Професор С. Рябов більш широко розкриває поняття і зазначає, що «підвалиною громадянського суспільства є громадянин, свідомий своїх інтересів і готовий до активної діяльності, насамперед шляхом об'єднання у добровільні асоціації для забезпечення цих інтересів». А. Колодій визначає громадянське суспільство як сферу спілкування, взаємодії, спонтанної самоорганізації і самоврядування вільних індивідів на основі добровільно сформованих асоціацій, яка захищена необхідними законами від прямого втручання і регламентації з боку держави і в якій переважають громадянські цінності.

Загалом, існують різні точки зору стосовно розуміння поняття громадянського суспільства. Наприклад, з точки зору реалізації і захисту індивідуальних та групових інтересів громадянське суспільство - це система добровільних громадських організацій, засобів формування суспільної думки, тиску на політичну сферу, а також інших міжгрупових і міжособистісних стосунків, які створюють можливості для реалізації членами суспільства своїх інтересів. А з погляду структури суспільної системи громадянське суспільство складає своєрідний соціальний простір, в якому люди взаємодіють як автономні індивіди, а, взаємодіючи, утворюють складну, багаторівневу мережу громадянських зв'язків, які і творять соціальне життя і, безпосередньо, суспільство, яке не потребує примусу з боку політичних структур задля функціонування. Через це громадянське суспільство часто називають «третім сектором», яке і є проміжною ланкою між громадянами і державою.

Якщо тлумачити «громадянське суспільство» в широкому розумінні, то воно включає участь у партіях, неурядових організаціях, у громадянських ініціативах або соціальних рухах, як і співучасть в інших корисних для суспільства об'єднаннях. Звідси чітко простежується взаємозв'язок громадянського суспільства із громадянською активністю, яка у сучасному світі має тенденцію до зростання та спричинює активізацію діяльності громадських рухів та об'єднань. Вони, в свою чергу, роблять вагомий внесок у розбудову держави на демократичних принципах та цінностях і сприяють їх реалізації та дотриманню. Таке твердження висвітлене у роз'ясненні до «Характеристики громадських формувань як інститутів громадянського суспільства» Міністерства юстиції України: «Розвинуте громадянське суспільство це умова демократичного врядування, оскільки його наявність полегшує захист індивідуальних і громадських інтересів громадян, стримує узурпацію влади, забезпечує підзвітність влади суспільству. Громадянське суспільство активно сприяє процесам політичної демократизації, набуття державою ознак правової, відстоюючи матеріальну і духовну незалежність людини від держави, домагаючись правової гарантії такої незалежності, захисту приватних і суспільних інтересів людей».

Із запропонованого роз'яснення стає очевидним, що поняття громадянського суспільства співвідноситься саме з правовою державою, в якій відображаються найважливіші характеристики і цінності демократії. Держава, яка позбавлена внутрішньої свободи громадських відносин, не підтримує демократичний режим соціального життя, і не розвиває цінності законності, свободи та демократії не може розвиватися на основі об'єднань, ініціатив та пріоритетів громадянського суспільства. Варто зауважити, що в умовах тоталітаризму, чи навіть обмеженої демократії громадянське суспільство якщо й можливе, то лише в якості елемента опору, який представлений сукупністю нелегальних соціальних течій. Тобто, тут виявляється невід'ємна взаємозалежність громадянського суспільства із правовою державою - вони не можуть повноцінно існувати окремо.

На основі цього, для цілей цієї роботи визначено поняття громадянського суспільства як сукупність добровільно створених громадських інституцій, які сформовані активними представниками суспільства для захисту й реалізації своїх прав та свобод і діють у межах законодавчо закріплених норм, що спрямовані на їх існування та належне функціонування. Власне громадські організації, як елемент структури громадянського суспільства, створюються та діють задля інституціоналізації, підтримання і захисту прав та інтересів громадян у широкому спектрі сфер суспільного життя. Вони роблять вагомий внесок у

розбудову держави на демократичних принципах та цінностях і сприяють їх реалізації та дотриманню. Задля такої діяльності має бути налагоджена взаємодія із органами публічної влади, яка постійно буде удосконалюватися та набувати нових форм.

Розглядаючи взаємовідносини з державою, громадянське суспільство виступає як сфера автономного існування, самовияву, самореалізації і самоорганізації індивідів, яка захищена законами від прямого втручання та регламентації з боку публічної влади. За останні кілька років спостерігається тенденція до розширення мережі інститутів громадянського суспільства та їх популяризації у кожній сфері життєдіяльності людей та у кожному куточку країни. Це зумовлює необхідність врегулювання відносин між цими суб'єктами - громадянським суспільством та публічними органами влади - та надання їм характеру партнерських відносин.

У контексті цього підрозділу варто дати визначення поняттю взаємодія, яке найбільш доречно для досліджуваного питання. Отже, «взаємодія - це філософська категорія, яка відображає особливий тип відношення між об'єктами, при якому кожний з них діє (впливає) на інші, приводячи до їх зміни, і водночас зазнає дії (впливу) з боку кожного з цих об'єктів, що, в свою чергу, зумовлює зміну його стану та характеризується певною реакцією (відгук або обернена дія)». Важливою ознакою взаємодії є те, що вона існує лише тоді, коли виділяються два чи більше елементів між якими формуються відносини.

Ще одним тлумаченням описуваного поняття є таке: «взаємодія - це процес взаємного впливу елементів один на одного, найбільш загальна, універсальна форма руху і розвитку». У контексті держави та суспільства, важливим є те, що спільнота у державі набуває цивілізованості і стає суспільством, в той же час, держава не може існувати поза суспільством, бо вона є похідною від нього і покликана йому слугувати. Враховуючи це, головними ознаками взаємодії влади і громадянського суспільства є їхня цільова спрямованість, яка полягає у реалізації прав і свобод, які зафіксовані в Конституції. А джерелом формування цілей публічного управління у демократичних країнах виступає безпосередньо громадянське суспільство. Тому, беззаперечно, простежується те, що публічне управління є невід'ємним від взаємодії з громадянським суспільством.

Враховуючи підвищення ролі соціальних утворень, а також з метою налагодження ефективного діалогу та партнерських відносин органів публічної влади, органів місцевого самоврядування з організаціями громадянського суспільства, передусім з питань забезпечення прав і свобод людини і громадянина, у 2016 році Президент України

видав указ «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні». Ним було затверджено «Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016 - 2020 роки». Як зазначено у цьому документі, то розроблення нової Стратегії зумовлено змінами основних тенденцій розвитку громадянського суспільства, зростанням його ролі в різноманітних сферах - від просування реформ на державному і місцевому рівнях, європейської інтеграції та розвитку електронного урядування до надання волонтерської допомоги

Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам публічної влади під час дії особливого періоду, проведення антитерористичної операції, надання допомоги внутрішньо переміщеним особам. Також зазначено, що Стратегія спирається на базові цінності відносин між демократичною державою і громадянським суспільством, зумовлена становленням такого суспільства як основи народовладдя та прагненням створити належні умови для ефективної взаємодії держави, громадянського суспільства та бізнесу задля модернізації України, підвищення добробуту і створення рівних можливостей для всіх.

Безумовно, можна сказати, що затвердження такого документу є дуже важливим кроком для становлення і стрімкого розвитку громадянського суспільства в Україні та для ефективної його взаємодії з органами публічної влади, а також для підтвердження свого статусу та першочергової цінності у демократичній державі.

Завдяки діяльності громадських організацій громадяни мають можливість взаємодіяти з органами публічної влади та впливати на їх рішення, тим самим підтверджувати їх легітимний характер. І. Снігур під механізмом реалізації права громадян на участь у здійсненні публічної влади розуміє систему засобів (правових, політичних, соціальних та інших), за допомогою яких можливості та блага, що становлять зміст вказаного права, втілюються в реальні суспільні відносини, завдяки чому громадяни можуть брати участь у громадсько-політичному житті держави та здійсненні публічної влади.

Враховуючи прийняті закони, затверджену «Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016 - 2020 роки», Указ Президента «Про забезпечення умов для більш широкої участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики та Указ Президента «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», можна визначити основні пункти, які сприяють саморозвитку громадянського суспільства з боку органів публічної влади:

«1) створення системних, передусім правових та фінансових, умов діяльності організацій та структур громадського сектору;

2) реалізацію політики громадської консолідації для вирішення соціально значущих проблем, спрямованої на забезпечення добробуту громадян;

3) визначення і втілення принципів, на яких будується взаємодія органів влади із структурами громадського сектора, створення відповідних інститутів взаємодії;

4) удосконалення чинних і розробка нових форм соціального партнерства та форм співробітництва органів влади із громадським сектором;

5) вироблення ефективних механізмів підтримки діяльності недержавних організацій у реалізації ними соціально значущих програм».

Підсумовуючи можна сказати, що громадянське суспільство відіграє ключову роль у підтримці демократії, сприяє активній участі в суспільному житті та впливає на формування державної політики. Громадянське суспільство створює соціальні зв'язки, підтримує громадські ініціативи і забезпечує взаємодію між громадянами та владою, зміцнюючи демократичні цінності та сприяючи розвитку держави на цих засадах.

УДК 351.77(100)(043.2)

Попов Д. О.,

магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПТУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

СВІТОВИЙ ДОСВІД СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Без комплексної узгодженої кадрової політики не може ефективно функціонувати жодна система управління людськими ресурсами незалежно від того, на якому рівні і в якій сфері вона формується та реалізується і вітчизняна сфера охорони здоров'я при цьому не є виключенням.

Кадрова політика у системі охорони здоров'я – це головний вектор роботиз людськими ресурсами в галузі охорони здоров'я регіону, який визначається системою теоретичних поглядів, ідей, імперативів та прикладних правил, форм і методів кадрової роботи за різними

функціональними напрямками, розробленими органами державної влади центрального і регіонального рівнів.

За сучасних умов розвитку економіки України в установах медичної сфери значної актуальності набуває оцінка ролі компетентності менеджера у формуванні високого конкурентного статусу закладів охорони здоров'я за умов глобальних трансформацій, однак потреба у реалізації ряду реформ вітчизняної

«системи охорони здоров'я» об'єктивно ставить вимоги щодо вдосконалення професійної підготовки працівників медичних установ, при цьому в основному йдеться саме про кваліфікований медичний персонал, а саме лікарський та мед сестринський склад.

Слово «менеджер» або «менеджмент», котре можна почути в закладах охорони здоров'я, часто має виражений «негативний відтінок», що спричинено управлінськими прорахунками працівників адміністративного апарату галузі. Вважається, що керувати лікарнею, відділенням або поліклінікою повинен медичний працівник, який може володіти управлінськими навичками сам щодо лікувального процесу або може здобути їх під час робочого процесу на протязі відповідного періоду часу. При цьому слід зазначити, що «галузь охорони здоров'я» на сучасному етапі є комплексною системою, котра складається з багатьох взаємопов'язаних організацій та інститутів, котрі у свою чергу, детермінують необхідність володіння менеджером «закладу охорони здоров'я» потужним інноваційним потенціалом, котрий виступає є синтезуючим елементом професійної компетентності.

Розуміння важливості формування в керівних працівників організацій охорони здоров'я управлінських компетентностей повільно прогресує. Кращим доказом цього є зростання попиту на «освітні програми» з «менеджменту в сфері охорони здоров'я», дані програми відкривають як медичні університети, інститути, бізнес-школи, так і невеликі приватні освітні заклади. Їх проводять як у форматі самостійних програм різної тривалості, так і у вигляді набору додаткових курсів у формі додатка до основної дипломної програми. Очевидно, в масштабах країни загальна кількість випускників таких програм поки щонайменше незначна, але сам факт наявності знакових та виняткових.

Проаналізуємо «світовий досвід» провідних університетів та бізнес-шкіл по організації та проведенню програм з «менеджменту в охороні здоров'я», адже саме їх проходження є домінуючим фактором підвищення компетентності «менеджерів закладів охорони здоров'я». В даний час кращі освітні заклади світового рівня пропонують наступні типи дипломних програм в галузі «охорони здоров'я», а саме:

– «Програми MBA» (Master in Business Administration) – «Майстер ділового адміністрування» дана програма представлена для менеджерів, які бажають робити кар'єру в бізнесі і, відповідно, потребують

отримання спеціальних управлінських знань і компетенцій. Спрямованість навчання у галузі охорони здоров'я, зазвичай відбивається в назві програми: «Програма MBA з охорони здоров'я» (MBA in Health Management, Health Sector MBA). Найчастіше такі програми залучають фахівців, які працюють або бажають працювати в окремих компаніях і організаціях, які є самостійними бізнес-одинацями в сфері охорони здоров'я. Прикладами таких компаній можуть служити всі компанії фармацевтичної галузі, аптечні мережі, компанії, що спеціалізуються на клінічних випробуваннях медичних препаратів або на лабораторних дослідженнях, приватні або державні лікарні та клініки. «Програми MBA» з охорони здоров'я, як правило, реалізуються в рамках бізнес-школ, поряд з іншими «MBA-програмами», котрі спеціалізуються в певних функціональних областях менеджменту;

- «Програми MPH» (Master in Public Health) – «Майстер громадської охорони здоров'я», ця програма по тривалості, інтенсивності і складу слухачів дуже близькі до «програм MBA», відмінність полягає в тому, що її випускники більшою мірою орієнтовані на роботу, пов'язану з адмініструванням системи охорони здоров'я, тому на таких програмах акцент робиться на курси, пов'язані з державним чи громадським регулюванням охорони здоров'я країни або регіону. Слід відмітити, що в міру того, як галузь охорони здоров'я стає все складнішою, а елементи її системи все сильніше пов'язуються один з одним, грань між «програмами MBA» в охороні здоров'я та «MPH» потроху стирається, про це, зокрема, свідчить той факт, що і ті й інші програми часто адресуються до однієї тієї ж аудиторії, наприклад до менеджерів компаній біотехнологій і фармацевтики;

- «Програми MHA» (Master of Health Administration) – «Майстер адміністрування в охороні здоров'я», дуже поширена, котра дозволяє її власникові успішніше просуватися по адміністративних кар'єрних щаблях в установах охорони здоров'я, фактично це програма для «чиновників від охорони здоров'я»;

- «Програми MSc» (Master of Science) in Public Health – «Магістр охорони здоров'я», такі програми зазвичай відрізняє відсутність вимоги, що стосуються досвіду роботи. Програма розрахована на вже діючих менеджерів закладів охорони здоров'я, страхових фондів, міжнародних агентств, фармацевтичних та консалтингових компаній. Відповідно, вона реалізується в модульному форматі, що дозволяє слухачам навчатися без відриву від роботи.

- Існує також «світова практика» проведення короткострокових програм, до категорії яких ми будемо включати всі програми, навчання на яких не супроводжується отриманням ступеня (видачею диплома) певного зразка. Очевидно, що такі програми завжди коротші за часом,

а їх слухачі прагнуть не стільки до кар'єрного просування або підвищення своєї вартості на ринку праці, скільки до отримання негайних знань і навичок, які буквально на наступний день можна застосувати у своїй управлінській практиці. На відкриті програми люди приходять як за власною ініціативою, так і за ініціативою компаній і організацій, в яких працюють. Друга категорія більш поширена хоча б тому, що це навчання вельми дороге і частіше оплачується саме компаніями. Навчальний план таких програм фіксований і не змінюється під запити поточної групи.

Оскільки охорона здоров'я відноситься до категорії галузей, де технологічні, інформаційні та організаційні інновації швидше норма, ніж виняток, це не могло не відбитися на кількості навчальних програм, предметом вивчення яких є інновації. Прикладом може служити програма «Challenges in the European Healthcare Market. Winning through Innovation» («Виклики європейської охорони здоров'я. Перемога через інновації»), що проходить зі школи бізнесу IESE Гаварського університету (Барселона, Іспанія), «триденна програма», кожен день якої присвячений певній темі:

- перший день – «огляд майбутніх змін в охороні здоров'я»;
- другий – «інструменти за допомогою яких можна використовувати інновації в складній галузі»;
- третій – «втілення інновацій в життя».

В цілому можна сказати, що кількість «недипломних програм», що спеціалізуються в певних галузях, невелика в порівнянні з кількістю програм, що реалізуються в певних функціональних областях менеджменту або в області певних менеджерських компетенцій. Частка програм з менеджменту в охороні здоров'я ще менше. Більшість провідних бізнес-шкіл вважає за необхідне мати в своєму портфелі хоча б одну таку програму, проте можна з упевненістю говорити про те, що в даний час акцент в бізнес-освіті для охорони здоров'я робиться на «дипломні» та «корпоративні програми».

Ромазанов Р. Р.,

викладач,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Маркова О. М.,

магістрантка

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Функціональність публічного управління значним чином залежить від наявності професійних кадрів. Тому, ключовим напрямком державної політики є забезпеченість органів публічного управління кваліфікованими фахівцями. Державні службовці є основою, а якій базується успішна діяльність органів державної влади. Варто підкреслити, що ефективність та якість роботи публічних установ та органів влади на центральному, регіональному та державному рівні визначається реалізацією дієвої кадрової політики.

В умовах воєнного стану особливого значення набуває підготовка державних службовців, адже результативність функціонування державного апарату певним чином залежить від рівня підготовки його фахівців швидко та ефективно реагувати на нові виклики та зміни, спричинені повномасштабним вторгненням росії на територію України. Слід зазначити, що під час війни державні органи зіштовхнулись зі значними труднощами у роботі, а саме підвищенням рівня навантаження, зростанням небезпеки, внаслідок постійних обстрілів, скороченням робочих місць, зменшенням фінансування на заробітну плату державних службовців, виникненням необхідності забезпечення безперервності роботи, що вимагає нових методів та підходів до здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Зміни в державному управлінні, внаслідок війни, пов'язані не тільки з труднощами та ризиками для державних службовців, а й з необхідністю підтримки стабільності в процесах управління.

Таким чином, особливості підготовки державних службовців в умовах воєнного стану є досить актуальним питанням на сьогодні та стосуються професійної компетентності кадрів, навичок антикризового менеджменту, здатності швидко реагувати на стресові ситуації та оперативно приймати рішення в кризових умовах.

Одним із негативних чинників, що впливають на організацію ефективної роботи органів публічного управління є тенденція до скорочення кількості державних службовців в Україні.

Так, для детальнішого розуміння стану забезпечення органів державної влади кадрами, варто проаналізувати статистичні дані Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС).

Відповідно до статистичних даних про кількісний склад державних службовців, станом на 30.06.2024 р. в Україні нараховувалось 158 091 фактично працюючих державних службовців. Відповідно до Річного звіту НАДС у 2023 році (станом на кінець грудня) фактично працюючих державних службовців налічувалося 159 904 осіб. Станом на 31.12.2022 р. – 165 422 особи. До війни, станом на 01.01.2021 року таких державних службовців було 351 835 осіб (рис. 1).

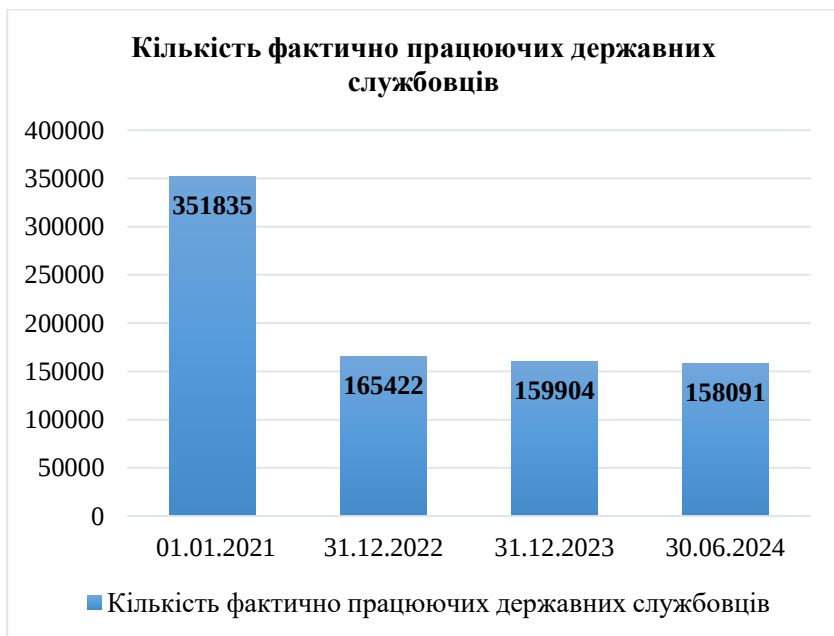


Рис. 1. Кількість державних службовців в Україні

Так, порівнюючи дані за 2021, 2022, 2023 та перший квартал 2024 року, можна побачити тенденцію до значного скорочення кількості фактично працюючих державних службовців. Тобто, у зв'язку з воєнним станом, введеним у 2022 році в Україні більше ніж вдвічі

скоротилась кількість державних службовців – з 351 835 у 2021 році до 158 091 у 2024 році.

Проаналізувавши статистичні дані про кадровий склад органів публічного управління, слід виокремити основні причини до зменшення кількості фактично працюючих державних службовців, а саме: мобілізація держслужбовців до Збройних сил України, перебування на тимчасово окупованих територіях, еміграція за кордон, зміна місця проживання у зв'язку з внутрішнім переміщенням, втрати через смерть чи зникнення безвісти внаслідок війни та звільнення з посад державної служби.

Зазначені результати свідчать про необхідність впровадження змін у кадрову політику відповідно до сучасних реалій, що включає в себе навчання, підготовку нових фахівців та перепідготовку вже існуючих кадрів з метою забезпечення стабільності, ефективності та безперервності роботи державних органів в Україні в умовах воєнного стану.

УДК 35.088.6:342.78](043.2)

Ромазанов Р. Р.,

викладач,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Ступак Н. М.,

магістрантка

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У ВПРОВАДЖЕННІ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ ПІДГОТОВКИ ТА НАВЧАННІ КАДРІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

На сьогодні ключовим фактором ефективного державного управління є наявність кваліфікованих кадрів у сфері публічного управління. Після отримання незалежності Україна продемонструвала своє бажання мати висококваліфіковані кадри управління, здатні ефективно впроваджувати соціально-економічні реформи. Уряд України визначив створення сильної держави через компетентних та сучасних фахівців як один із своїх стратегічних пріоритетів. Таким чином, забезпечення органів публічного управління кваліфікованими кадрами є одним із

важливих напрямів державної політики. Слід зауважити, що внаслідок повномасштабного вторгнення росії на територію України велика кількість українського населення була змушена шукати притулок у безпечних регіонах країни або за кордоном. Ця тенденція негативно позначилася на кадровому забезпеченні на ринку праці в Україні, включаючи органи публічної влади.

Важливим фактором удосконалення системи державного управління є підготовка та навчання фахівців у галузі публічного управління. Воно має спрямовуватися не лише на теоретичні знання, а й на розвиток практичних навичок, які відповідають потребам суспільства та держави. У контексті глобалізації, технологічних інновацій та постійних соціальних змін необхідність у кваліфікованих кадрах, які можуть адаптуватися до нових викликів, тільки збільшується.

Для досягнення ефективної підготовки та навчання кадрів на сьогоднішній день рекомендується використовувати інноваційні підходи, які базуються на нестандартних методах, що дозволяють кадрам краще засвоювати знання та стимулюють їхній інтерес. Важливо зауважити, що головною метою інновацій у навчанні персоналу є розвиток їх творчого потенціалу, підвищення рівня професійних компетенцій та розвиток необхідних особистісних та професійних якостей.

Інноваційні підходи до підготовки та навчання кадрів в сучасному суспільстві відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності організацій. Вони дозволяють адаптуватися до швидкозмінюваних вимог ринку та технологічних нововведень. Інноваційні підходи включають в себе використання новітніх технологій, розробку гнучких навчальних програм, впровадження дистанційного навчання, використання різноманітних методів навчання персоналу та багато іншого. Ключовими перевагами інноваційних підходів є збільшення ефективності навчання, підвищення мотивації персоналу, зменшення витрат та можливість швидкої адаптації до змін.

Умови воєнного часу накладають психологічний та емоційний стрес на управлінський персонал, вимагають оперативності та швидкості у вирішенні проблем, особливої уваги до захисту конфіденційної інформації та забезпечення безпеки управлінських процесів. Підготовка кадрів має включати елементи психологічної підтримки, тренінгів з керування стресом та адаптації до надзвичайних умов, повинна надавати навичок швидкого аналізу ситуації та ефективного прийняття рішень під час стресових ситуацій, навичок з побудови ефективних комунікаційних систем та ведення зв'язків з різними зацікавленими сторонами. Управлінські кадри повинні бути готові до лідерства в умовах кризи та мобілізації, мати навички стратегічного аналізу та

планування в умовах нестабільності. Підготовка має включати розвиток навичок лідерства, здатності до мотивації персоналу та ефективної командної роботи, вивчення методів прогнозування ситуації та розробки стратегій управління кризовими ситуаціями. Умови воєнного часу вимагають особливої уваги до захисту конфіденційної інформації та забезпечення безпеки управлінських процесів. Підготовка кадрів повинна включати навчання з питань кібербезпеки, захисту даних та інших аспектів безпеки. Таким чином, підготовка управлінських кадрів в умовах воєнного часу вимагає комплексного підходу, що охоплює не лише професійні навички, але й психологічну та етичну підготовку до роботи в надзвичайних умовах.

Унікальні виклики, які ставлять перед собою умови воєнного стану, потребують не лише мобілізації ресурсів і стратегій національної оборони, але й перегляду підходів до підготовки та навчання кадрів у сфері публічного управління. Важливими вимогами для забезпечення ефективності дій у надзвичайних ситуаціях стають саме інноваційні методи. Питання забезпечення високого рівня кваліфікації управлінських кадрів в умовах воєнного стану та адаптація їх навчання до непередбачуваних обставин вимагають новаторських підходів та стратегій, які дозволять забезпечити надійну, оперативну та компетентну реакцію на будь-які виклики військового часу.

Використання сучасних технологій у навчальних програмах для державних службовців значно покращує доступ до навчальних матеріалів, забезпечує інтерактивність та персоналізацію навчання. У високорозвинених країнах з високим рівнем цифровізації, в тому числі і в Україні, державні службовці мають доступ до онлайн-курсів, вебінарів та цифрових платформ, що дозволяє їм постійно оновлювати свої знання та навички в реальному часі.

Міжнародний досвід у впровадженні інноваційних методик і стратегій у підготовці та навчанні кадрів у сфері публічного управління є досить насиченим та позитивним для України, сприяючи більш ефективному та прозорому управлінню, орієнтованому на потреби громадян. Державна служба в Україні потребує постійного вдосконалення, з урахуванням досвіду зарубіжних країн. Зміни у підготовці та навчанні кадрів органів публічної влади в Україні орієнтовані на європейську інтеграцію, тому досвід Європейського Союзу є дуже корисним і актуальним. Важливим кроком на цьому шляху є аналіз практик та законодавства інших країн, щоб визначити необхідність внесення змін до українського законодавства, особливо в контексті реформування органів публічної влади в сучасних умовах.

Ромазанов Р. Р.,

викладач,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Таланова Л. О.

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МІЖНАРОДНІ АЛЬЯНСИ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ЗМІЦНЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

На сучасному етапі національна безпека України є однією з ключових сфер державної політики, яка вимагає активної взаємодії з міжнародними партнерами та альянсами. Ситуація в Україні, що ускладнилася після анексії Криму та збройного конфлікту на сході країни, змусила державу посилювати свої оборонні можливості шляхом тісної співпраці з міжнародними організаціями, такими як НАТО, ЄС та ООН. Міжнародні альянси грають вирішальну роль у підвищенні обороноздатності та безпеки країни завдяки впровадженню спільних стратегій, військової підтримки та модернізації оборонних ресурсів.

Важливим аспектом співпраці з НАТО є Партнерство заради миру, у рамках якого Україна активно співпрацює з Альянсом. Це дозволяє адаптувати українські збройні сили до стандартів НАТО, що включає покращення військової підготовки, модернізацію обладнання та підвищення оперативної сумісності з країнами-членами Альянсу. Зокрема, українські війська беруть участь у спільних навчаннях, що допомагає отримувати цінний досвід та вдосконалювати свої навички в умовах реальних бойових дій. Це також сприяє покращенню обміну інформацією та координації між Україною і НАТО, що є важливим для протидії спільним загрозам.

Крім того, участь України в міжнародних операціях з підтримання миру, таких як миротворчі місії ООН, зміцнює її позиції на міжнародній арені і дозволяє отримувати важливий досвід для вирішення внутрішніх безпекових викликів. Зокрема, українські миротворці беруть участь у стабілізаційних операціях в різних регіонах світу, що допомагає їм розвивати навички стратегічного планування та управління кризовими ситуаціями. Такий досвід є надзвичайно важливим для національної безпеки України, адже допомагає підвищити ефективність дій у надзвичайних ситуаціях.

Міжнародні економічні та політичні санкції проти агресора також відіграють важливу роль у підтримці національної безпеки України. Санкції спрямовані на послаблення військових можливостей супротивника та обмеження його фінансових ресурсів, що унеможливило агресивні дії щодо України. Водночас європейська інтеграція надає Україні доступ до новітніх технологій, ресурсів та оборонної допомоги, що дозволяє зміцнювати власні оборонні можливості. Це включає як економічну, так і військову підтримку, а також консультації та експертну допомогу для реформування сектору безпеки.

Однією з ключових проблем міжнародної співпраці в галузі безпеки є необхідність глибшого залучення України в існуючі міжнародні системи колективної безпеки, такі як НАТО, та створення нових стратегічних альянсів для протидії зовнішнім загрозам. Сьогодні Україна стикається з викликами, які вимагають швидкої адаптації до нових умов та побудови партнерських відносин з іншими країнами, що мають подібні безпекові інтереси. Це дозволить Україні отримувати більш ефективну військову та політичну підтримку в умовах загострення глобальних конфліктів.

Сучасний світ зіткнувся з багатьма загрозами, такими як тероризм, кіберзагрози, гібридні війни та екологічні кризи, що вимагають міжнародної координації та спільної протидії. Україна, як активний учасник світової спільноти, повинна активно брати участь у розробці нових стратегій та політик, спрямованих на протидію цим загрозам. Одним із таких напрямів є участь у створенні нових багатосторонніх альянсів, які дозволять підвищити рівень безпеки на міжнародній арені.

У підсумку, міжнародні альянси є важливим фактором у зміцненні національної безпеки України. Їхнє значення зростає у світлі глобальних викликів та загроз, які стають все більш складними та небезпечними. Участь у міжнародних альянсах дозволяє Україні отримувати доступ до нових ресурсів, технологій та військової допомоги, що сприяє підвищенню обороноздатності та стабільності країни. У зв'язку з цим, Україна повинна продовжувати розвивати свої відносини з міжнародними організаціями та активізувати співпрацю для досягнення своїх стратегічних цілей у сфері національної безпеки.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Публічна служба є одним із ключових елементів системи державного управління будь-якої країни. Вона забезпечує реалізацію державної політики, підтримує ефективне функціонування державних інститутів та надає послуги громадянам. У кожній країні світу публічна служба розвивається з урахуванням своїх специфічних особливостей, залежно від історичних, політичних, економічних та культурних чинників. Проте всі держави прагнуть сформувати професійну, чесну, стабільну, відповідальну та ефективну систему публічного управління. Дослідження та аналіз зарубіжного досвіду надає багато прикладів успішних моделей публічної служби, які можуть стати цінними для реформування та покращення української державної служби.

У Британській системі не фігурує поняття «публічна служба», вона замінена поняттям «громадянська служба», яка є несистемною на законодавчому рівні, оскільки не існує єдиного закону, що її регулює. Вона складається з ряду законодавчих актів, таких як накази в Раді, постанови та інструкції міністерств. Система країни поділяється на внутрішню громадянську службу (до яких відносяться службовці міністерств, за винятком Міністерства закордонних справ) та дипломатичну службу (Міністерство закордонних справ).

Громадянська служба складається з двох основних типів службовців: промислових (працівники виробничих сфер) і непромислових (адміністративні працівники або "білі комірці").

Загалом громадянська служба відіграє важливу роль у діяльності британського уряду, і її працівники виконують різні функції, такі як виплати соціальних допомог, працевлаштування безробітних, видача ліцензій тощо.

Канада має багаторівневу систему публічного управління, яка базується на федеративному устрої країни. Вона складається з трьох основних рівнів: федерального, провінційного та муніципального. Провінції та території Канади мають лівову частку автономії, регулюючи діяльність місцевого самоврядування через власні законодавчі органи.

Кожна провінція має право визначати і змінювати межі муніципальних одиниць, розробляти політику, що регулює діяльність місцевих органів влади, а також здійснювати контроль за їхньою діяльністю. Федерація забезпечує фінансову підтримку органам місцевого самоврядування через субсидії та дотації.

Особливості місцевого самоврядування Канади багато в чому зумовлені міжнародними нормами та традиціями, а вплив корінного населення важливий для управління природними ресурсами в північних територіях.

У Німеччині публічна служба охоплює діяльність на службі юридичних осіб публічного права. Чиновники виконують публічно-правові функції, працюючи у федеральних, земельних органах або інших публічних установах. Німецьке законодавство чітко розрізняє чиновників, службовців і робітників у державному секторі. Чиновники, які виконують суверенні функції держави, отримують спеціальний статус і мають особливі привілеї.

Таким чином, кожна з країн має свої специфічні процеси та способи регулювання публічної служби, проте ключовими є принципи виконання державних функцій на користь усього суспільства. Зарубіжний досвід організації та функціонування публічної служби надає багатий вибір моделей, які можуть слугувати прикладом для реформування української системи державного управління.

УДК 351.77(477)(043.2)

*Тищук А. І.,
магістрант,*

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Об'єктом управління є вся система охорони здоров'я країни, яка надає медичну допомогу населенню. Здоров'я людей у сучасних умовах відіграє роль провідного чинника національної безпеки та сталого розвитку країни та вважається найвищою соціальною цінністю суспільства. Водночас, на думку експертів та науковців, погіршення соціально-економічної ситуації в Україні та криза в національній економіці в попередні роки негативно вплинули на динаміку здоров'я населення. Існуюча система побутового медичного обслуговування населення не здатна повністю вирішити проблему медичного обслуго-

вування громадян. п

Розвиток системи охорони здоров'я (СОЗ) в Україні після здобуття незалежності можна поділити на чотири періоди: 1) 1991-2000 рр., 2) 2000-2010 рр.; 3) 2010-2013 рр.; 4) з 2014 р. по теперішній час.

Характеристика першого періоду. Протягом першого десятиліття після проголошення незалежності реформи системи безпеки практично не було. Основні зусилля Уряду України та Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) як центрального органу виконавчої влади у сфері охорони здоров'я були спрямовані на недопущення розвалу існуючої системи охорони здоров'я та підтримання мінімального рівня соціальних гарантій охорони здоров'я.

Другий етап мав на меті встановити основні настанови та механізми реформування СОЗ. На рубежі століть вітчизняні та зарубіжні експерти за

підтримки міжнародних організацій працювали над визначенням широких напрямків та тестуванням ключових механізмів реформування СОЗ.

Третій етап – масштабна реформа СОЗ у пілотних регіонах. Політичні кола та експерти стверджують, що протягом усього періоду незалежності реформи СОЗ в Україні не проводилися або проводилися лише неефективно.

Четвертий (сучасний) період – масштабна реформа охорони здоров'я – розпочалася після перерви через потребу нової влади розробити підходи до реформування галузі. Перші заходи вже були спрямовані на зменшення впливу адміністративних методів і підвищення гнучкості управління. Вперше в історії країни цільове фінансування охорони здоров'я з державного бюджету запроваджено у вигляді медичної субсидії у 2015 році. Скасовано наказ МОЗ України, згідно з яким персонал ПМК має проходити навчання відповідно до ресурсів (розмір ліжкового фонду тощо).

Не так давно система охорони здоров'я базувалася на радянській моделі охорони здоров'я – системі Семашка. Це була дуже потужна система, яка використовувалася в Радянському Союзі, а також на Кубі. Основні переваги та недоліки наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки системи охорони здоров'я Семашко

Система охорони здоров'я Семашка	
Переваги	Недоліки
Формувалася на основі найкращих практик та досвіду.	Критичне недофінансування

Система охорони здоров'я Семашка	
Переваги	Недоліки
Розмір прав на медичні виплати незалежно від статусу та доходу особи	Низька заробітна плата медичних спеціалістів, високе навантаження, що сприяло втраті престижу професії
Впровадження нових знань, надання якісних медичних послуг, що сприяло збільшенню тривалості життя населення та зниженню дитячої смертності.	Недостатнє обладнання, ефективні препарати тощо.
	Була оплата лікарям «на кишеню»
Значна кількість прийому хворих за зміну	Немає вибору лікаря за територіальним принципом

Ми вважаємо, що існує нагальна потреба реформувати систему охорони здоров'я в Україні. Відповідно до Національної стратегії реформування охорони здоров'я в Україні на 2015-2020 роки, основними принципами, на яких має базуватися система охорони здоров'я, є: наявність набору гарантованих послуг, повага до якості та професіоналізму, взаємоповага між пацієнтами та медичним персоналом, відповідальність перед пацієнтами та громадами, оптимізація ресурсів, співпраця між сектори економіки.

Для досягнення цих цілей сформовано ряд завдань:

1. Створити умови для спільної відповідальності за здоров'я громадян;
2. Гарантувати вільний вибір постачальників послуг;
3. Створити більш прозорі умови праці та більшу підзвітність у секторі охорони здоров'я;
4. Надавати підтримку, у тому числі фінансову, вразливим групам населення.

Також, відповідно до стратегії реформування, для кращого впровадження реформи було обрано напрямки надання послуг, фінансування СОЗ, менеджменту та інших важливих напрямків СОЗ.

Сьогодні маємо такий стан системи охорони здоров'я. Основний орган системи центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та захисту від соціально небезпечних інфекційних захворювань, профілактики та профілактики неінфекційних захворювань, забезпечує підготовку та реалізацію політики державної політики. у різних сферах (епідеміологічний нагляд, розвиток медичних послуг, технічне регулювання медичних виробів, постачання населення ліками, розвиток ресурсів прав людини) здійснюється Міністерством охорони здоров'я (МОЗ).

Відповідно до нормативно-правових актів МОЗ України, діяльність МОЗ віднесена до компетенції Кабінету Міністрів України, діяльність спрямована на регулювання, розвиток, надання якісних медичних послуг населенню. тощо . На рисунку 1.2 показані основні завдання та функції МОЗ.



Рис. 1.2. Ключові завдання та функції МОЗ

З квітня 2020 року діє програма медичних гарантій спеціалізованої допомоги, розпочато роботу з Національною службою здоров'я України (НСЗУ), збільшилась кількість підписаних заяв, підвищилися оклади (табл. 2). Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок про позитивну динаміку реформування системи охорони здоров'я, але слід відзначити такі недоліки: недостатня увага приділяється спеціалізованим та екстреній медичній допомозі, фінансування електронної охорони здоров'я залишається недостатнім та відсутнє оснащення закладів охорони здоров'я країни медичними інформаційними системами.

Таблиця 2

Основні результати реформування системи охорони здоров'я

Напрямок	Зміни
Медичні послуги, медичні гарантії	У вересні 2020 року за програмою медичних гарантії надано 3096 послуг на оплачену суму 51,6 млрд грн. (13,3 млрд грн – заклади первинної медико-санітарної допомоги, 29,7 млрд грн – заклади вторинної медичної допомоги, 3,7 млрд грн – невідкладна допомога, 4,9 млрд грн – допомога хворим або особам з підозрою на СУГО-19 Діє програма реімбурсації ліків «Доступні ліки», 264 назви видаються пацієнтам безкоштовно або за невелику доплату.
Декларації та заклади охорони здоров'я	Заповнено 30 млн. 610 тис. декларацій, 1682 уклали договори з постачальниками медичних послуг (комунальні заклади – 1102, приватні – 206, приватні лікарі – 374) на кінець вересня 2020 рік
Зарплата та персонал	Заробітна плата лікарям зросла на 70%, на 50% - медичним сестрам, на 25% - молодим медсестрам З'ясування питання про відшкодування винагороди інтернам
Цифрові технології	Електронна система охорони здоров'я eHealth працює, що покращує фінансовий контроль, створює кращу статистику та зменшує адміністративне навантаження на працівників

Щоб заповнити ці прогалини, необхідні капітальні зміни в системі фінансування системи охорони здоров'я, зокрема вдосконалення тарифного розкладу на надання та оплату послуг за реальною вартістю (розробка гібридної моделі фінансування зі страхуванням), підвищення інформаційного забезпечення та якості освіти працівників медичної сфери.

Файчук О. Л.,

*канд. пед. наук, доцент,
кафедри соціальної роботи, педагогіки і логопедії
Навчально-науковий медичний інститут
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Шановалова О. М.,

*магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Гендерний підхід до управління персоналом на державній службі набуває особливої важливості в умовах сучасного розвитку суспільства, оскільки рівність прав і можливостей чоловіків та жінок є ключовим елементом успішного державного управління. Гендер включає економічні, соціальні та культурні особливості, що визначають різні ролі та поведінку жінок і чоловіків у різних аспектах життя: в сім'ї, на роботі та в суспільстві. Він відображає соціально сконструйовані взаємини між чоловіками і жінками. Тому, поняття «гендер» є інструментом для аналізу і розуміння соціальних процесів.

Гендерний підхід визначається як процес оцінки наслідків, які виникають для жінок і чоловіків в результаті будь-яких запланованих заходів у всіх сферах та на всіх рівнях. Це стратегія, яка передбачає врахування проблем, що постають перед жінками та чоловіками, а також їх досвіду під час розробки, реалізації, контролю та оцінки політики і програм у різних аспектах суспільного життя. Метою гендерного підходу є забезпечення того, щоб і чоловіки, і жінки мали рівний доступ до результатів цих зусиль, а також для викорінення нерівностей.

Стратегія з забезпечення гендерної рівності відповідає основоположним принципам, закладеним у Конституції України. Зокрема, стаття 24 проголошує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом». Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати

працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Цей правовий підхід до гендерної рівності підкріплюється статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яка визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Це дозволяє особам обох статей активно брати участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

В Україні також діють численні законодавчі акти, включаючи Цивільний та Кримінальний кодекси, Кодекс законів про працю та Сімейний кодекс, які підтримують основні принципи захисту прав людини. Вони регулюють питання освіти, пенсійного забезпечення, державної допомоги сім'ям з дітьми, охорони праці, основи законодавства про охорону здоров'я, а також концепції державної політики щодо сім'ї та жінок.

Крім того, міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відіграють важливу роль. Серед них можна виділити такі ключові документи, як Конвенція Ради Європи про захист прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська декларація та резолюція 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека».

Зобов'язання, що випливають з основних Конвенцій Міжнародної організації праці, таких як Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, також свідчать про зобов'язання держави щодо забезпечення гендерної рівності. Окрім того, Україна взяла на себе зобов'язання адаптувати 17 Цілей сталого розвитку, серед яких досягнення гендерної рівності є одним із основних пріоритетів.

Таким чином, узгодження внутрішньої політики з міжнародними зобов'язаннями у сфері гендерної рівності є ключовим фактором для розвитку справедливого і стійкого суспільства.

Якщо, гендерний підхід базується на врахуванні різних потреб і ситуацій, в яких опиняються жінки і чоловіки через свої соціальні ролі. Основоположним для гендерного підходу є принцип надання рівних можливостей незалежно від статі. То комплексний гендерний підхід або гендерний аналіз - це процес забезпечення однакового доступу для жінок, чоловіків і інших соціальних груп до контролю ресурсів, переваг розвитку і прийняття рішень на всіх етапах процесу стратегічного планування. Це методологія включення громадських інтересів і думок

різних соціальних груп, облік критерію різноманітності, вихід за межі усталених стереотипів.

У наш час гендерний підхід застосовується як на рівні державного управління, так і на рівні політик окремих організацій. Він є методологією включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, обліку критерію різноманітності, виходу за межі усталених стереотипів.

Серед простих, але дієвих методів гендерного аналізу, що підтримують цінність гендерної рівності на державному рівні, особливо виділяється так званий метод «3 Р». Цей підхід був розроблений у Швеції для аналізу гендерного аспекту місцевих проєктів, проте швидко здобув популярність як інструмент для оцінки діяльності організацій і програм. Метод базується на фактах та даних про становище чоловіків і жінок у конкретних умовах і відповідає на запитання: хто і що саме отримує, і в які терміни?

Таким чином, «3 Р» охоплюють:

- «1 Р» - репрезентація (відповідь на запитання «Хто?» вимірюється кількістю жінок і чоловіків, які представлені на різних рівнях організації або беруть участь у процесі прийняття рішень).

- «2 Р» - ресурси (відповідь на запитання «Що?» оцінюється через перерозподіл фондів, часу, інформації та простору між чоловіками і жінками).

- «3 Р» - реальність (відповідь на запитання «Які умови?» базується на дослідженні цінностей, норм і стереотипів, що призводять до нерівності між чоловіками і жінками).

Таким чином, метод «3 Р» надає структурований підхід до гендерного аналізу, що дозволяє краще розуміти і враховувати потреби різних статей у процесах прийняття рішень. Наступним кроком є впровадження комплексного гендерного підходу у процес прийняття стратегічних рішень та розробки програм, що включає десять ключових кроків, які допоможуть забезпечити більш ефективну реалізацію гендерної політики (рис.1).



Рис. 1. Впровадження комплексного гендерного підходу

Таким чином, впровадження десяти кроків комплексного гендерного підходу дозволяє інтегрувати гендерні питання у процес прийняття стратегічних рішень і розробки програм на різних рівнях.

Отже, гендерний підхід до управління персоналом на державній службі є не лише важливим інструментом для забезпечення рівності, але й потужним засобом для підвищення ефективності, справедливості та інноваційності в державному управлінні. Його впровадження вимагає комплексних зусиль, адаптації організаційної культури та активної підтримки з боку керівництва, проте результати, що досягаються, мають значний вплив на загальний розвиток суспільства.

*Хомин С. В.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МЕНТОРСТВО ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У США

Останнім часом у світовій практиці набули поширення такі поняття, як коучинг, тьюторство, наставництво та менторство. Якщо коучинг та наставництво є звичним поняттями для України, то менторство та тьюторство є менш розповсюдженими. Втім, розвиток професійного потенціалу публічних службовців в Україні передбачає впровадження системи менторства як одного з механізмів її розвитку, оскільки вона вже довела свою ефективність для публічної служби багатьох країн світу. Давно відомо, що отримання керівної посади, лідерської позиції в системі публічної служби, обов'язки керівника повинні включати менторство. Адже саме керівник має сприяти створенню на робочому місці додаткових курсів, які б позитивно впливали на розвиток інших працівників. І саме керівник в публічній службі відповідає за мотивацію тих, ким він опікується та керує.

В контексті застосування менторства як механізму розвитку професійного потенціалу в публічному управлінні, цікавим є досвід США. Державні службовці стикаються з безліччю проблем, які є унікальними для державного сектора. Державні установи мають набагато жорсткіші бюджети, ніж компанії приватного сектора. Існує сувора політика відповідності та тенденція чинити опір змінам. Цей жорсткий робочий клімат пригнічує інновації. Бюджетні обмеження часто роблять неможливим пропонувати грошову компенсацію як винагороду за важку працю. Щоб досягти успіху в наданні життєво важливих послуг, які пропонують державні установи, одночасно піклуючись про моральний стан співробітників, державні установи у США повинні шукати інноваційні інструменти та творчі стратегії. Запровадження офіційної програми менторства, у якій співробітники підбираються з наставниками з числа державних установ, є універсальним рішенням, яке безпосередньо стосується кожного аспекту незалученості та виснаження співробітників.

Використовуючи офіційну програму менторства, створюються людські зв'язки, розвивається кар'єра, підвищується відсоток утри-

мання та підвищується задоволеність роботою. Програми менторства також розвивають професійні навички та підвищують продуктивність.

Наприклад, Управління кадровою службою США (OPM) восени 2011 року запровадило комплексну внутрішню програму менторства. Програма зосереджена на традиційних особистих партнерствах, а також пропонує групове наставництво з керівниками OPM через «чати біля каміна». Завдяки цьому наставницькому партнерству співробітники OPM по всій країні отримують професійну орієнтацію, покращують професійні навички, краще розуміють OPM як організацію, розширюють зв'язки з колегами та покращують власний кар'єрний розвиток.

Міністерство енергетики США (DOE) запровадило комплексний підхід до формального та неформального менторства. Веб-сайт менторства Міністерства енергетики містить ресурси для наставників і протеже. На веб-сайті DOE є анкети та набори інструментів як для наставників, так і для протеже, а також загальний посібник з менторства. Щоб отримати додаткову інформацію про програму наставництва DOE, можна зв'язатися з Deadra Welcome за адресою Deadra.Welcome@hq.doe.gov. Національна адміністрація ядерної безпеки (NNSA), складова частина DOE, запровадила онлайн-програму менторства. Онлайн-програма наставництва використовує інтерактивний веб-сайт і базу даних для зв'язку наставників із підопічними в установах NNSA по всій країні. Програма допомагає протеже оцінити свої потреби, знайти наставників і спланувати заняття.

Державний департамент США та Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) проводять спільну офіційну програму менторства для своїх службовців державної служби. Основна мета програми – сприяти розвитку та професійному зростанню учасників. Програма триває дев'ять місяців, а також допомагає учасникам зрозуміти культуру держави та USAID, а також підтримує планування наступності. Державні службовці як у Держдепі, так і в USAID можуть брати участь як ментори або як протеже. Працівники дипломатичної служби можуть брати участь лише як ментори. Як наставники, так і протеже заповнюють онлайн-заявку, після чого вони можуть вказати бажаних партнерів (біографії та інша відповідна інформація доступна в Інтернеті). Пари підбираються Наставницьким комітетом, і вони повинні відвідати одноденний тренінг із навичок наставника/протеже. Пари також укладають угоду про наставництво, в якій визначаються ролі, очікування та матеріально-технічне забезпечення зустрічей - наставники та протеже зустрічаються від двох до чотирьох годин на місяць. Кожен підопічний виконує план наставницьких дій, визначаючи три їхні потреби в розвитку, які необхідно вирішити під час програми. Під

час програми пари також мають можливість відвідувати наставницькі форуми та семінари, які зосереджені на розвитку навичок і кар'єри.

Держдеп і USAID також проводять програму ситуаційного менторства. Ситуаційні наставники можуть допомогти співробітникам вирішити певну проблему, знайти експерта, який відповість на запитання, навчити новим навичкам або допомогти співробітнику завершити проект. Ситуаційні наставники можуть надати допомогу протягом лише одноразової зустрічі для обговорення проблеми або часу, необхідного для завершення довгострокового проекту. Ситуаційні наставники також можуть надати керівництво та підтримку, які можуть тривати протягом усієї кар'єри.

Агентство з охорони навколишнього середовища США (EPA) нещодавно розпочало пілотний цикл і має понад 100 менторських партнерств. Учасники заповнюють свої заявки та плани наставницьких дій онлайн, де вони також можуть отримати доступ до веб-трансляцій та бібліотечних матеріалів (наприклад, цікавих статей).

Міністерство праці США (DOL)-ODEP профінансувало грант на створення Федерального посібника з наставництва на робочому місці. Посібник був розроблений для федеральних службовців, щоб навчитися основам наставництва на робочому місці. Посібник є доповненням до Посібника з наставництва з найкращих практик OPM, але містить інформацію про різноманітність та інклюзію.

Отже, менторство публічних службовців у США займає важливу роль у розвитку кар'єри, професійних навичок і лідерських якостей у державному секторі. Уряд США активно впроваджує наставницькі програми для підтримки службовців, підвищення ефективності їх роботи та забезпечення підготовки майбутніх лідерів.

*Шевченко А. В.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПОСИЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДСЬКОСТІ З ОРГАНАМИ ВЛАДИ У СФЕРІ УСИНОВЛЕННЯ ЯК ОСНОВИ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ

Надзвичайно важливими для успіху реалізації будь-якої реформи, програми, плану дій тощо є довіра громадян та їх участь у такому процесі. Якщо громадяни України будуть добре поінформовані про цілі та переваги впроваджуваних реформ, вони краще сприйматимуть цей досить складний процес. Тому комунікація та суспільний діалог повинні стати одним із стратегічно важливих напрямів діяльності публічно-владних структур. Однак, події останніх років в Україні стали наслідком поглиблення протиріч між існуючою системою влади і суспільством.

Надзвичайно важливим кроком у напрямі співпраці органів публічної влади та громадянського суспільства після досить тривалого періоду розробки й обговорень стало підписання Президентом України Указу «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» від 26 лютого 2016 р. № 68/2016. Цим Указом було затверджено Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016–2020 роки, яка увібрала в себе найкращі напрацювання вітчизняних фахівців із державних наукових установ і закладів, незалежних аналітичних центрів і громадських експертів. Разом із тим, цілком зрозумілим є те, що зазначені у Стратегії завдання можуть бути виконані лише за умови рівноправної і ефективної взаємодії між органами публічної влади та організаціями громадянського суспільства.

Сьогодні в Україні, навіть в умовах війни, тривають процеси перевантаження влади. Ми є свідками й учасниками впровадження нових демократичних механізмів у вітчизняній системі управління. Призначення/звільнення з посад в органах публічної влади, державних установах і організаціях відбуваються за активного впливу й участі громадськості. Після багатьох років нехтування думкою громадськості в Україні, нарешті, почали рахуватися із нею. Більше того, зростає роль самого суспільства як сили, спроможної суттєво впливати на внутрішній і зовнішньополітичний курс держави, формування законо-

давчого поля, визначення соціально-економічної, культурної та іншої політики країни. Так, наприклад, у ст. 5 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р. № 1414-IX зазначено, що «участь молоді у формуванні та реалізації молодіжної політики забезпечується шляхом врахування позиції молоді під час прийняття рішень, що стосуються молоді, залучення суб'єктів молодіжної роботи до реалізації молодіжної політики. При цьому органи державної влади та органи місцевого самоврядування гарантують дотримання права молоді на участь у формуванні та реалізації молодіжної політики».

Також громадяни самостійно або через громадські організації можуть брати участь у консультаціях щодо формування та реалізації місцевої політики у певній сфері суспільного життя. Відповідно до Постанови уряду «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 р. № 996 консультації з громадськістю проводяться з питань, що стосуються суспільно-економічного розвитку держави, реалізації та захисту прав і свобод громадян, задоволення їх політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Результати проведення таких консультацій враховуються органом виконавчої влади під час прийняття остаточного рішення або в подальшій його роботі.

Не залишається осторонь від цих процесів і сфера усиновлення як основа захисту прав дітей. Так, наприклад, 30 вересня 2020 р. уряд ухвалив чергові зміни до Положення про Міжвідомчу комісію з питань охорони дитинства, функціонування якої спрямовано на удосконалення взаємодії органів влади, навчально-виховних закладів, неурядових організацій щодо усиновлення дітей, забезпечення впливу рішень комісії на формування політики держави в інтересах дітей. Ці зміни розроблялися і вносились з урахуванням рекомендацій Комітету ООН з прав дитини за результатами розгляду національної доповіді України про реалізацію положень Конвенції про права дитини, зокрема, щодо усиновлення дітей.

У Положенні про Міжвідомчу комісію з питань охорони дитинства мова йде про Порядок підготовки і розповсюдження щорічної державної доповіді про становище дітей в Україні, утому числі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Така доповідь є офіційним документом, що формується (пишеться) з метою забезпечення центральних і регіональних органів влади та громадськості об'єктивною систематизованою аналітичною інформацією про становище дітей та тенденції його змін, особливо під час війни. Більш того, інформація, які міститься у цьому документі покликана сприяти уточ-

ненню пріоритетів у розв'язанні проблем у сфері усиновлення та захисту прав дітей.

Проте незважаючи на такі рушійні зміни, сьогодні на шляху співпраці органів влади із громадськістю у сфері усиновлення, як основи захисту прав дітей, постає безліч перепон. Наприклад, діти, які перебувають в інтернатних закладах, центрах соціально-психологічної реабілітації позбавлені можливості не тільки самостійно отримати певні види послуг, допомогу, але й звернутися за захистом власних прав. Обмеження реалізації таких прав подекуди пов'язані не тільки з віковими межами, але й через недостатню освіченість самих осіб, що створює умови для зловживання службовим становищем з боку працівників таких установ, ігнорування деякими органами влади своїх обов'язків тощо. У даному випадку вирішити проблему можна шляхом підвищення рівня довіри дітей як до публічно-владних структур, так і до дорослих загалом. У цьому можуть допомогти представники громадських організацій, які викликають більшу довіру у дітей, ніж інші.

Окремо хотілося б зазначити про взаємодію громадськості з представниками Національної поліції України щодо забезпечення прав та свобод дитини. По-перше, така взаємодія «зближує» органи поліції з громадянами, тим самим підвищуючи рівень їх довіри; по-друге, носить профілактичний характер (наприклад, працівники поліції можуть проводити інформаційно-виховні бесіди з дітьми щодо їх прав та свобод, якими вони можуть користуватись); по-третє, дає змогу працівникам Національної поліції більш оперативно виявляти проблеми, які існують у сфері усиновлення та захисті дитинства, в цілому, обирати оптимальні способи для їх ефективного вирішення і попередження виникнення нових.

Слід зазначити, що і владними структурами, і громадськими об'єднаннями постійно вживаються заходи щодо узгодження дій влади та громадськості. До таких заходів можна віднести зустрічі, круглі столи, конференції тощо. Більш того, абсолютна більшість законів України, що регулюють діяльність громадських організацій, прямо передбачають право таких об'єднань брати участь у формуванні державної політики.

Отже, за останні роки в Україні здійснено важливі кроки щодо налагодження взаємодії громадськості з органами влади у сфері усиновлення як основи захисту прав дітей. Однак, наразі така співпраця не є настільки ефективною, як в інших розвинутих країнах світу, що спричинено, насамперед, повномасштабною війною, високим рівнем корупції та водночас низьким рівнем довіри громадян до влади, негативним іміджем органів влади, подвійною природою функціонування

громадських організацій, недостатньою поінформованістю суспільства щодо їх права та свобод, особливо це стосується дітей та ін. Ці чинники стають на заваді дієвої взаємодії громадськості з органами влади у вказаній сфері.

УДК 351.82(477)(043.2)

Шульга А. А.,
канд. наук з держ. упр., доцент
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна
Трофіменко В. В.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Відповідно до статті 42 Господарського кодексу України, підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний розсуд господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. Конституція України закріплює підприємництво як найважливіше право людини й громадянина. Підприємництво по своїй сутності є особливим видом зайнятості, яка охоплює всі сфери життя суспільства й виступає рушійною силою для творчої діяльності громадян і, звичайно, зазнає значного впливу й контролю з боку держави від оподаткування до ціноутворення.

Об'єктивна потреба регулювання підприємництва сьогодні в Україні зумовлена цілями економічної політики, спрямованої на досягнення сталого розвитку держави та її регіонів, забезпечення постійного зростання показників, що характеризують рівень добробуту та якість життя населення країни.

Державне регулювання створює те середовище, в якому діють підприємці, забезпечуючи захист права власності, виконання договірних зобов'язань, що є суттєвими для діяльності підприємців.

Варто зазначити, що державне регулювання процесу підприємництва є складовою економічної політики як центральних органів

державного управління, так і регіональних та місцевих владних структур. Основна мета регуляторної політики – це забезпечення оптимального рівня втручання органів регіонального управління та місцевого самоврядування в діяльність суб'єктів підприємництва, вибір таких механізмів регулювання, які сприяли б як розвитку підприємницьких структур, так і економічному зростанню в державі.

Здійснення державного регулювання підприємництва здійснюється через:

- законодавчі акти, які забезпечують свободу конкуренції й захищають права споживачів від недобросовісних дій в усіх галузях підприємницької діяльності;
- грошово-кредитну та податкову політику, яка охоплює різні аспекти: визначення податкових ставок та відсотків за державні кредити, встановлення правил ціноутворення, курсу валют, надання податкових пільг, а також визначення розміру економічних санкцій та ін.;
- визначення стандартів соціальної відповідальності підприємства, в рамках яких підприємець повинен забезпечити належні умови праці, оплату праці, а також соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення;
- привернення уваги підприємців для участі у виконанні різних науково технічних та економічних програм на рівні держави і регіону;
- укладання угод для виконання робіт та надання послуг для потреб держави, визначення екологічних стандартів і правил.

Науковці визначають різні методи державного регулювання економіки які впливають на розвиток підприємництва в країні. Проте можна зазначити, що немає ідеальних. Тому з боку держави необхідно встановити контроль за негативними ефектами, які виникають від регулювання підприємницької діяльності.

У теперішній час, коли національна безпека України стоїть під загрозою через низку факторів: інфляційні процеси, військове положення та зниження темпів економічного розвитку – підтримка підприємницької діяльності стає надзвичайно важливою, оскільки спонукає до формування основ стабільності національної економіки та забезпечує функціонування різних регіонів країни.

Реалізуючи свої повноваження в сфері державної економічної політики Верховною Радою України було прийнято ряд законів спрямованих на стабілізацію економічної ситуації в країні шляхом впровадження нових засобів державного регулювання господарської діяльності. В свою чергу, Уряд сформував пакет рішень, які мали за мету підтримати український бізнес під час війни: від скасування всіх за-

ходів ринкового та споживчого нагляду у всіх питаннях, крім регулювання цін та контролю за ціноутворення та встановлення мораторію на проведення перевірок всіх видів для бізнесу до запровадження регулювання цін і тарифів та прийняття програм кредитування бізнесу. Також Законом № 2120 було запроваджено найбільш впливові податкові пільги для різних суб'єктів господарювання, як юридичних осіб, так і фізичних осіб-підприємців.

Відповідаючи на вплив військової агресії та бойових дій, держава в найкоротший термін запровадила заходи державного регулювання господарської діяльності. В умовах сучасних викликів й загроз ефективне державне регулювання підприємництва є важливим інструментом для зміцнення національної безпеки України та стабільності її економіки.

Однак, на сьогодні, політика розвитку підприємництва є недостатньо дієвою, існує надвелика кількість дозволів, норм і ліцензій, проводяться численні неефективні перевірки. Не ефективною є і чинна система державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обмежень (у тому числі й на земельні ділянки), яка сприяє виникненню адміністративних бар'єрів, що стримують розвиток господарської діяльності. Існує багато бюрократичних перепон при оформленні договірних відносин підприємців з громадами по оренді землі. Поширюється монополізація бізнесу підприємствами-гігантами, що свідчить про повну пасивність Антимонопольного комітету України.

Підсумовуючи вищевикладене, можна узагальнити, що створення сприятливих умов для розвитку підприємництва є одним з пріоритетних завдань державної політики. Проте зусилля держави, що докладаються зараз в Україні, не надають належного ефекту, а часто, навпаки, завдають складнощів у роботі як господарюючих суб'єктів через постійні зміни нормативно правової бази, а також з причин безсистемності і відсутності ґрунтовних економічних розрахунків у ході прийняття рішень. Це стосується передусім оподаткування, системи державного регулювання ціноутворення, зовнішньоекономічної діяльності. Тому наразі існують виклики щодо внесення змін та вдосконалення системи державного регулювання підприємництва в Україні, що може слугувати напрямами подальших наукових досліджень.

Шульга А. А.,
*канд. наук з держ. упр.,
доцент кафедри місцевого самоврядування
та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*
Ковтун В. С.,
*магістрантка
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ НОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ (НА ПРИКЛАДІ ТЕХНОЛОГІЇ БЛОКЧЕЙН)

Блокчейн – це інноваційна технологія, яка широко поширена в усьому світі. Ця технологія пропонує своїм учасникам високозабезпечену систему бухгалтерського обліку через розподілену мережу. В технології блокчейн достатній потенціал для зміни ланцюжків постачання, банківських та інших мереж. Проте, як будь-яка технологія, технологія блокчейн на рівні із своєю прогресивністю має як ряд переваг так, і ряд недоліків, що зумовлює суспільство й різні приватні і державні інституції впроваджувати її у свою діяльність з обережністю.

Основними перевагами впровадження технології блокчейн, що робить важливим її використання є:

- **безпечність.** Технологія blockchain забезпечує високозабезпечену систему транзакцій, оскільки вона не включає залучення будь-якої третьої сторони. Блокчейн, зокрема, створює підвищений рівень безпеки, таким чином підвищуючи безпеку системи транзакцій. Технологія блокчейн зберігає всі операції в безпеці від будь-яких шахрайських дій або хакерських атак, оскільки для цього необхідно мати доступ до баз даних на всіх комп'ютерах одночасно. Процес гешування є незворотнім і навіть, якщо документ буде змінений, він отримає інший цифровий підпис, що буде сигналізувати про невідповідності в системі. блокчейн є специфічним способом запису даних, подібному архівам в Excel. Але всі записи робляться не в одному місці, а всюди: в мережі та на всіх комп'ютерах учасників створення і модифікації цього блоку, які не можуть бути доступні будь-кому без дозволу. Це дозволяє усім учасникам забезпечити захист цілісності документа;

- захищеність. Незворотність створеного ланцюгу та можливість перевірки також дає очевидні переваги для учасників створення та модифікації блоку та всіх зацікавлених сторін;
- гнучкість. Технологія блокчейн, сама по собі, є відкритою системою і публічною книгою розподіленої мережі. Система не може бути обмежена, відкрита або публічна, якщо цього не забажає розробник. Система може бути приватною, тобто дозволеною або гібридний, як потрібно;
- обліковість (бухгалтерський облік). Технологія блокчейн має високу підзвітність; вона складається із дуже потужного та ефективного аудиторського рівня обліку;
- конфіденційність. Технологія блокчейн забезпечує високу приватну систему, якщо це потрібно. Користувачі можуть мати приватний блокчейн або публічний блокчейн відповідно до вимог. Система, що реалізує приватний блокчейн, є високозабезпеченою і діяти на основі дозволу;
- піддатливість. Технологія блокчейн не настільки програмно регулюється, вона може модернізуватися і таким чином витрати на її управління будуть знижуватися. База користувачів і канали можуть розширюватися відповідно до потреб і вимог, тим самим знижуючи ризики і складність;
- усунення посередника. Принцип, за яким функціонують блоки, полягає у тому, що він дозволяє перевіряти транзакції без втручання людини, тобто без посередника, що мінімізує ризики помилок. За цим принципом укладаються так звані «розумні контракти», автоматично, відповідно до заздалегідь визначених правил. Завершення транзакції відзначається подією або діями, які можуть мати форму дати, суми або дозволу, наданого певною кількістю обраних представників;
- простота у використанні. Технологія блокчейн, хоча і є передовою технологією, дуже проста у використанні та реалізації. Це надає простий механізм, що дозволяє користувачам передавати цифрові валюти, такі як bitcoin, altcoin та ін.

Таким чином, технологію блокчейн дуже доцільно використовувати, оскільки вона забезпечує потужну систему обліку для відстеження власності, в умовах цифрових валют. В даний час вона реалізується в різних галузях фінансового та не фінансового секторів публічного і приватного управління.

Основним ризиком для існування блокчейн та біткоїн є залежність від коливань кількості активних користувачів, і число підприємств, які,

використовують bitcoin як спосіб оплати, а також швидкості обробки транзакцій.

Наприклад, швидкість обробки транзакції блокчейн біткойну сягає в середньому від 20 хвилин до 60 хвилин, у той час, як Visa, Mastercard та PayPal здійснюють це значно швидше (до 15 хвилин). Довга обробка транзакції пов'язана із процесом перевірки кожного блоку в ланцюзі для підтвердження надійності грошового переказу. Подібна затримка викликає незручності у користувачів, які скоріше віддадуть перевагу перевіреним часом старим платіжним системам.

В цілому, за даними наведеними у Таблиці 3.3, платіжна система Visa оброблює найбільшу кількість транзакцій. Криптовалюта Ripple посіла друге місце, обійшовши платіжну систему PayPal на колосальні 1,307 транзакцій в секунду. Це показує, що Ripple може бути життєздатним платіжним рішенням в набагато більшому масштабі. Тут необхідно урахувати те, що криптовалюта і технологія блокчейн все ще знаходяться на самих ранніх стадіях розвитку, компанія Visa була заснована в 1958 р. і вже 60 років удосконалює і розвиває свої платіжні можливості. Цілком вірогідно, що якби у Ripple, Bitcoin Cash, Litecoin та інших криптовалют було 60 років для розвитку своїх мереж, дані були би не на користь Visa. На даний момент піонери криптовалюти продовжують поглиблюватися в незвідану територію в пошуках більш швидших потужностей, покращеної стабільності мережі і прийняття користувачів.

Щодо інших недоліків впровадження технології блокчейн, то не слід забувати і про стереотипи щодо використання криптовалют в шахрайських цілях, або взагалі для відмивання грошей або торгівлі наркотиками.

Окремо хотілося б зазначити, що повномасштабне впровадження технології блокчейн в публічному управлінні і відповідно автоматизація багатьох процесів, позбавить багатьох робочих місць таких фахівців, як нотаріуси, бухгалтери, робітників банківського сектору. Задля того, щоб мати можливість забезпечувати себе та свої сім'ї, їм доведеться опановувати нові професії, що може бути ускладнено, адже кожна людина має певні здібності і не кожен здатен опанувати нові технологічні спеціальності і мати відповідні фінансові можливості для цього.

Одночасно перевагою та недоліком виступає те, що транзакції в блокчейні неможливо скорегувати або скасувати. Так само, як і прозорість усіх операцій на блокчейні, інакше кажучи, коли один користувач здійснює транзакцію через блокчейн, інший користувач може подивитися дану інформацію. З одного боку це досить демократично, та

достатньо доречно наприклад якщо це стосується державних установ. Фізичні особи та корпорації навряд чи погодяться на впровадження даної технології. У перспективі дане питання може бути вирішене, шляхом доопрацювання існуючих блокчейнів криптовалют.

Вагомим викликом на шляху впровадження технології блокчейн є те, що розмір розподіленого реєстру постійно збільшується. Задля забезпечення надійності транзакції, користувачі повинні завантажувати та зберігати на своїх комп'ютерах дані усіх транзакцій. В кінці 2014 р. розмір розподіленого журналу записів біткойна становив 25 ГБ, а на початку 2018 р. – більше 60 ГБ. Скачування такого обсягу даних може зайняти цілий день. Якщо число транзакцій збільшиться до показників VISA (24 тис. транзакцій в секунду) збільшення розміру складе 1,42 ПБ в рік або 3,9 ГБ в день. При швидкості 150 тис. т/с розподілений журнал записів буде рости на 214 ПБ в рік. Для забезпечення масштабування, необхідного для впровадження ідеї блокчейна в широкі маси, журнал записів повинен стати великим, а доступ до нього – більш ефективним.

На кінець хотілося б звернути увагу на те, впровадження блокчейн технології здійснює негативний вплив на економіку та на екологію країни. Такий вплив полягає у тому, що майнінг криптовалюти використовує колосальні обсяги електроенергії. По деяким оцінкам вартість таких обсягів складає приблизно 15 млн. доларів в день. З одного боку, саме марнотратство майнінгу гарантує децентралізовану довіру до подібної моделі: користувачі конкурують, виконуючи марну в інших відносинах роботу, намагаючись отримати винагороду. З іншого боку, витрачені ресурси не дають ніякої вигоди, крім безпеки криптовалюти, захищеної подібним майнінгом.

Отже, можна зробити висновок, що застосування технології блокчейн в публічному управлінні має як переваги, так і недоліки, що водночас і прискорює впровадження цієї технології в державне управління України, так і призупиняє. Перераховані вище переваги і недоліки застосування технології блокчейн в публічному управлінні не є остаточними, адже кожного дня з'являється нова інформація про роботу та впровадження блокчейн-технології. Більше того, враховуючи те, що блокчейн – це інноваційна технологія, яка є ще недостатньо вивченою, багато хто чув про неї, але поки не розуміє її суті та перспектив. Тому цілком вірогідно, що на шляху впровадження даної технології на публічному рівні в Україні можуть зустрічатися консерваторські погляди та загальне несприйняття громадянами введення даної технології.

Шульга А. А.,

канд. наук з держ. упр.,

*доцент кафедри місцевого самоврядування та
регіонального розвитку,*

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Шевченко А. В.,

магістрантка

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КАНАДСЬКИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ

Сьогодні наша країна стоїть на шляху реформування сфери охорони здоров'я та побудови нової сучасної і високодієвої системи надання медичних послуг. Оскільки та модель сімейної медицини, що функціонувала донині, не виправдовує себе ні в соціальному, ні в економічному плані. Вона багато років не корелювалася із вимогами, зазначеними в ст. 49 Конституції України, розвивалася здебільшого на тіньовій основі, часто – всупереч можливостей пацієнтів та споживачів публічних послуг у сфері охорони здоров'я. Тому кардинальна зміна функціонування сімейної медицини стає однією з умовою розв'язання існуючої в країні демографічної кризи, підтримки трудового потенціалу та добробуту громадян, забезпечення здоров'язбереження українського народу. Проте, такі зміни, на наш погляд, мають відбуватися із урахуванням іноземного досвіду державного регулювання функціонування сімейної медицини.

Найбільш прийнятним і цікавим для нас є досвід державного регулювання функціонування сімейної медицини у Канаді, тому що їх система є переважно державною та вирізняється високою якістю, демократичністю, простотою і доступністю для громадян.

Тривалий час Канада посідає друге місце у світі за показником очікуваної тривалості здорового життя. Лише в 2010 р. вона поступилася п'ятьма позиціями таким країнам, як Іспанія, Італія, Австралія, Швеція, при цьому значно обійшовши Великобританію (12 місце) та США (17 місце). За показником скорочення смертності у критичних випадках, коли пацієнт отримує своєчасну та ефективну медичну допомогу, Канада посідає 6 місце (Великобританія – 16 місце, США – 19 місце) після Франції, Японії, Австралії, Іспанії й Італії та інших країн-членів Організації економічного співробітництва та розвитку.

Канадська модель охорони здоров'я охоплює десять регіональних систем, що мають свої особливості фінансування й організації. Регіони Канади значно відрізняються один від одного за чисельністю та щільністю населення, обсягам регіонального продукту і ресурсного потенціалу. Проте їх об'єднують стандарти медичної освіти та лікування, які давно стали факторами стабільності та людського розвитку в цій країні. При цьому в деяких регіонах основним джерелом фінансування є податкові надходження, а в інших – спеціальні податки та внески.

В трикутнику – регіони, соціальне обов'язкове медичне страхування та держава – найефективніше працюють загальнонаціональні програми охорони здоров'я, які забезпечують кваліфікацію і мобільність робочої сили, гнучкість ринку праці, що в сукупності позитивно впливає на конкурентоспроможність регіонів у питанні охорони здоров'я.

У 1971 р. було впроваджено універсальну програму загального медичного страхування «Medicare», яка гарантувала безоплатність широкого спектру медичних послуг. Разом із тим, у 1984 р. рамковим федеральним законом про охорону здоров'я було закріплено загальнонаціональні стандарти і принципи надання медичної допомоги для усіх громадян країни та легальних мігрантів. До цих стандартів належать лікування у стаціонарах й амбулаторних закладах, медична допомога вдома для інвалідів та літніх громадян у соціально-медичних закладах. При цьому місцеві органи влади як єдині покупці послуг на регіональному рівні відповідають за їх адміністрування. Іноді вони додатково покривають витрати понад обов'язковий мінімум програми Medicare. Крім того, у закладах охорони здоров'я не заборонені додаткові платежі від інших суб'єктів медичного ринку. До речі, стоматологічні й офтальмологічні послуги є переважно приватними, що надаються відповідно до платоспроможних потреб пацієнтів.

Незважаючи на те, що канадські стандарти і принципи надання медичної допомоги відображають угоду між усіма регіонами і центральним урядом країни, міжрегіональна рівність підтримується шляхом перерозподілу податкових надходжень від багатших регіонів до бідніших, виплачування їм урядових цільових трансфертів.

У свою чергу, слід звернути увагу і на певні недоліки канадської системи функціонування сімейної медицини. Так, наприклад, у цій країні первинна медична допомога не досягає оптимального рівня, про що свідчать оцінки пацієнтів та самих лікарів. Опитування пацієнтів відображають слабку координацію дій між лікарями загальної практики і вузькопрофільними спеціалістами. Окрім того, канадські лікарі загальної практики менше за лікарів інших країн використовують можливості Інтернет-економіки для зниження витрат та кращого задо-

волення потреб пацієнтів. При цьому оплата послуг медичних працівників здійснюється за принципом гонорар-за-послугу, що стимулює до збільшення обсягу наданих послуг та їх оплати. Вважаємо, що цей факт треба взяти до уваги, реформуючи охорону здоров'я в Україні, оскільки є ризик своєрідного зловживання лікуванням із боку самих лікарів.

На наш погляд, канадська модель функціонування сімейної медицини може бути частково адаптована в Україні. Адже в децентралізованій системі, де регіони мають високу свободу повноважень у соціально-економічній сфері, охорона здоров'я і медичне страхування стають соціальним цементам, що скріплює націю. Впровадження медичного страхування, як в Канаді, могло б створити справді єдині стандарти якості медичних послуг і медичної освіти для регіонів нашої держави.

УДК 130.174:35.08

Сидоренко А. І.,

канд. пед. наук, доцент,

доцент кафедри інформаційної діяльності та

зв'язків з громадськістю

Київського національного університету культури і мистецтв,

м. Київ, Україна

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Корпоративна етика державних службовців є однією з ключових складових управління державою. Вона відображає стандарти поведінки та моральні принципи, на яких базується діяльність службовців, і має вирішальне значення для формування довіри громадян до державних інституцій. Без належної етичної поведінки та чесності державних службовців ефективне функціонування держави є неможливим. У цьому контексті важливо дослідити основні принципи та складові корпоративної етики державних службовців, а також розглянути етичні виклики, з якими вони стикаються у своїй роботі.

Корпоративна етика – це система моральних принципів і цінностей, яка регулює поведінку працівників у певній організації, зокрема у сфері державного управління. У випадку державних службовців вона включає комплекс норм, які спрямовані на забезпечення прозорості, відповідальності, законності та справедливості у виконанні професій-

них обов'язків. Ці норми охоплюють не лише правові вимоги, а й моральні імперативи, які впливають на прийняття рішень та виконання завдань [1,4,5].

Проблематику професійної етики та моралі розглядали М. Вебер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс та ін. Етичні питання прийняття державних управлінських рішень досліджували Н. Архипова, В. Борисов, В. Василевська, В. Куйбіда. М. Рудакевич, В. Чабанов та ін.

Державні службовці є представниками влади, і їхня поведінка безпосередньо впливає на довіру до уряду, державних установ і правової системи в цілому. Корпоративна етика допомагає уникати корупції, конфлікту інтересів, зловживань владою та інших етичних порушень, що можуть зашкодити державі і громадському добробуту. «Етичні схеми повинні бути представлені не тільки на законодавчому рівні, а і в “способі життя законів” та у повсякденній професійній діяльності персоналу системи державного управління» [1].

Основні принципи, на яких базується корпоративна етика державних службовців, мають визначальний вплив на якість роботи державних установ. Серед них найважливішими є такі:

- Відповідальність – службовці повинні нести відповідальність за свої рішення та дії перед державою та суспільством. Це означає усвідомлення наслідків своєї діяльності та готовність відповідати за свої вчинки.
- Прозорість – всі процеси, які відбуваються в державних установах, мають бути відкритими та зрозумілими для громадськості. Прозорість забезпечує довіру та запобігає можливим зловживанням владою.
- Справедливість – державні службовці повинні діяти на основі рівності всіх громадян перед законом, забезпечуючи рівні права та можливості для всіх.
- Чесність – службовці мають діяти відповідно до високих стандартів чесності та уникати будь-яких форм корупції або прихованих інтересів.
- Нейтральність – державні службовці повинні бути політично нейтральними та незалежними у своїх рішеннях, щоб уникнути політичного впливу на їхню роботу.
- Конфіденційність – службовці зобов'язані зберігати конфіденційність інформації, до якої вони мають доступ у процесі виконання своїх службових обов'язків.

Ці принципи є фундаментом для етичної поведінки державних службовців і повинні слугувати дороговказом у їхній щоденній діяльності. В Україні затверджений наказ Національного агентства України

з питань державної служби від 28 березня 2023 року «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [2,3]. В ньому відзначається, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на запобігання та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав. Керівники державних органів, органів місцевого самоврядування чи їх структурних підрозділів, мають сприяти створенню комфортної психологічної атмосфери в трудовому колективі та не допускати випадків мобінгу (цькування) [3].

Корпоративна етика державних службовців не є лише набором моральних принципів, вона також має юридичну основу. В багатьох країнах існують спеціальні закони та кодекси етики, які регулюють діяльність державних службовців. Наприклад, в Україні діє Закон «Про державну службу», який містить положення, що стосуються етичної поведінки, а також кодекси професійної етики державних службовців, які визначають конкретні етичні стандарти.

Державні органи також впроваджують спеціальні механізми контролю за дотриманням етичних норм, такі як етичні комісії, аудити, курси з етики та тренінги для службовців. Це сприяє поширенню етичних практик та підвищенню рівня моральної відповідальності серед державних службовців.

Попри чітко визначені норми та принципи, державні службовці часто стикаються з етичними викликами у своїй роботі. Деякі з найбільш поширених проблем включають:

- Конфлікт інтересів – коли особисті або приватні інтереси службовця можуть суперечити його професійним обов'язкам. Наприклад, ситуації, коли службовець має особисту зацікавленість у прийнятті певного рішення.
- Корупція – одна з найсерйозніших загроз етичній поведінці державних службовців. Це може бути як пряма корупція (отримання хабарів), так і зловживання владою для особистих цілей.
- Зловживання службовим становищем – коли державний службовець використовує своє становище для досягнення власних інтересів або на шкоду громадським інтересам.
- Політичний тиск – в деяких країнах існує ризик, що державні службовці можуть піддаватись тиску з боку політичних сил або осіб для прийняття рішень, які суперечать інтересам громадян.

- Нерівність у ставленні до громадян – службовці можуть бути схильні до фаворитизму або дискримінації, порушуючи принципи справедливості та рівності.

Ці виклики потребують відповідного управління та механізмів контролю, щоб мінімізувати їхній вплив на роботу державних установ.

В Чабанов виокремив основні ознаки, які перетворюються й на ризики, негативного прояву корпоративної етики: байдужість до соціального змісту своєї професійної діяльності; підміна громадських інтересів вузько корпоративними, особистими; псевдоактивність, імітація бурхливої діяльності, за якою ховається байдужість до своєї справи, безініціативність; псевдоуважність, імітація турботи про громадянина та байдужість до проблем, з якими він звертається; демонстрація того, що доля громадянина, який звернувся за наданням послуги, залежить від владних повноважень представника системи державного управління [5].

Для забезпечення високого рівня корпоративної етики серед державних службовців необхідно впроваджувати постійні заходи з підвищення етичної культури. Серед таких заходів можна виокремити:

- освіта та тренінги – регулярне навчання службовців щодо етичних норм і стандартів є важливим елементом запобігання порушенням. Тренінги допомагають розвивати етичну чутливість і розуміння потенційних етичних дилем;
- впровадження кодексів етики – чіткі та прозорі кодекси етики допомагають встановлювати стандарти поведінки і полегшують прийняття рішень у складних ситуаціях;
- система контролю та нагляду – ефективні механізми моніторингу та аудиту допомагають виявляти етичні порушення та своєчасно реагувати на них;
- підтримка етичної культури на всіх рівнях – керівництво державних органів повинно подавати приклад етичної поведінки, що сприяє формуванню позитивної корпоративної культури;
- стимулювання етичної поведінки – заохочення етичної поведінки та створення позитивного іміджу державної служби сприяє підвищенню моральної відповідальності службовців.

Отже, корпоративна етика державних службовців є важливим елементом ефективного державного управління. Вона забезпечує високу якість виконання службових обов'язків, сприяє довірі громадян до державних установ та запобігає виникненню етичних порушень. Для успішного функціонування державного апарату необхідно постійно вдосконалювати етичну культуру, впроваджувати механізми контролю та забезпечувати відповідальність службовців перед суспільством.

Тільки таким чином можна досягти гармонії між інтересами держави, службовців та громадян, що є запорукою успішного розвитку країни. На це ми звертаємо увагу студентів освітньої програми «Документознавство, менеджмент органів державної влади і місцевого самоврядування» Київського національного університету культури і мистецтв.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василевська Т. Е., Саламатов В.О., Марушевський Г.Б. Етика державного управління: підручник. Київ: НАДУ, 2015. 204 с.
2. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#n13>
3. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 28 березня 2023 року № 534/39590. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0534-23#n2>
4. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації. *Гуманітарний часопис*. 2011. № 1. С. 89-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14
5. Чабанов В. Корпоративна етика державного управління. URL: <file:///C:/Users/user/Desktop/%D0%94%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%20%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>

Підсекція:
МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА РЕГІОНАЛЬНИЙ
РОЗВИТОК

УДК 35.071.6(043.2)

*Ємельянов В. М.,
д-р наук з держ. упр., професор,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
директор ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ: ШЛЯХИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Останнім часом процеси децентралізації проходять у більшості країн світу незалежно від характеру їх політичного устрою, рівня економічного та соціального розвитку.

Дослідження стосуються відповідей на фундаментальні питання щодо змісту децентралізації та причин їх запровадження в різних країнах. Сучасна концепція децентралізації полягає в тому, що відбувається розподіл повноважень, ресурсів, фінансів для формування публічної політики в будь якій державі, а також передаються повноваження та відповідальність всередині системи органів влади.

Реформа в цій сфері викликає у науковців декілька питань: чи очевидними є емпіричні підтвердження, що децентралізація завжди сприяє розвитку країн, регіонів, громад? Чому рівень централізації, залишається достатньо високим, а в деяких країнах проводять процеси рецентралізації?

Науковці, які досліджують наслідки здійснення децентралізації, дають неоднозначні відповіді: у деяких країнах децентралізація покращує якість надання публічних послуг, у інших погіршує.

Широкий спектр отриманих результатів, які по-різному трактують вплив децентралізації на окремі сфери суспільного життя, може пояснюватися на наш погляд різними обставинами: різними підходами до визначення децентралізації; різними методами, що використовуються для оцінювання; недостатньою точністю отриманих результатів; неможливістю оцінити значення тих чи інших факторів, які впливають на розвиток одночасно з децентралізацією.

Дослідження політичних наслідків децентралізації менш поширені, ніж економічні чи соціальні. Вони не дають чітких обґрунтувань, наскільки децентралізація при розподілі між центральною владою і

регіонами може впливати на сепаратистські дії, що загрожують єдності країни. Як зазначають науковці, реформи децентралізації не завжди досягають мети. Органи державної влади постійно змінюють аргументи, щодо форм і глибини процесів децентралізації, до якого прийнятого рівня повинна бути децентралізована та чи інша сфера політики. Але, якщо розглянути Україну як об'єкт дослідження, то основний аргумент децентралізації є пошук створення більш ефективної моделі економічного зростання територій і покращення надання адміністративних послуг населенню. Децентралізація усвідомлюється політичними елітами та науковцями як делегування повноважень від центральної до місцевої влади. Нажаль, реформи децентралізації в Україні відбуваються хаотично, не підкріплені законодавчо, а саме головне, за відсутності підготовлених кадрів.

Повинен йти пошук балансу повноважень між рівнями державної влади та органами місцевого самоврядування, з основної метою надання якісних різноманітних публічних послуг для фізичних та юридичних осіб. В подальших дослідженнях потрібно звернути увагу, що децентралізація не є самоціллю, а є складним інститутом державного (публічного) управління з дуже високим впливом на розвиток держави, регіонів, територіальних громад. Процеси децентралізації необхідно розглядати, як реакцію органів державної влади на виклики суспільства. Чи були такі виклики в Україні? Це потрібно ще з'ясувати. Чи не було це викликом політичних еліт задля виборчого процесу?

Децентралізація – це інструмент, який обслуговує розвиток країни (економічний, соціальний, політичний). Наслідки процесу децентралізації непередбачувані, як і наслідки розвитку в залежності від багатьох факторів. Необхідно, з точки зору наукових підходів та реальної практики, оцінювати вплив децентралізації на суспільне життя країни. Потрібно застосовувати індекси вимірювання проведення децентралізації, для того щоб оцінити її вплив на розвиток територіальних громад, регіонів, країни в цілому.

Антонова Л. В.,

*д-р наук з держ. упр., професор,
кафедри обліку і аудиту*

ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Шевченко Л. В.,

аспірантка,

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КУЛЬТУРНА ДИПЛОМАТІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ КОМУКАТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ СУЧАСНОГО СВІТУ

Культурна дипломатія – це діяльність, заснована на обміні цінностями, ідеями, традиціями з іншими культурами. Культурна дипломатія має довгу історію й використовувалася для зміцнення міжнародних відносин, просування національних інтересів держави, посилення соціального та культурного співробітництва, стратегічної комунікації засобами культурних обмінів, спільних культурних проєктів та програм. Культурна дипломатія може здійснюватися державними і недержавними суб'єктами.

Основними завданнями сучасної культурної дипломатії багато дослідників вважають формування позитивного іміджу держави, розвиток зовнішньої політики, реформування культурної політики держави на національному рівні. Ці завдання також є основними цілями політики культурної дипломатії в сучасній Україні. Важливо забезпечити системну діяльність українських культурних ініціатив за кордоном, створити позитивний імідж України та її народу, налагодити та розвивати нові міжнародні культурні комунікації. Особливої актуальності набуває ця діяльність в умовах широкомасштабної агресії російської федерації проти України.

Зарубіжні моделі культурної дипломатії в міжнародних відносинах мають спільні й особливі характеристики щодо функцій; суб'єктів; форм та засобів національної моделі. Практика показує, що культурна дипломатія залишається одним із пріоритетів для багатьох сучасних держав і залишається особливо важливим напрямом зовнішньої політики, особливо для сучасних європейських держав, таких як Велика Британія, Італія, Німеччина, Польща, Франція та інших. Наприклад, Німеччина розвинула потужну культурну дипломатію, щоб змінити сприйняття держави та її народу, а культурна дипломатія побудована на спільних європейських цінностях відігравала в цьому процесі важ-

ливу роль. Великій Британії також вдалося успішно розбудувати модель культурної дипломатії. Багато розвинених сучасних європейських країн створили мережі культурних інституцій закордоном, які відіграють важливу роль у розвитку міждержавних відносин, зокрема, такі організації, як Британська Рада, Французький інститут, Польський інститут та Гете-Інститут є важливою частиною дипломатичної спільноти. В рамках їх діяльності вдається реалізовувати великі міжнародні культурні проекти, об'єднувати міжнародні спільноти, розбудовувати платформи та майданчики для спілкування та обміну досвідом на міжнародному рівні. Серед їхніх ключових завдань – лобіювання національних зовнішньо політичних інтересів, забезпечення міжкультурної комунікації та створення цінностей у різних соціокультурних контекстах.

Водночас досвід успішних європейських агенцій культурної дипломатії показує, що важливу роль у їхньому функціонуванні відіграє державна підтримка, підпорядкованість міністерствам закордонних справ, наявність мережевої структури, відповідність національним стратегіям, врахування так званого «лінгвістичного фактору» щодо просування національної мови, підтримки літературних проєктів та книговидавництва, сучасної культури та мистецтва.

Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що культурна дипломатія як концептуальна стратегія держав, спрямована на створення загального позитивного іміджу держави, що базується на міжнародному, європейському та національному праві і зосереджена на цінностях. Основною функцією культурної дипломатії є створення сприятливого іміджу держави, що дозволяє їй встановлювати відповідні відносини з міжнародними акторами.

Оскільки використання культурної дипломатії державами спрямоване на досягнення національних політичних цілей, функції культурної дипломатії є різноманітними. Їх можна поділити на три рівні: глобальний, регіональний та національний.

На глобальному рівні культурна дипломатія сприяє підтримці безпеки і миру у світі та бере участь у зміцненні міжнародного співробітництва, усуненні та запобіганні конфліктів на релігійному, культурному та етнічному рівнях, підтримці культурного розмаїття та протидії культурній уніфікації. На цьому рівні країни взаємодіють в рамках спільних проєктів організації системи ООН, G7, G20 та проєкту з формування та функціонування глобальних ініціатив у сфері міжкультурного та міжрелігійного діалогу.

На регіональному рівні, зокрема на рівні ЄС, культурна дипломатія означає створення і підтримку спільного позитивного культурного

простору та розбудову взаємовигідних партнерських відносин з акторами, що його оточують. Такі обміни відбуваються переважно в межах суб'єктів регіональної інтеграції. На європейському рівні це участь у культурних проєктах Ради Європи та культурній політиці ЄС.

На національному рівні культурна дипломатія сприяє захисту національних інтересів та вирішенню питань, спрямованих на національний розвиток. Сюди відносяться практичні дії держави щодо реалізації національних стратегій і програм у сфері культурної дипломатії та зовнішньої політики в цілому. Важливо зазначити, що практичне досягнення цих цілей є взаємопов'язаним, інтерактивним і відображається у взаємодії на всіх рівнях.

Отже, на основі аналізу функціонування культурної дипломатії можна побачити, що її пріоритетами є підтримання культурних зв'язків з міжнародними акторами, участь у міжкультурному діалозі та просування національних переваг через популяризацію культурних здобутків.

УДК 351.84(477)(043.2)

Штиршов О. М.,

*канд. наук з держ. упр., доцент, завідувач
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Коссе А. Є.,

*аспірант,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ: СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА

Сьогодні Україні необхідно визначити, до якої соціальної моделі вона прагне, а також як регулювати цей процес у відповідності до сучасних європейських стандартів.

Розробка української моделі соціального розвитку повинна базуватися на світовому досвіді. Наприклад, американська модель акцентує на самозабезпеченні в умовах розвиненого ринку і політичних свобод. Німецька модель соціального ринкового господарства вдало поєднує ефективність ринку та соціальну справедливість, зменшуючи негативні соціальні наслідки. Шведська модель «загального добробуту» вирішує

соціальні проблеми через значний перерозподіл доходів. В усіх цих моделях можна знайти корисні елементи для формування української системи соціального прогресу.

Після війни Україні необхідно створити нову модель соціального розвитку, яка відповідатиме викликам, з якими країна зіткнеться. Ця модель повинна враховувати як потреби відновлення, так і інтеграцію з європейськими стандартами.

Основними принципами такої моделі, які враховують досвід, накопичений на даний час провідними соціально-орієнтованими країнами є такі:

1. Інклюзивність: Соціальна політика повинна бути спрямована на залучення всіх верств населення, зокрема вразливих груп. Це включає ветеранів, переселенців і людей з інвалідністю.

2. Стійкість: Модель повинна бути стійкою до економічних та соціальних криз. Це передбачає гнучкість у соціальних програмах і механізмах підтримки.

3. Інноваційність: Використання сучасних технологій та інноваційних підходів у соціальному розвитку, таких як цифрові платформи для надання соціальних послуг.

4. Партнерство: Співпраця з громадським сектором, бізнесом та міжнародними організаціями для реалізації соціальних ініціатив.

Стратегічні напрями соціального відновлення України повинні бути комплексними та інтегрованими, щоб забезпечити не лише відновлення інфраструктури, але й покращення якості життя людей, соціальної згуртованості та економічної стабільності. Ці кроки допоможуть Україні вийти на шлях сталого розвитку та інтеграції в європейське співтовариство. Інтегруючий вплив мають такі напрями:

1. Відновлення інфраструктури: Акцент на відновлення житла, соціальних установ і транспортної інфраструктури. Це створить робочі місця та покращить доступ до соціальних послуг.

2. Соціальні гарантії: Встановлення мінімальних соціальних стандартів, які забезпечать базові потреби населення. Це включає допомогу сім'ям, які постраждали від війни, а також підтримку безробітних.

3. Освіта та професійна підготовка: Розвиток програм переосвіти та підвищення кваліфікації для тих, хто втратив роботу, а також для молоді, яка виходить на ринок праці.

4. Психологічна підтримка: Важливість надання психологічної допомоги людям, які пережили травми війни. Це має бути невід'ємною частиною соціальних програм.

5. Соціальні інновації: Стимулювання розвитку соціальних підприємств і стартапів, що сприяють розв'язанню соціальних проблем.

Розробка української моделі соціального розвитку в умовах повного відновлення є складним, але необхідним процесом. Ця модель повинна бути адаптивною, інклюзивною і орієнтованою на довгострокове покращення якості життя громадян, сприяючи стабільності та розвитку суспільства.

Реалізація української моделі соціального розвитку в умовах повного відновлення передбачає: по-перше, розробку чіткої стратегії відновлення з визначенням пріоритетів і ресурсів; по-друге, залучення фінансування (використання як внутрішніх, так і зовнішніх ресурсів для фінансування програм соціального розвитку); по-третє, впровадження механізмів моніторингу та оцінки ефективності соціальних програм для їх коригування відповідно до потреб населення.

Ці реформи повинні забезпечити зрозумілість і обґрунтованість соціальної політики, своєчасну ідентифікацію соціальних проблем та коригування механізмів функціонування соціальної сфери. Проте для їх реалізації потрібно не лише впроваджувати новітні технології, а й змінювати соціальну ідеологію держави і відповідне законодавство.

УДК 316.46(043.2)

Штирбов О. М.,

*канд. наук з держ. упр., доцент, завідувач
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Хлановський В. С.,

*аспірант,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЗМІН

Наприкінці ХХ століття спостерігалось зниження зацікавленості до вивчення тих якостей, які необхідні для становлення лідера. Але питання класифікації, розробки нових інструментів і моделей лідерських характеристик продовжують бути актуальними і є предметом уваги дослідників.

Сучасні дослідження розвитку лідерського потенціалу та лідерських якостей представлені у працях А. Лоутона та Е. Роуза. На їхню думку, лідер – це той, хто перетворює колеґ по роботі на людей, які співпрацюють з ним на умовах переконання.

За підсумками семінару керівників, проведеного в Лондоні у 1987 році, А. Лоутон та Е. Роуз запропонували наступні десять якостей лідера-керівника які покладені в основу лідерського потенціалу:

- далекоглядність – вміння сформулювати образ та завдання організації;
- вміння визначити пріоритети - здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо;
- вміння мотивувати послідовників виразом визнання та винагородою за успіхи;
- володіння мистецтвом міжособистісних відносин: вміння говорити, слухати, підказати, бути впевненим у своїх діях;
- «політичне чуття», здатність розуміти запити свого оточення та осіб, які мають владу;
- стійкість – непохитність перед обличчям опонента;
- харизма, або чарівність – щось, що не піддається визначенню, але приваблює людей;
- здатність йти на ризик у таких питаннях, як делегування повноважень послідовникам;
- гнучкість – здатність відгукуватися на нові ідеї та досвід;
- рішучість, твердість, коли цього вимагають обставини.

Отже, єдиної думки про те, якими ж якостями має бути наділений лідер, досі не існує. Перелічені вище моделі лідерських рис нічого не говорять про ступінь важливості тієї чи іншої з них. При підході до лідерства лише з погляду теорії рис залишаються неврахованими багато аспектів цього процесу, наприклад, взаємини «лідер – послідовники», умови середовища, у яких здійснюється лідерство. Хоча не викликає сумніву той факт, що лідер повинен мати якості, здатні викликати довіру послідовників.

Риси лідера особливо в контексті змін слід розглядати не ізольовано від інших елементів лідерства, а у взаємозв'язку з ними, та в динаміці. З іншого боку, виконання лідерських функцій розвиває необхідних цієї якості. У людині, яка протягом тривалого часу виконує роль лідера, формуються та закріплюються необхідні для цього риси.

Вплив змін на лідерський потенціал відчувається не тільки всередині організації від найвищого рівня до самого нижнього, а й навколо них. Зміни в сфері лідерства можуть сприйматися як позитивні чи негативні, що викликають у лідера ентузіазм або, навпаки, депресію, життєво важливі або взагалі непотрібні, прості чи складні, та часто викликають змішані емоції.

Величезну роль в реалізації змін відіграють лідери та їх якості на рівні середньої та нижньої ланки. Управління команд, проектів, від-

ділів та підрозділів відводиться унікальна та впливова роль. Саме ці лідери через реалізацію власного лідерського потенціалу мають донести бачення змін з рівня вищого керівництва до рядових виконавців, допомогти безпосереднім підлеглим розібратися в емоціях, пов'язаних із змінами та перехідним періодом. Тобто саме вони мають вплинути на провідників перетворень таким чином, щоб домогтися в організації узгодженості та формування прихильності до поставлених цілей – факторів, що забезпечують успіх змін.

УДК 351.851:004](043.2)

Шульга А. А.,

канд. наук з держ. упр., доцент,

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Бондарєва І. М.,

магістрантка,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ЦИФРОВІЗАЦІЯ – КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ

Здійснення трансформаційних перетворень у суспільстві та освіті є запорукою цілісного і гармонійного розвитку спільноти. Сучасне суспільство потребує як теоретичних, так і практично-орієнтованих складників, які забезпечать його подальший розвиток. При цьому саме освіта є однією з основних сфер суспільної діяльності, в якій принципи цифровізації набувають структурованої ролі та статусу. Використання цифрових технологій суттєво збільшує ефективність освітнього процесу, що, у свою чергу, веде до зростання суспільної затребуваності та стає актуальним складником цивілізаційного розвитку в цілому. Одним із ключових проявів цифровізації освіти в соціокультурному контексті є процес посилення, так би мовити інтенсифікації, освітньої діяльності. Цифровізація підтримує соціально орієнтовані аспекти освітньої діяльності, такі як компетентність, проєктна діяльність та адаптивність. Однак, одночасно вона також сприяла прискоренню консервації традиційних форматів освіти.

Позитивна оцінка застосування цифрових технологій, по-перше, демонструє доцільність впровадження цифрових технологій на при-

кладі освітньої системи, яка витримала виклики часу, проявила стійкість і визначила потенціал для подальшого розвитку в цифровій парадигмі. А, по-друге, вказує на перспективність використання цифрових елементів як основних факторів розвитку освіти та суспільної активності в цілому.

У науковій літературі цифровізація освіти розглядається з позиції двох аспектів:

- цифровізація освітніх кластерів з акцентом на особливості цього процесу в освітньому контексті: науковому, педагогічному, навчальному, методичному, організаційному;
- цифровізація освіти як один із інноваційних складників системного суспільного розвитку сучасної цивілізації.

Суспільний прогрес забезпечується потенціалом, орієнтованим на людину. Цифровізація освіти підкреслює важливість таких інноваційних трансформацій, як креативність, конкурентоспроможність та самоорганізація.

Зі швидким впровадженням цифрових технологій в освітню систему виникла необхідність чіткого позиціонування цифрових елементів. Статус цифрового арсеналу в освіті поступово змінюється з допоміжного чи альтернативного на самодостатній автономний формат освітньої діяльності. Коли цифровізацію освіти розглядають у контексті розвитку суспільства, виникає питання про кореляцію цифрових ресурсів у різних сферах (освіті, економіці, культурі тощо).

Основним принципом сучасного суспільного прогресу є розширення можливостей і потенціалу для людини. У цьому контексті цифровізація виступає як ідеальний інструмент для досягнення цих цілей. Сучасний розвиток суспільства значною мірою залежить від економічних і політичних факторів. Тому інноваційні цифрові технології, що впроваджуються в освіті, пов'язані з такими поняттями, як доцільність, ефективність і результативність. Цей підхід автоматично пов'язує процеси цифровізації освіти з суспільним прогресом. Індустрія 4.0 не може розвиватися ізольовано. Інноваційні трансформації призводять до виникнення нових концепцій, таких як суспільство 4.0, освіта 4.0, культура 4.0 тощо.

Оновлення суспільства часто супроводжується руйнуваннями – це звична формула для цивілізаційного розвитку. Проте завдяки впровадженню інноваційних інструментів ці руйнування не набувають масштабного характеру і не створюють глобальних ризиків. Динаміка цифровізації освіти, навпаки, приносить більше загроз культурно-етичного характеру, які не слід ігнорувати. Зокрема, активне використання штучного інтелекту, віртуальних платформ та технологічних

досягнень викликає дискусії щодо їхньої взаємодії з людським виміром в освіті. Ігрові простори та навчально-симуляційні центри – всі ці інноваційні середовища потребують цифрового практично-методологічного супроводу. При аналізі цифровізації освіти в контексті суспільного прогресу важливо враховувати етичні аспекти, які забезпечують гармонійність інноваційних трансформацій у глобальному цивілізаційному контексті.

Не слід недооцінювати мотиваційний аспект. Усвідомлення потенціалу використання цифрових ресурсів стає важливим чинником у процесі трансформаційної діяльності в освіті. Конкурентність є характеристикою, що може формуватися в належно організованому середовищі. Попит на ефективні освітні моделі лише зростає. Цифровий освітній простір забезпечує принципи рівноправності, які є нормою для розвитку конкуренції як чинника, що сприяє прогресу суспільства.

Серед ключових параметрів нової освіти в глобальному контексті виділяються відкритість та публічність, які змінюють консервативний підхід традиційної освітньої моделі. Можливість оновлення освітніх програм і стратегій в онлайн-форматі стає основою для інноваційних трансформацій у цій сфері. У таких умовах важливу роль відіграють не лише інструменти та методики, а й активність суспільства. В результаті цього виникає перспектива процвітання та розвитку. Спочатку в контексті: у локальному, національному, професійному та інших вимірах, врешті-решт, ми досягаємо глобального прогресу цивілізації. Таким чином, формується синергетична парадигма освітнього розвитку, де цифровий сегмент займає важливу роль (див. Табл. 1).

Таблиця 1

Синергетичні принципи цифровізації освіти у процесі суспільного прогресу

Параметри суспільного розвитку	Вплив цифровізації освіти на розвиток прогресивних суспільних явищ
Буденно-побутовий	Освітній процес організовує цифрові навички, які людина здобуває в повсякденному житті, і дає змогу сформувати структурований рівень цифрової грамотності.
Культурно-креативний	Принципи створення сучасного освітнього простору переходять від традицій сталості та фундаментальності до формату динамічності та прогресу, що може бути забезпечено саме цифровізацією.

Параметри суспільного розвитку	Вплив цифровізації освіти на розвиток прогресивних суспільних явищ
Світоглядний	Освіта завжди мала чітке цільове призначення, яке полягає у формуванні суспільства на основі принципів освіченості (цифрові навички) та грамотності (цифрові знання).
Соціально-економічний	Цифровізація сприяла трансформації освітнього формату під час суспільної кризи, викликаній пандемією COVID-19 або воєнним станом в Україні. Це підтвердило її ефективність у забезпеченні альтернативних парадигм освітньої моделі.
Науково-технічний	Цифровізація виступає своєрідним двигуном впровадження інформаційно-технологічних інновацій в освіті, що сприяє подальшому розширенню цифрового простору в соціокультурному контексті.

Трансформаційні зміни в освіті та суспільстві в цілому відбуваються різними шляхами: революційним, еволюційним або інерційним. У сучасному соціокультурному контексті спостерігається еволюційна модель цифрової компетентності педагогів. В іншому аспекті цифрові трансформації на глобальному рівні створюють інерційний вплив на використання цифрових технологій в освітньому середовищі. Якщо розглядати цифровізацію виключно в освітньому контексті, то тут формується формат взаємозв'язку між практичними та теоретичними елементами (див. рис. 1).



Рис. 1. Шляхи реалізації принципів цифровізації освіти у процесі суспільного поступу

Серед практично-орієнтованих аспектів цифровізації освіти одним із основних параметрів її ефективності є оптимізація управлінських механізмів освітнього середовища на різних рівнях. Одночасно цифровізація має не лише практично орієнтовану мету забезпечення

якісного освітнього процесу. Цифровий компонент в освітніх стратегіях має цілеспрямоване спрямування, яке зосереджується на необхідності формування цифрового суспільства. Сприятливе середовище є основним стратегічним аспектом, що відображає доцільність цифровізації освіти.

Отже, враховуючи вищевикладене можна узагальнити, що інтеграція цифрового потенціалу в освітню систему орієнтована не лише на покращення навчально-освітнього процесу. Ширшим суспільним призначенням цифровізації освіти є формування цифрової грамотності на глобальному цивілізаційному рівні. Високий рівень цифрової грамотності та великий набір цифрових навиків створюють синергетичну взаємодію, яка сприяє розвитку суспільства в цілому. Відповідно соціокультурний аспект інноваційних трансформацій в освіті розглядається у контексті розвитку всього суспільства.

УДК 351.77:614.21](043.2)

Шульга А. А.,

*канд. наук з держ. упр., доцент,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Радюв Д. О.,

*магістрант,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

СТВОРЕННЯ ГОСПІТАЛЬНИХ ОКРУГІВ: МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ ТАКИХ ЗМІН

Поряд з усіма перевагами від здійснення медичної децентралізації та безпосередньо формування госпітальних округів і створення госпітальних рад, такі зміни спричинили неоднозначну реакцію в українському суспільстві. Насамперед, це було пов'язано з тим, що більшість мешканців областей країни побоювались закриття медичних установ у їхньому регіоні, а медичні працівники – втрати роботи. Існували й інші чинники, які впливали на успішне завершення другого етапу медичної реформи. Зокрема, це такі чинники як: інфраструктурні, економічні, інноваційні, організаційні, науково-технічні, географічні, соціальні, політичні та фінансові.

Враховуючи все це, запуск третього етапу медичної реформи, а також повномасштабне вторгнення російських військ на територію України, урядом було прийнято рішення дещо змінити підхід до формування й функціонування госпітальних округів. Так у лютому 2023 р. було видано Постанову № 174 «Деякі питання організації спроможної мережі закладів охорони здоров'я». За новим підходом, межами госпітальних округів, в яких вони функціонують є Автономна Республіка Крим (далі – АРК), області, міста Київ та Севастополь. Відповідно вся мережа закладів охорони здоров'я у вказаних адміністративно-територіальних одиницях об'єднуються в один госпітальний округ. У свою чергу, госпітальні округи поділяються на менші частини – госпітальні кластери, територіальними межами яких є райони.

Згідно з позицією уряду, у межах одного госпітального округу має функціонувати один надкластерний заклад охорони здоров'я, а у межах одного госпітального кластеру – кластерний заклад охорони здоров'я, які розташовуються в адміністративних центрах відповідно області і району. При цьому кластерний заклад може знаходитись і в іншому населеному пункті району, якщо необхідно задовольнити потреби населення у мінімальному (базовому) медичному обслуговуванні. У госпітальному кластері може бути визначено і більше ніж один кластерний заклад охорони здоров'я із розрахунку не менше ніж 120 тис. осіб, що обслуговуються кожним кластерним закладом охорони здоров'я.

Підсумовуючи вище викладене, можна узагальнити, що створення госпітальних округів є одним із важливих кроків у реформуванні вітчизняної системи охорони здоров'я, перевагами функціонування яких є:

- покращення управління закладами охорони здоров'я на регіональному рівні. Адже новостворена система закладів охорони здоров'я разом із госпітальними округами передбачає формування оптимального керівництва із чітким розподілом професійних обов'язків та відповідальності. Вважаємо, що у порівнянні зі старою системою це дасть змогу підвищити ефективність і дієвість управління, а також сприятиме досягненню кращих результатів у найкоротші терміни;

- запровадження єдиної інформаційної системи (створення єдиного загальнонаціонального медичного простору), що дасть змогу більш чітко організовувати документообіг у закладах охорони здоров'я, зберігати й обробляти інформацію стосовно пацієнтів і їх захворювань, формувати необхідну реальну статистику. Водночас, запровадження такої системи сприятиме підвищенню не тільки

ефективності управління закладами охорони здоров'я, але й покращенню громадської думки стосовно якості й доступності надання медичних послуг та здійснення медичного обслуговування загалом;

- оптимізація системи фінансування сфери охорони здоров'я, що у результаті має призвести до суттєвого покращення інфраструктури у цій сфері, якісного, сучасного технічного забезпечення закладів охорони здоров'я, полегшення доступу незахищених верств населення до необхідних лікарських засобів, забезпечення фінансової доступності до різних медичних послуг тощо. При цьому, ми вважаємо, що покращення фінансового забезпечення закладів охорони здоров'я суттєво знизить рівень ймовірності виникнення таких ризиків як: недостатня кількість кваліфікованого медичного персоналу; значна залежність від фінансових субсидій; високий рівень плинності кадрів; недостатність забезпечення засобами медичного призначення та поставок відповідних товарів і послуг.

Разом із тим, незважаючи на зазначене, деякі науковці і практики говорять про те, що функціонування госпітальних округів може викликати певні ризики, які негативно позначаться на ефективності управління закладами охорони здоров'я. Це такі ризики як:

- неготовність системи первинної і екстреної медичної допомоги до виконання покладених на них завдань та функцій;

- позбавлення закладів охорони здоров'я, що надають вторинну медичну допомогу додаткових джерел фінансування із місцевих бюджетів, у той час, коли існує гостра потреба у значних обсягах фінансування на їх переоснащення та впровадження сучасних інноваційних медичних технологій, а також на професійну перепідготовку медичних кадрів;

- несприйняття деякими членами суспільства трансформаційних змін у вітчизняній сфері охорони здоров'я, а також значний супротив і протистояння окремих представників місцевої влади здійсненню реформуванню медичної галузі;

- застосування традиційних підходів до підготовки, розподілу та управління кадровими ресурсами;

- нестача достатньої кількості кваліфікованих керівних кадрів, підготовлених до управління закладами охорони здоров'я в нових умовах, а також відповідної нормативної бази, що чітко визначає об'єм їх компетенцій;

- неоднорідність у розподілі і професійній структурі фахівців охорони здоров'я (скупчення кваліфікованих кадрів у великих містах та водночас їх відсутність у регіонах, особливо віддалених; неспівроз-

мірне співвідношення лікарів і медсестер; дисбаланс фахівців загальної практики і вузьких спеціалістів та ін.);

- поява негативного кадрового балансу – значне старіння працівників сфери охорони здоров'я та водночас відсутність притоку молодих кваліфікованих фахівців;

- відсутність реальної мотивації та зацікавленості працівників сфери охорони здоров'я у поліпшенні результатів своєї роботи.

Відповідно з метою нівелювання вище зазначених можливих ризиків потрібно:

- на загальнодержавному та регіональному рівнях забезпечити належне матеріально-фінансове, інфраструктурне та кадрове забезпечення для здійснення успішного завершення реформування медичної галузі;

- підготувати вітчизняну систему первинної та екстреної медичної допомоги до виконання покладених на них завдань і функцій в рамках медичної реформи;

- внести усі необхідні зміни у вітчизняну нормативну базу, враховуючи умови дії воєнного стану в Україні та після його скасування з метою максимально ефективного функціонування госпітальних округів та дієвого управління закладами охорони здоров'я;

- передбачити можливість залучення додаткових джерел фінансування закладів охорони здоров'я та створити усі необхідні для цього умови;

- проводити широку науково-просвітницьку роботу серед населення щодо необхідності реформування вітчизняної системи охорони здоров'я; налагодити комунікаційні зв'язки між споживачами послуг у сфері охорони здоров'я, надавачами таких послуг та представниками влади;

- створити дієві мотиваційні важелі впливу на медичних працівників соціально-побутового та фінансово-матеріального характеру;

- організувати та фінансово забезпечити доступну, сучасну і якісну професійну підготовку керівних кадрів й інших працівників закладів охорони здоров'я;

- переглянути підхід до надання медичних послуг в закладах охорони здоров'я. При цьому окрім територіально-транспортної та фінансової доступності отримання послуги необхідно враховувати такі аспекти як: чіткість встановлених процедур надання й отримання послуги; строковість та часові обмеження у наданні послуги; неупереджене і доброзичливе ставлення до отримувача з боку фахівця, що надає послугу.

Отже, враховуючи вищевикладене можна узагальнити, що госпітальні округи є інструментами співробітництва територіальних громад для ухвалення рішень стосовно закладів вторинної медичної допомоги серед міст обласного значення, районів та самих об'єднаних громад, використання яких на сьогодні обґрунтовується тим, щоб сформувати спроможну мережу закладів охорони здоров'я в Україні. Іншими словами, такі округи покликані впорядкувати мережу лікарень, усунувши медичний, інфраструктурний та кадровий дисбаланс, зробити її територіально-транспортно та фінансово доступною і зручною для людей, водночас спонукати медичний персонал до підвищення рівня фаховості та якості обслуговування. Однак, незважаючи на законодавче закріплення медичної децентралізації та прогресивні позиції уряду щодо реформування сфери охорони здоров'я, функціонування госпітальних округів може спричинити виникнення певних ризиків, до усунення яких необхідно підходити оперативно та комплексно з метою запобігання негативних наслідків у майбутньому.

УДК 614.21-051:342.7](043.2)

Шульга А. А.,

канд. наук з держ. упр., доцент,

кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Савчук І. О.,

магістрантка,

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОДОЛАННЯ ХАРАСМЕНТУ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

На роботі можуть виникати різні вияви неналежного ставлення працівників один до одного, що мають сексуальний підтекст – харасмент. Це слово у перекладі з англійської мови означає «домагання» й у сучасному розумінні трактується як поведінка людини, яка порушує особистісні кордони та торкається недоторканності іншої людини. Така поведінка може проявлятися як небажана нав'язлива чи надмірна увага, жарти та сексуальні натяки, ляпанці та дотики, погрози, маніпуляції чи шантаж сексуального характеру. Тобто це будь-які дії, які ставлять людину в незручне становище, принижують її гідність і сис-

тематично порушують особисті межі. До речі, за наявності певних підстав такі дії можуть розглядатися як злочинні дії, за вчинення яких винну особи притягають до кримінальної відповідальності.

Враховуючи викладене можемо говорити, що харасментом у закладах охорони здоров'я є порушення меж недоторканості приватного життя працівника, яке проявляється як сексуальне переслідування, домагання.

Виділяють шість основних форм харасменту у закладах охорони здоров'я, які можуть проявлятися самостійно або разом з іншими формами, у тому числі з усіма одночасно (див. рис. 1).



Рис. 1. Форми харасменту у сфері праці

Протягом літа 2024 р. було проведено анонімне опитування серед працівників закладів охорони здоров'я м. Миколаєва, в якому взяли участь більше ніж двісті респондентів різної статеві-вікової групи, які мають неоднакову тривалість трудового стажу та займають різні посади у відповідних закладах. Переважно це були жінки (78,3%) від 25 до 60 років (80,9%) із тривалістю трудового стажу за останнім місцем роботи до 5 років (34,3%) та понад 25 років (23,7%). Опитаним було поставлено три запитання, що стосуються прояву харасменту на роботі та запропоновано шкалу від 1 до 5 (де 1 – постійно таке відбувається,

а 5 – ніколи такого не було), орієнтуючись на яку необхідно було відповісти. Це такі запитання як:

1. Чи траплялись з боку керівництва або колег випадки сексуальних домагань по відношенню до вас або ваших колег?

2. Чи чули Ви занадто «нахабні» компліменти (чи компліменти із сексуальним підтекстом), або бачили у свій бік недоречні жести/погляди?

3. Чи відбувається у вашому колективі демонстративний прояв расової чи іншого типу дискримінації (етнічної, релігійної, матеріальної тощо)?

Відповідно було отримано наступні результати:

– 92,4% опитаних відповіли, що ніколи не траплялись випадки сексуальних домагань по відношенню до них або їх колег з боку керівництва чи колег. Дві людини (1%) відповіли, що такі випадки постійно відбуваються.

– 83,8% опитаних відповіли, що ніколи не чули занадто «нахабних» компліментів (чи компліментів із сексуальним підтекстом), а також не бачили у свій бік недоречні жести/погляди. Водночас, чотири людини (2%) відповіли, що постійно таке чують і бачать.

– 86,9% опитаних відповіли, що в їх колективі не відбувається демонстративний прояв расової чи іншого типу дискримінації. Три людини (1,5%) відповіли, що такий прояв відбувається постійно.

З отриманих результатів можна зробити висновки, що таке явище як харасмент у колективах закладів охорони здоров'я (на прикладі закладів охорони здоров'я міста Миколаєва) є винятком ніж звичним проявом поведінки колег на роботі. Хоча, на наш погляд, будь-які прояви такого явища можуть негативно впливати на здорову атмосферу в колективі.

На практиці важливо уміти розпізнавати харасмент від просто дружнього ставлення керівника до підлеглих або працівників один до одного в закладах охорони здоров'я, що насправді дуже складно. Оскільки люди настільки звикли до зловживання керівником владою чи спекуляції колегами власним віком і досвідом роботи, що працівник навіть не помічає такого ставлення до себе і сприймає це як норму поведінки у даному колективі. Тому, щоб для себе з'ясувати чи є такі дії проявом харасменту чи ні, необхідно відповісти на наступні питання:

– Прояв такої поведінки направлений виключно на вас чи інших колег також?

– Така поведінка носить систематичний характер чи це відбулось один раз?

- Чи стосується така поведінка виключно робочих питань?
- Чи є сексуальний підтекст у словах та поведінці направлених у вашу адресу?

- Чи є Ви із колегою/керівником друзями або коханцями?

Переконані, що давши відповіді на ці питання людина зможе для себе з'ясувати чи є така поведінка проявом харасменту або іншим неналежним ставленням з боку керівника/колеги, або є просто виявом дружніх стосунків на роботі. У будь-якому випадку варто пам'ятати, що всі висловлювання у бік працівника не повинні мати аморальний підтекст та зачіпати його особисті межі.

Причинами виникнення харасменту з боку керівництва закладів охорони здоров'я може бути те, що вони відчують владу над підлеглими та намагаються це всіляко продемонструвати, а з боку підлеглих – власне самоствердження за рахунок своїх колег, або невдач в особистому житті.

Наслідки харасменту можуть бути різноманітними – від простого розчарування до психологічної травми. Отримуючи щодня «порцію» негативних емоцій, людина може стати дратівливою й агресивною, нездатною вирішувати робочі питання, відчувати докори совісті або постійну каверзу з боку інших, що у кінцевому підсумку, може призвести до депресивного меланхолійного стану.

Зрештою така ситуація у колективі призводить до нездорової робочої атмосфери, що прямо впливає на результативність та продуктивність праці персоналу закладів охорони здоров'я. Тому, так важливо не ігнорувати прояви харасменту і відразу ж позначити свою позицію і не миритися з небажаним становищем. У свою чергу, керівництво закладів охорони здоров'я як медіатори повинні допомагати підлеглим розібратися у ситуації, виробити необхідний алгоритм дій по її усуненню та здійснювати заходи щодо формування сприятливого психологічного клімату у колективі.

Отже, враховуючи вищевикладене пропонуємо такі організаційно-управлінські засоби профілактики харасменту серед працівників закладів охорони здоров'я:

- налагодження стійких, доброзичливих комунікаційних зв'язків між співробітниками;

- сприяння швидкій і рівноправній соціалізації нових працівників у колективі, із збереженням їх суб'єктності (прояву уявлень особи про навколишній світ, її точки зору, почуттів, переконань і бажань, а також ставлення до чогось відповідно до особистих поглядів, інтересів чи смаків);

- формування реального і довірливого двостороннього зв'язку між керівником і підлеглим;
- створення прозорих механізмів та унеможливлення фактору упередженості при прийнятті управлінських рішень;
- виховування високих моральних якостей у членів колективу;
- систематизувати корпоративні правила та в обов'язковому порядку доводити їх до відома працівників, особливо нових;
- проводити на постійній основі з певною періодичністю анонімні опитування серед членів колективу з метою завчасного виявлення та попередження проявів домагань на робочому місці;
- підвищувати рівень корпоративної культури працівників, шляхом проведення різноманітних тренінгів, спільних колективних заходів чи неформальних зустрічей.

Окрім зазначеного, вважаємо, що з метою протидії негативним проявам у поведінці працівників необхідно:

1) удосконалити існуюче вітчизняне законодавство щодо протидії харасменту на робочому місці, враховуючи інтеграційні процеси України у європейський простір, повномасштабну війну та негативні наслідки від неї;

2) посилювати роль керівника як медіатора у колективі, з метою попередження фактів харасменту на робочому місці, а також завчасного його втручання у міжособистісні конфліктні ситуації між підлеглими;

3) здійснювати відкриту, неупереджену й антидискримінаційну політику керівництва щодо управління кадрами;

4) розробити механізм оскарження дії/бездіяльності інших осіб (у тому числі керівництва) у випадках уявного чи дійсного сексуального переслідування по відношенню до працівника(-ів) та забезпечити справедливе і прозоре вирішення таких ситуацій.

Таким чином, узагальнюючи вищевикладене можна зробити висновок, що харасмент – це негативний прояв у поведінці працівників на робочому місці, що проявляється як непристойні жарти, погляди чи дотики, маніпуляції або шантаж тощо. Така поведінка може бути властива як керівнику, так і його підлеглим по відношенню один до одного. На сьогодні харасмент серед працівників закладів охорони здоров'я є результатом посилення трудової експлуатації персоналу в умовах війни, незначного розміру заробітної плати, падіння рівня престижності роботи у таких закладах, браком товариської підтримки та ін. Це все у сукупності негативно відбивається на робочій атмосфері та результативності праці працівників закладів охорони здоров'я.

Для вирішення таких проблем необхідно підходити раціонально й оперативно, комплексно застосовуючи дієві організаційно-управлінські засоби профілактики харасменту серед працівників закладів охорони здоров'я.

УДК 352.071.55(043.2)

Файчук О. Л.,

канд. пед. наук, доцент,

кафедри соціальної роботи, педагогіки і логопедії

Навчально-науковий медичний інститут

ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Спасенко А. В.,

магістрантка,

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ

Процеси децентралізації влади, які в останні роки активно розвиваються в країні, надають значні повноваження органам місцевого самоврядування новоутворених територіальних громад. Це, згідно з принципом субсидіарності, вимагає від місцевої влади підвищення рівня відповідальності перед громадами за результати управління та вибір напрямків розвитку. Такі зміни створюють необхідність використання нових ефективних інструментів управління в розширених громадах, а також переходу від традиційного публічного адміністрування до впровадження управлінських підходів, які є основною складовою сучасної парадигми публічного управління в розвинутих країнах.

Реформа місцевого самоврядування спрямована на укрупнення територіальних громад, оскільки малі громади витрачають значну частину ресурсів на утримання управлінського апарату, і не мають достатньо коштів для реалізації важливих проєктів розвитку. Навіть з додатковими ресурсами, більшість дрібних громад не зможуть досягти необхідної спроможності. Тому реформа передбачає об'єднання громад, базуючись на позитивному досвіді Європи та історичному досвіді України.

У квітні 2014 року уряд України затвердив концепцію реформування місцевого самоврядування, що включає три основні напрямки:

- формування територіальних громад на базовому рівні адміністративно-територіального устрою;
- створення нових районів, які відповідатимуть лише за питання, що належать до їх компетенції (комунальна власність, медичні установи та школи-інтернати), інші повноваження перейдуть до територіальних громад;
- області, які будуть перейменовані в регіони, зберігаючи ті самі обласні центри, але з новою формою управління.

Основною адміністративною одиницею стала громада з власним головою та виконавчим комітетом, що відповідають за управління. Громади отримали можливість здійснювати зовнішні запозичення, самостійно вибирати установи для обслуговування місцевих бюджетів і керувати власними доходами.

Сучасне поняття «розвиток громади» охоплює такі взаємопов'язані аспекти, як зміни, зростання та покращення. Розвиток територіальної громади здійснюється у двох взаємозалежних напрямках: соціальному та економічному, що формує основи для виділення цих двох складових у розвитку населених пунктів.

Одним з головних напрямів діяльності, який відіграє ключову роль для органів місцевого самоврядування громади є стратегічне планування їхнього розвитку. Якщо в минулому вже існували стратегії розвитку громад, які стали частиною громади, то вони потребують перегляду, оскільки нова громада має інші ресурсні можливості і конкурентні переваги. На основі цього необхідно розробити оновлене бачення розвитку, нові пріоритети та цілі.

Однак, навіть якісно розроблені стратегії розвитку територіальних громад самі по собі не гарантують автоматичного покращення їхнього розвитку. Для успішного втілення таких стратегій необхідне компетентне та професійне стратегічне управління. Це можливо за умов наявності у місцевих управлінців — службовців органів самоврядування — аналітичних навичок, стратегічних і проєктних компетенцій, а також підтримки методологічними, організаційними та ресурсними інструментами.

Передусім, стратегія є важливим орієнтиром для управління, виступаючи планом дій, що включає різноманітні цілі: від загальних до конкретних завдань. Вона охоплює бачення, пріоритети та стратегічні цілі, а також оперативні цілі, заходи, програми і проєкти. Простими словами, стратегія визначає, що буде зроблено, як, коли, за які ресурси і хто буде відповідальний за виконання. Сучасний стратегічний план розвитку має базуватися на конкурентних перевагах території, відповідати регіональним та національним стратегіям, бути реалістич-

ним, фінансово забезпеченим і враховувати потреби громади та громадську думку. Він повинен бути гнучким, дозволяти досягати максимальних результатів при мінімальних затратах, сприяти адаптації території до змін і забезпечувати скоординоване керівництво з чіткою послідовністю дій. Розробка стратегії є тривалим та складним процесом, який вимагає різноманітних підходів та інструментів. Водночас, наявність якісної стратегії не гарантує автоматичний розвиток громади – важливим є її впровадження, що потребує професійного управління і належної підтримки в методологічному, організаційному та ресурсному аспектах.

Стратегія розвитку територіальної громади повинна відповідати таким важливим характеристикам:

- спрямована на ті напрямки, які відкривають для громади найбільші можливості в майбутньому;
- має чітку і логічну структуру, що включає стратегічні та операційні цілі, а також конкретні завдання для їх реалізації.
- визначає конкурентні переваги громади, спрямовуючи її на динамічний розвиток у порівнянні з іншими громадами;
- створюється з участю всіх груп громади, від місцевої влади до мешканців, що сприяє загальному прийняттю і підтримці рішень;
- узгоджується з іншими стратегічними документами.

Відповідно до методичних рекомендацій щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад структура Стратегії розвитку територіальної громади складається з таких ключових розділів:

- Перший розділ надає діагностичні дані, що відображають основні висновки щодо соціально-економічного стану громади, її потенціалу розвитку та основних викликів. Також тут представлено результати дослідження якості життя мешканців і проведено SWOT-аналіз, виявлено слабкі та сильні сторони громади, можливості та виклики.
- Другий розділ містить опис місії та бачення розвитку громади, що базуються на висновках із першого розділу.
- Третій розділ присвячений стратегічним і операційним цілям, а також проектам їх реалізації, з відповідними показниками результативності.
- У четвертому розділі наведено план управління стратегією, включаючи процедури моніторингу виконання та оновлення стратегії.

Нормативно-правова база стратегічного розвитку територіальної громади базується на наступних законодавчих документах: Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закон України «Про

державні цільові програми», Указу Президента України «Про концепцію державної регіональної політики», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів їх реалізації» та інші документи.

Отже, ефективна стратегія розвитку територіальної громади потребує індивідуального підходу, орієнтованого на потреби людей і спрямованого на довгострокове покращення становища громади. Успіх розвитку громади залежить від наполегливої роботи висококваліфікованих фахівців, грамотного визначення слабких і сильних сторін громади, джерел фінансування, пріоритетів і завдань громади. Щоб стратегія стала ефективним інструментом довгострокового розвитку території та об'єднала громаду, необхідно постійно відстежувати її реалізацію, аналізувати отримані дані, вносити корективи і проводити моніторинг виконання.

УДК 35/352.077.1:004](477)(043.2)

Слободянюк Д. С.,

канд. наук з держ. упр., викладач,

кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Останніми роками в Україні спостерігається поширення та використання цифровізації та цифрових технологій у регулюванні та вдосконаленні функціонування органів державного управління та місцевого самоврядування. Хоча питання електронного урядування та використання інформаційно-комунікаційних технологій в державному управлінні вирішуються на законодавчому рівні, а наукові дискусії щодо переваг та викликів цифровізації ведуться в наукових працях, існує потреба в подальших дослідженнях деяких питань, пов'язаних з рівнем цифровізації та оцінкою умов цього процесу.

Тема цифровізації набуває все більшого значення і широко обговорюється в наукових роботах. Зокрема, питання, пов'язані з сутністю цифрової трансформації, досить широко висвітлені в роботах Н.Негропonte, О.Бернадзюка, В.Куйбіди, О.Карпенка, В.Наместника,

М.Павлова, О.Савченко та багатьох інших авторів. У працях цих науковців відображено особливості поширення інформаційно-комунікаційних технологій у сфері державного управління.

Цифровізація – це трансформація традиційних аналогових процесів, послуг та продуктів у цифровий формат. Ця трансформація може застосовуватися в багатьох сферах життя, включаючи бізнес, охорону здоров'я, освіту, культуру та технології.

В основі цифровізації лежить інформація, яка обробляється, зберігається і передається за допомогою цифрових технологій і в кінцевому підсумку сприяє переходу суспільства, економіки і культури в цифрові формати. Активне поширення цифрових технологій у суспільстві та ці трансформаційні процеси зачіпають і адміністративну сферу, призводячи до електронної взаємодії між різними учасниками суспільних відносин та сприяючи формуванню інституційних форм електронного урядування в розвинених країнах.

Таке активне поширення підтверджується і офіційними даними. Так, у 2020 році Данія, Південна Корея та Естонія очолили рейтинг розвитку електронного урядування, складений на основі даних 193 країн-членів ООН щодо обсягу та якості онлайн-послуг, стану телекомунікаційної інфраструктури та наявного людського потенціалу. За цими країнами йдуть Фінляндія, Австралія, Швеція, Велика Британія, Нова Зеландія, США, Нідерланди, Сінгапур, Ісландія, Норвегія та Японія. У 2022 році трійка лідерів дещо змінилася. Перші позиції посіли Данія, Фінляндія та Південна Корея.

Водночас слід підкреслити, що діджиталізація може мати як позитивний, так і негативний вплив на різні сфери життя суспільства.

Збільшення розриву між людьми, які мають доступ до новітніх технологій та навичок цифрової грамотності, і тими, хто не має таких можливостей може створювати соціальні і економічні нерівності та обмежити доступ до інформації та можливостей.

Цифровізація може змінити вимоги до робочої сили, вимагаючи нових навичок і компетенцій. Тому необхідно забезпечити можливості для навчання та перепідготовки, щоб працівники могли адаптуватися до мінливого цифрового середовища.

Індикатором цього розриву може бути рівень доступу до цифрових благ, який вимірюється, наприклад, рівнем доступу населення до інтернету в різних регіонах. Доступність адміністративних послуг забезпечується доступом до певних цифрових продуктів, функціонування яких залежить від наявності та якості інтернету та наявності відповідних технічних засобів, за допомогою яких можна встановити та використовувати відповідні додатки. Саме цифровий розрив у цьому на-

прямку перешкоджає ефективності цифровізації в публічній сфері. В Естонії, наприклад, 99% державних послуг доступні онлайн 24/7. Однак громадяни повинні мати доступ до високоякісного інтернету, достатню кількість технологічних інструментів для підтримки цифрових інновацій та відповідні цифрові навички. Як результат, лише 30% громадян Естонії користуються державними послугами онлайн. Таким чином, цифровий розрив – це об'єктивне явище, і його слід враховувати в усіх випадках.

Заходи з діджиталізації призводять до збільшення обсягу цифрових даних, які необхідно захищати від кібератак та шкідливих програм. Ефективний захист цифрової інфраструктури для запобігання кіберзагрозам стає все більш важливим у цих питаннях. Такі питання кібербезпеки повинні належним чином вирішуватися державними органами з метою запобігання несанкціонованому оприлюдненню інформації, персональних даних та їх продажу, а також захисту персональних даних громадян. Тому обов'язком держави є розробка відповідних законів та політик для захисту, збору, зберігання та використання таких даних. Зростання обсягу цифрових даних може призвести до порушення прав на приватність та надання персональних даних без згоди власника.

Розвиток нових цифрових технологій може створювати нові проблеми та виклики за відсутності відповідних регуляторних правил та процедур. Тому бажано створити ефективну нормативно-правову базу для впровадження та розвитку цифрових технологій.

Водночас цифровізація має значні переваги, а її успіх залежить від здатності держави ефективно управляти та розвивати національну економіку, зберігаючи при цьому баланс між технологічним прогресом, економічною ефективністю та соціальною справедливістю. Тому Великобританія розробила концепцію державної служби, яка враховує ці виклики та можливості і передбачає розвиток усіх електронних послуг через інтернет, мобільний зв'язок, цифрове телебачення та сервісні центри, а також створення системи електронних державних послуг «електронного громадянства, електронного бізнесу та електронного урядування». Створення системи електронного уряду для модернізації державного управління на основі інформаційних технологій у Великій Британії забезпечує громадян своєчасною інформацією про проекти електронного уряду та сприяє підвищенню ефективності та результативності роботи державних інституцій в цілому.

В Естонії підраховували, що скорочення бюрократії шляхом цифровізації публічної сфери економить 800 років робочого часу. Згідно зі звітом уряду Великої Британії про цифрову ефективність, цифрові

транзакції у 20 разів дешевші за телефонні, у 30 разів дешевші за поштові та у 50 разів дешевші за офлайн-транзакції.

Враховуючи міжнародну тенденцію до загальної цифровізації державного управління, Кабінет Міністрів України розпорядженням № 67-р від 17 січня 2018 року схвалив Концепцію цифрової економіки та соціального розвитку України на 2018-2020 роки, визначивши, що «синергетичний потенціал соціальних, мобільних та хмарних технологій, технологій аналізу даних та Інтернету речей, окремо та разом, може трансформувати державне управління, зробивши державний сектор більш ефективним, реактивним та цінним». Відповідно до Концепції, Україна повинна була розвинути цифровізацію в період 2018-2020 років у трьох ключових сферах відповідно до європейського законодавства.

Перший напрям – «Інтероперабельність та електронні послуги» – супроводжувався участю України в таких програмах ЄС, як «Європейські рішення з інтероперабельності для державного управління» та ініціатива «Єдиний цифровий шлюз».

Другим напрямом відкритих даних є створення національного веб-порталу відкритих даних та його інтеграція з центральноевропейськими порталами відкритих даних. Цей напрям повинен підвищити відкритість, прозорість та ефективність роботи державних організацій і закладає основу для розвитку індустрії відкритих даних.

Третій – електронна ідентифікація в рамках імплементації Регламенту ЄС 910 (eIDAS), прийнятого в 2014 році. Цей регламент має на меті запровадити спільні вимоги до розвитку електронної ідентифікації, надання електронних довірчих послуг в межах ЄС та розвитку транскордонної електронної ідентифікації. Він зосереджується на стандартизації електронної ідентифікації у сферах електронної охорони здоров'я, електронних державних послуг та електронного банкінгу з метою розвитку Єдиного цифрового ринку ЄС, започаткування транскордонних обмінів та підвищення мобільності громадян та бізнесу ЄС.

З огляду на світові тенденції цифровізації та інтенсифікацію цього процесу в секторі державного управління, є всі підстави стверджувати, що Україна включена в ці тенденції та має відповідні позитивні зрушення. Водночас необхідно акцентувати увагу на механізмах державного управління в умовах цифровізації.

З цієї метою важливо розробити національну стратегію цифровізації, яка передбачатиме реалізацію заходів у таких сферах:

- 1) охоплення всіх секторів економіки та суспільства, визначення основних цілей, завдань, термінів та джерел фінансування;

2) розвиток надійної та швидкої інтернет-інфраструктури, доступної для всіх громадян та бізнесу;

3) забезпечення цифрової грамотності та ефективного використання цифрових технологій для того, щоб громадяни та працівники могли ефективно використовувати цифрові технології.

УДК 352/354.07/.08(043.2)

Верба С. М.,

старший викладач,

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Кравець О. В.,

магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РОЛЬ ІНСТИТУТІВ ВЛАДИ У ПРОЦЕСІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

У побудові системи сучасної державної служби потрібно виходити з чіткого визначення функцій органів державної влади і посадових осіб, створення оптимальної структури управління та розмежування повноважень кожного органу.

Здійснення економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання та надання державою громадянам управлінських послуг на високому рівні, просування в напрямі європейської інтеграції можливо лише за умови створення ефективної системи державного управління, що відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

Налагодження ефективного державного управління регіональним розвитком посідає ключове місце в системі державної регіональної політики. Особливості регіонального розвитку, які визначають управлінський підхід з боку державних органів влади, багато в чому залежать від того, яким чином досліджувалися та досліджуються проблеми розвитку держави на регіональному рівні в розрізі окремих шкіл та наукових напрямів.

Регіональний розвиток та процес його ефективного здійснення лежать в основі прогресивного поступу будь-якого суспільства. Для того щоб в державі забезпечувалося зростання показників соціального

та економічного розвитку, необхідно, щоб ці перетворення здійснювалися як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні. Відповідно вирішення багатьох життєво важливих проблем, пов'язаних із розвитком Української держави та створенням ефективної системи управління на регіональному рівні, зумовлює необхідність розроблення комплексу теоретико-методологічних засад державного управління регіональним розвитком країни, адекватних викликам сучасності, які б забезпечували неперервний прогресивний розвиток окремих територій та українського суспільства загалом.

З огляду на основні теорії регіонального розвитку можна стверджувати, що для забезпечення процвітання кожна держава має віднайти власну, ефективну саме для неї модель регіонального розвитку, постійно визначати адекватні інструменти та успішно їх використовувати. При цьому теорії регіонального розвитку є основою для таких пошуків, адже вони відображають не лише уявлення вчених про явища і процеси стосовно регіонів, а й закономірності функціонування і розвитку регіонів. Це надає можливість розробляти на практиці конструктивні та обґрунтовані управлінські рішення, які враховують досвід минулого та сприяють якісному моделюванню майбутнього регіонального розвитку.

Важливу роль у процесі регіонального розвитку відіграє державне управління.

Регіональний комплекс характеризується багатофункціональністю, багатоієрархічністю та чутливістю до впливу ризиків як внутрішнього, так і зовнішнього походження. У середньо- та довгостроковій перспективі це викликає потребу модифікації державної регіональної політики та системи регіонального управління з метою їх адаптації до викликів, які супроводжують розвиток регіональних комплексів країни.

Система державного управління регіональним розвитком передбачає реалізацію таких ключових завдань:

- розробку та прийняття правових норм, які забезпечують регіональний розвиток (інституційно-правове забезпечення функціонування системи державного управління регіональним розвитком);
- визначення стратегічних пріоритетів довгострокового розвитку регіонів та визначення місця і ролі регіону в розбудові національної економіки;
- координацію державної регіональної політики, що передбачає чіткий розподіл повноважень, усунення дублювання в процесі прийняття управлінських рішень усередині регіонального розвитку;
- здійснення регулярного моніторингу всіх сфер регіонального розвитку;

- державне регулювання регіонального розвитку;
- державний контроль за виконанням рішень системи державного управління регіональним розвитком.

У період виходу з кризи та посткризовий період для системи державного управління регіональним розвитком в Україні пріоритетного значення набувають стимулювання інноваційних напрямів розвитку регіону з урахування наявного на місцевому рівні ресурсного потенціалу; орієнтація на комплексний розвиток внутрішнього (локального регіонального та загальнонаціонального) ринку, стимулювання міжрегіональної кооперації та інтеграції; пошук «точок зростання» на регіональному рівні, залучення дієвих інструментів їх розкриття та стимулювання саморозвитку регіональних соціально-економічних систем (комплексів).

Урахування новітніх тенденцій регіонального розвитку та удосконалення системи державного управління регіональним розвитком – вимога часу, виклик посткризового періоду, що постає перед сучасною Україною. Від практичного втілення реформування системи державного управління регіональним розвитком залежить конкурентоспроможність регіонів та України у XXI ст.

Таким чином можна дійти висновку, що державне Управління регіональним розвитком – це складна система, яка включає велику кількість взаємопов'язаних елементів. Ключову роль при цьому відіграють суб'єкти, які, діючи на об'єкт, приймають управлінські рішення, здатні забезпечити ефективний розвиток регіонів, ураховуючи надбання світової і вітчизняної науки, які мають свій вияв у школах та теоріях регіонального розвитку, слід упроваджувати в життя кращі здобутки науковців та розробляти в Україні ефективно діючу стратегію регіонального розвитку, основою якої мають бути результативні управлінські дії державних органів влади вищого рівня та органів влади і місцевого самоврядування в кожній адміністративно-територіальній одиниці.

*Верба С. М.,
старший викладач,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*
*Натальська Н. Б.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ: СУТНІСТЬ, ПІДГОТОВКА, ПРИЙНЯТТЯ І РЕАЛІЗАЦІЯ

Прийняття управлінських рішень є однією з провідних задач та основною суттю управлінської діяльності на будь-якому рівні управління. Управлінські рішення є основним інструментом цілеспрямованого управлінського впливу. Вони безпосередньо регулюють розвиток керованої системи, наближають або віддаляють її від досягнення стратегічних цілей. Вони мають також забезпечувати безперерійність та безперервність функціонування об'єкта управління. Управлінське рішення – це комплекс послідовних дій, наслідком яких є певний результат, що задовольняє заздалегідь визначену мету.

Коли мова йде про «управлінське рішення», сутність словосполучення видозмінюється та передбачає участь двох осіб - суб'єкта, який приймає рішення, і об'єкта, на який здійснюється вплив за допомогою результатів цього рішення для досягнення певної визначеної мети. Важливо, що управлінське рішення може прийматися не будь-яким співробітником, а лише суб'єктом управління – керівником організації (підрозділу) або колегіальним органом (наприклад, спостережною радою, дирекцією). Сутнісною ознакою управлінського рішення є спонукання до дії.

Виділяють основні функції управлінського рішення:

- скеровуюча – орієнтування рішення на існуючу стратегію управління системою з врахуванням стратегічних цілей системи;
- координуюча – визначення та узгодження функціоналу, ролей і дій учасників процесу у часі та просторі;
- мобілізуюча – здатність забезпечити необхідну активність учасників для досягнення потрібного результату.

Ефективне управлінське рішення обов'язково має забезпечувати виконання всіх трьох функцій, бо ігнорування хоча б однієї з вищепе-

рерахованих може призвести не лише до збою в процесі реалізації управлінського рішення, а й, навіть, до повного його невиконання.

Отже, управлінське рішення – це основна функція та результат управлінської діяльності, акт вибору суб'єкта управління, засіб впливу керуючої системи на керовану, що підтримує зв'язок між підсистемами та забезпечує безперерйну діяльність останньої. Управлінське рішення є вольовим актом суб'єкта керування, результатом вибору, що має свої функції, цілі та характерні риси і реалізується для досягнення певної мети.

Процес прийняття управлінських рішень складається з двох основних етапів: оцінка альтернатив та, безпосередньо, прийняття рішення.

Оцінка альтернатив є першою сходинкою на етапі прийняття рішення. Ефективне втілення попередніх етапів підготовки прийняття рішення до цього моменту має звужити множину альтернатив та запропонувати на розгляд керівника лише ті, що варті уваги.

Потрібно розуміти, що вірна оцінка альтернатив є фактором, який суттєво сприяє досягненню поставленої мети. В той же час, помилкова оцінка може стати суттєвою перешкодою на шляху досягнення мети та значно ускладнити отримання бажаного результату.

Умовно процес прийняття управлінського рішення можливо розділити на три етапи: підготовка, прийняття та реалізація. І жодним з цих етапів неможливо нехтувати. Це означає, що управлінське рішення виступає результатом аналізу проблемної ситуації, підготовки та вибору варіантів її вирішення, методів і засобів її реалізації, контролю виконання.

Процес підготовки, прийняття та реалізації ефективних управлінських рішень передбачає послідовність виконання певних етапів і процедур. Правильно вибудований, послідовний процес прийняття рішення в ході своєї реалізації має поступово звужувати множину існуючих можливих варіантів досягнення визначеної мети та, завдяки цьому, підводити керівника до вибору єдиного правильного рішення.

В публічному управлінні поняття управлінське рішення набуває виключного змісту, тому що процес прийняття рішень, його обґрунтованість, виваженість і вчасність безпосередньо впливають не лише на ефективність роботи окремого органу, системи чи галузі. Від нього, по суті, як кінцевий результат, залежить якість життя та добробут громадян країни. Процес прийняття рішень в публічному управлінні має враховувати інтереси різних верств суспільства, які мають бути кінцевим бенефіціаром, що отримує вигоду від ефективного управлінського рішення.

Рішення в системі публічного управління мають ще одну вагому та важливу ознаку – як правило, такі рішення мають виключну владну силу, хоч і не завжди однакову – вплив рішення може виявлятися як на місцевому, так і на державному рівні, наприклад. В публічному управлінні рішення сприймається не лише як вплив керуючої системи на керовану, це, в першу чергу, соціальний акт. А особа яка наділена владними повноваженнями приймати рішення, має добре усвідомлювати, що відповідальність за результати наслідків прийнятого рішення так само покладається на неї.

В Україні підвищення якості державно-управлінських рішень є нагальною та актуальною проблемою. Це обумовлено не лише складною ситуацією, в якій перебуває наша країна протягом останніх років. Значною мірою це спричинено формуванням свідомого та відкритого громадянського суспільства, що трансформується та критично потребує не лише постійної комунікації з владою, а і відкритості та, деякою мірою, підзвітності в прийнятті управлінських рішень на вищому рівні. Відповідно виникаючим задачам, необхідно формування нового покоління управлінців в публічній сфері, які будуть в змозі відповідати новим викликам сучасності та швидко реагувати на потреби суспільства. Для цього потрібно змінювати і систему підготовки відповідних фахівців, кадрову політику та процес відбору. Фахівці нового покоління не лише мають знати державну мову та нормативно-правову базу в межах своїх повноважень.

УДК 35.08(477)(043.2)

Верба С. М.,

старший викладач,

кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Попов Є. Л.,

магістрант,

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

У контексті модернізації державного управління в Україні та приведення його у відповідність до європейських стандартів все більшого

значення набуває питання запровадження раціональної організації праці на державній службі. Комплексний науковий підхід до розробки норм праці, їх технічного забезпечення та організації робочих місць державних службовців має сприяти підвищенню ефективності діяльності публічно-владних установ, зокрема шляхом зниження інтенсивності робочих процесів та принаймні компенсації навантаження на персонал за рахунок впровадження наукових методів організації праці.

При розгляді характеристик управлінської праці можна з'ясувати, що «управлінська праця – це вид розумової праці, що полягає в організації спільної діяльності людей, і ця діяльність заснована на принципі поділу праці». З іншого боку, «управлінська праця – це вид суспільної праці, основним завданням якої є забезпечення цілеспрямованої та скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудового колективу в цілому». Іншими словами, менеджмент – це, насамперед, раціональний розподіл праці, а вже потім кооперація.

Психологія довела, що лише тоді, коли працівники зацікавлені у продуктивній праці, їхня поведінка стає раціональною, а продуктивність організаційно-технічних засобів є найвищою. Отже, потребує вирішення ще одне управлінське питання: забезпечення працівників організаційно-технічними засобами, які дозволять їм досягати високих результатів.

Раціоналізація управлінської праці в організації вимагає створення умов, що дають змогу досягти кінцевої мети управління за мінімальних витрат праці. Організація управлінської праці ґрунтується на таких принципах як:

- принцип стабільності означає, що група працівників повинна функціонувати в умовах стабільності у своєму складі, функціонуванні та завданнях. Важливо, щоб зміни у змісті та складі завдань були зумовлені об'єктивно необхідними потребами і ґрунтувалися на суворому науковому обґрунтуванні;

- принцип системності означає взаємне узгодження проблем та усунення суперечностей в організації управлінської праці, в результаті чого створюється система організації праці, в якій усі компоненти взаємно узгоджені та діють на ефективне функціонування підприємства в цілому;

- принцип комплексності: з урахуванням усіх аспектів управлінської діяльності, має вирішуватися проблема організації управлінської праці. Це значить, що вона не розвивається в одному напрямку, а має комплексний характер і стосується всього управлінського колективу.

Таким чином, організація управлінської праці функціонує як

постійний механізм, елементи якого взаємопов'язані і залежать один від одного. Механізм раціональної організації управлінської діяльності - це система, яка визначає процедури і методи організації управлінської діяльності в організації. Механізм раціональної організації управлінської діяльності включає такі складові, як розподіл і кооперація праці, регламентація обов'язків, організація робочих місць, підбір фахівців на вакантні посади, планування діяльності, обслуговування робочих місць, стимулювання ефективності праці, управління діяльністю та оцінка результатів праці.

Але, успіх будь-якої організації залежить від її працівників. Людські ресурси є одним з найважливіших ресурсів організації і необхідні для того, щоб організація могла досягти всіх своїх цілей і завдань. Економічна сила та інші можливості організації безпосередньо залежать від її працівників. Інвестиції в людські ресурси та персонал є довгостроковим фактором конкурентоспроможності та ефективності організації в ринковій економіці.

Однією з головних проблем у зміцненні державних органів є забезпечення необхідною кількістю якісних людських ресурсів для структур державного управління. Це пов'язано з тим, що саме від державних службовців залежить ефективність діяльності владних структур та їх здатність дотримуватися інтересів, прав і свобод громадян при здійсненні ними управлінських функцій.

Організація державної служби – це система науково обґрунтованих заходів, спрямованих на створення умов для раціонального використання персоналу в процесі здійснення державної діяльності та виконання роботи державної служби, встановлення прийомів побудови трудового процесу, його операцій та елементів, створення відповідних умов праці; засобів праці в цьому процесі їх оснащення та раціональне розміщення.

Встановлення організаційно-економічних відносин між державними службовцями об'єднує окремих виконавців в ефективну систему, здатну досягати спільних цілей. Це досягається шляхом послідовної реалізації функції управління персоналом державної служби - організування. Це означає: визначення цілей і завдань спільної діяльності персоналу; визначення та забезпечення потреби в ресурсах; закріплення послідовності дій виконавців, тривалості та термінів їх виконання; вибір способів взаємодії дій і персоналу, необхідних для досягнення поставлених цілей.

*Верба С. М.,
старший викладач,
кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*
*Скальовий О. О.,
магістрант,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УДОСКОНАЛЕННІ МЕХАНІЗМУ ВІДБОРУ КАДРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

В Україні відбувається суттєве зростання ролі та значення відповідних інститутів публічної служби, а також набувають особливої ваги питання управління підготовки кадрів, ролі та місця відповідних інституцій, зокрема Національного агентства з питань державної служби (далі – НАДС), у вказаних процесах. Необхідність вдосконалення процесу підготовки кадрів має не лише вирішити нагальні кадрові питання, але й окреслити необхідну роль та місце НАДС в цьому процесі, які потребують як законодавчого вирішення, так й науково-теоретичного обґрунтування, враховуючи необхідність врахування як нових політичних реалій нашої країни, так й необхідності адаптації публічної служби до стандартів ЄС. Підготовка кадрів для професійної, авторитетної, дієвої та ефективної публічної служби є неможливою без відповідної оптимізації місця та ролі відповідних органів управління нею.

Реформування системи органів виконавчої влади ознаменувалося створенням нового спеціального органу управління державною службою України. У відповідності до положень Указу Президента України від 18 липня 2011 року «Питання управління державною службою в Україні» на основі Головного управління державної служби України було утворено новий орган представлений Національним агентством з питань державної служби України (далі – НАДС). Основною метою функціонування реформованого органу було визначено необхідність формування й реалізації єдиної державної політики в сфері державної служби й здійснення функціонального управління державною службою. Варто вказати, що реформування такого спеціального органу було обумовлено, в першу чергу, необхідністю реформувати інститут державної служби та адаптувати його до існуючих стандартів ЄС; по-

друге, оновити завдання й функції вказаного органу, його основні компетенції. Наголосимо, що НАДС займає особливе місце серед суб'єктів управління державною службою.

На сьогодні питання підготовки кадрів для публічної служби знайшло своє продовження у новому етапі розвитку та нових стратегічних державних документах, представлених «Стратегією реформування державного управління України на 2022-2025 роки», схваленої розпорядженням КМУ від 21 липня 2021 року (далі – Стратегія), й стала «продовженням попереднього етапу впровадження реформи державного управління, а також роботою щодо підвищення якості навчання державних службовців як невід'ємної складової модернізації державного управління». Відповідно до завдань реалізації Стратегії щодо професійного розвитку та управління результативністю кадрів було передбачено певні заходи, спрямовані, в першу чергу, на підвищення якості освітніх послуг, розвиток цілісної системи професійного навчання, що мала ґрунтуватися на здійсненні відповідного аналізу її сучасного стану та формуванні перспективного бачення зокрема, щодо питань підготовки кадрів для публічної служби. Серед таких завдань було запропоновано:

- проводити незалежний огляд системи підготовки публічних службовців й підготовки пропозицій щодо подальшого розвитку вказаної системи із врахуванням євроінтеграції нашої держави;
- забезпечувати формування гендерної компетентності публічних службовців шляхом включення гендерного компоненту до програми підготовки кадрів для публічної служби;
- забезпечити впровадження програм підвищення кваліфікації для публічних службовців відповідних посад та категорій;
- удосконалювати процедури та інструменти оцінювання результативності службової діяльності публічних службовців, її узгодження з відповідними процесами стратегічного планування й звітування;
- створити рівні можливості для закладів освіти щодо підвищення кваліфікації публічних службовців незважаючи на форму власності;
- удосконалювати механізми формування, розміщення й виконання державного замовлення на підготовку й підвищення кваліфікації публічних службовців тощо.

Таким чином, на сьогодні саме НАДС покликаний забезпечувати формування та реалізацію державної політики у сфері публічної служби та щодо питань підготовки необхідних кадрів, а також здійснювати функціональне управління публічною службою. Саме НАДС зобов'язане аналізувати чинні закони України та нормативно-правові акти й розробляти пропозиції щодо їхнього вдосконалення; формувати про-

фесійні програми спеціалізації та підвищення кваліфікації публічних службовців на основі професійних компетенцій.

Сучасні особливості людства спонукають появу змін у всіх без виключення сферах суспільного життя нашої держави. Найбільшою мірою вказані зміни впливають на публічну сферу, а отже, й на публічну службу. Посилення динаміки вказаних змін потребують такого ж швидкого реагування на їхні результати, обумовлюючи потреби у високопрофесійних та відповідальних кадрах всіх рівнів державної влади. Крім того, саме від рівня компетентності й професіоналізму управлінських кадрів залежить становлення України як успішної, правової, соціальної, демократичної держави. Саме тому питання підготовки кадрів для публічної служби набуває сьогодні особливого значення.

УДК 32:174](043.2)

Євтушенко Н. О.,

викладач, аспірантка,

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ІДЕОЛОГІЯ ПОЛІТКОРЕКТНОСТІ, ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Політична коректність, як система цінностей суспільства, що характеризує взаємовідносини з дискримінаційними групами населення виникла в США, ставши «нормою соціокультурної та мовної поведінки, ідеологією сучасної західної демократії, що ґрунтується на концептах справедливості, рівноправ'я, дотримання прав людини».

З початку політична коректність, як ідеологічно-політичний рух за «відмову від мови і поведінки, що вважається дискримінаційною або образливою», виявлялася в конкретних діях, що спрямовані на запобігання дискримінації за расовою, етнічною чи статевою ознакою.

На нашу думку, поява політкоректності – це реакція на негативні явища й процеси, що відбувались в американському та західноєвропейському суспільствах. З часом ідеологія політкоректності, сформувалась, як програма запобігання різним видам соціальної дискримінації, метою якої є «вдосконалення взаємодії суспільства з певними соціальними групами, покращення їх життя і ролі у суспільстві».

Ідеологія «політкоректності» запроваджуючи в суспільній свідо-

мості спеціальні норми мовного та культурно-поведінкового етикету, будувала мовленнєву поведінку, яка допомагала пом'якшити прояви дискримінації по відношенню до різних членів суспільства, «стимулюючи процеси демократизації суспільства».

Під впливом ідеології політкоректності формуються нові норми культурної мовної поведінки, що повинні мінімізувати соціальну дискримінацію расових, релігійних, культурних та інших груп. Ідеологія політкоректності змінює ставлення людини до явищ соціального життя, що мають негативну оцінку у суспільній свідомості.

Так ідеологія політкоректності, як система ідей і поглядів на взаємовідносини з дискримінаційними групами населення, що встановлює загальнообов'язкові норми культурно-мовної поведінки, допомагає подолати соціальну дискримінацію між етнічними групами, не обмежуючи їх права та свободи.

Законодавчому рівні, заборона дискримінації була закріплена в Європейській «Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод». В ст. 14 Конвенції було проголошено «заборону дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

Також на боротьбу проти різноманітних форм дискримінації та проявів нетерпимості була спрямована «Декларація принципів толерантності» 1995 року, що проголошує «рівність усіх людей, незалежно від їхнього віросповідання, етнічної приналежності, кольору шкіри». Декларація вимагає дотримуватись стандартів мовної поведінки, враховуючи «різноманіття культур», «форм самовираження» та «способів проявів людської індивідуальності».

Ідеологія політкоректності в демократичному суспільстві, як система сформованих уявлень і поглядів на взаємовідносини між різними групами суспільства, тому повинні враховувати, що вона спрямована на подолання соціальної нерівності громадян, захист їх прав і свобод. Ідеологія політкоректності є нормою сучасної європейської політичної культури, основою якої є визнання пріоритетності прав та основних свобод людини над класовими, партійними, національними правами та інтересами.

Таким чином, ідеологія «політкоректності», як основа справжньої демократії є дієвим засобом подолання соціальної дискримінації в суспільстві через запровадження мовно-етичних, культурно-поведінкових норм в суспільно-політичній сфері.

IMPROVING COMMUNICATION BETWEEN CIVIL SERVANTS AND THE PUBLIC ON SOCIAL MEDIA

With the rise of social media, communication between civil servants and citizens has been significantly transformed. Social media now functions not only as a tool for disseminating information but also as a powerful medium for interaction and building public trust in government institutions. However, using social media in the public administration sector involves both significant opportunities and challenges. Key issues include the need for adaptation to a rapidly changing environment, ensuring data privacy, managing reputation, and effectively utilizing communication tools, particularly in crisis situations.

The topic of business and governmental communication in social media was studied and analyzed by foreign and domestic scientists such as A. Alalwan, S. Hayduchenko, O. Smolyanyuk, A. Kaplan, R. Daft, M. Haenlein, D. Murach and others.

The purpose of the work is to develop a comprehensive strategy for improving the communication of civil servants in social networks.

Social media allows for the rapid dissemination of information to a wide audience. This includes announcements, news, information on political decisions and programs, and crisis situations that require immediate response. Platforms such as Facebook, Twitter, and Instagram enable government institutions to communicate in real-time, thereby enhancing transparency and accountability in their activities.

Social media communication can be one-way (e.g., information dissemination) or two-way, involving interaction with citizens through comments, responses to inquiries, and discussions. A crucial aspect is the ability of civil servants to use social media tools to foster public dialogue and engage citizens in discussing important societal issues.

In addition to advantages, using social media presents several challenges for civil servants. Ensuring data security and privacy is critical, as breaches can result in severe reputational and legal consequences. Another risk is the potential spread of misinformation or distorted facts, which could under-

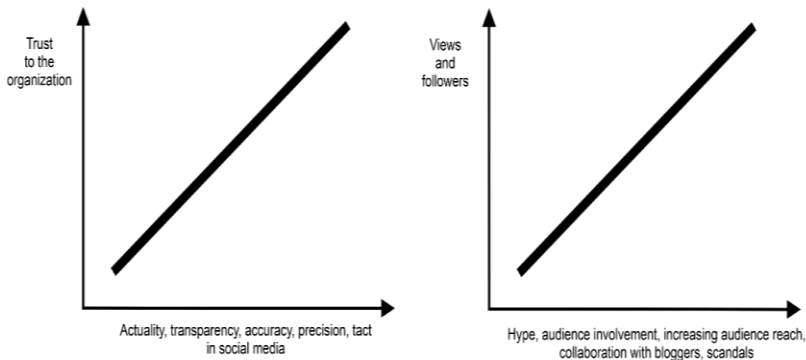
mine public trust in government institutions. Addressing these challenges is essential for mitigating potential threats.

Strategies for Enhancing Communication

To successfully utilize social media, civil servants should adhere to several strategies, which include:

- *Content Planning*: Careful planning and adaptation of messages for various target audiences help better address public needs. Content should be clear and accessible to attract a wide audience.
- *Training and Capacity Building*: Regular training sessions for civil servants on content management and social media usage contribute to improving their effectiveness. Knowledge of each platform's unique features allows full utilization of its potential.
- *Monitoring and Analytics*: Ongoing monitoring of responses and interaction with citizens enables better assessment of communication strategy effectiveness and adjustments based on feedback. This is particularly important for adjusting information campaigns and responding quickly to crises.

All of the elements mentioned above have long been utilized by Ukrainian businesses, public figures, media personalities, and others.



The implementation of these already successful, practice-tested methods could improve the level of communication among civil servants, considering the scientific and technological progress and the need to adapt to the present day.

At the same time, civil servants cannot utilize certain techniques that are popular among media figures and even business representatives. One such technique is the use of so-called "hype" to increase visibility. This type of "hype" often includes elements of negative publicity, which cannot be employed by civil servants, as the primary goal of social media communication

in public service is to build trust, rather than seeking an increase in views or followers.

Enhancing communication between civil servants and the public through social media is an essential aspect of modern public administration. With appropriate planning, training, and monitoring, these platforms can become powerful tools for effective communication, increasing public trust in government institutions, and fostering public dialogue. However, the success of these measures depends on civil servants' readiness to adapt to new challenges and responsibly and knowledgeably utilize digital tools.

УДК 351.824.11(438)(043.2)

Васильєв В. В.,

аспірант,

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАПРО- ВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНИХ ЗАХОДІВ У ПОЛЬЩІ

Енергоефективність стала одним з ключових пріоритетів державної політики в Польщі. У зв'язку з потребою зменшення енергетичної залежності від імпортованих ресурсів та виконанням зобов'язань щодо скорочення викидів вуглекислого газу, польський уряд активно впроваджує заходи для підвищення енергоефективності на національному рівні. Публічне управління у цій сфері відіграє важливу роль у створенні умов для розвитку сучасних енергоефективних рішень та стимулюванні інвестицій у технології, що сприяють сталому розвитку.

Польща впровадила стратегічний підхід до розробки національних планів дій з енергоефективності, що охоплюють усі основні сектори економіки, включаючи житловий, промисловий, транспортний і державний сектори. Зокрема, Національний план дій з енергоефективності є основним документом, що визначає мету зниження споживання енергії та підвищення енергоефективності в Польщі. План містить конкретні цілі щодо зменшення споживання первинної енергії, підвищення енергоефективності будівель та модернізації енергетичної інфраструктури.

Законодавча база Польщі у сфері енергоефективності відповідає європейським стандартам і директивам, зокрема Директиві ЄС про енергоефективність. Вона передбачає обов'язкову сертифікацію

будівель, дотримання стандартів енергоспоживання, а також стимулює використання відновлюваних джерел енергії у виробництві та споживанні.

Ефективна реалізація енергоефективних заходів неможлива без достатнього фінансування. У Польщі розроблено кілька фінансових механізмів для підтримки таких ініціатив:

- Програма «Чисте повітря» (Czyste Powietrze): Це одна з найважливіших державних програм, яка надає субсидії на модернізацію систем опалення в приватних будинках, утеплення та інші енергоефективні заходи. Програма спрямована на зменшення забруднення повітря та підвищення енергоефективності житлового сектора.

- Фонди та гранти ЄС: Польща активно залучає європейські фінансові ресурси, такі як фонд «Європейський зелений курс» (European Green Deal), для фінансування великих проєктів з енергоефективності та розвитку відновлюваних джерел енергії.

Публічне управління енергоефективністю в Польщі також включає децентралізацію процесів прийняття рішень, що дозволяє регіональним та місцевим органам влади адаптувати національні стратегії під свої потреби. Місцеві адміністрації активно працюють над впровадженням смарт-технологій у міську інфраструктуру, таких як інтелектуальні системи освітлення, енергоефективні транспортні мережі та управління споживанням електроенергії.

Польща значну увагу приділяє розвитку інноваційних технологій у сфері енергоефективності. Інвестиції спрямовуються на підтримку науково-дослідних проєктів, що розробляють нові рішення для скорочення енергоспоживання та використання відновлюваних джерел енергії. Серед найбільш популярних технологій – теплові насоси, сонячні панелі, інтелектуальні системи управління енергоспоживанням.

Також стимулюється створення умов для розвитку стартапів, які працюють у сфері зеленої енергетики, а також підтримка молодих інженерів та підприємців, які пропонують інноваційні рішення для підвищення енергоефективності.

Підвищення обізнаності громадян щодо важливості енергоефективності є важливим завданням публічного управління. Уряд Польщі реалізує різні інформаційні кампанії, семінари та тренінги, які спрямовані на поширення знань про енергозберігаючі технології, методи скорочення споживання енергії та безпечне використання ресурсів. Особливий акцент робиться на підготовку молоді та професійної перепідготовки фахівців у галузі енергоефективності.

Ефективне публічне управління запровадженням енергоефективних заходів у Польщі базується на чіткій стратегії, широкій фінансовій

підтримці, залученні місцевих громад і стимулюванні інновацій. Завдяки комплексному підходу Польща змогла досягти значного прогресу в галузі енергоефективності, знизити залежність від традиційних енергоресурсів та посилити свої позиції як одного з лідерів у сфері екологічних інновацій у Європі.

УДК 35.072.22(043.2)

Кецкало Р. Р.,
аспірант,

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

КОРУПЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Корупція є глобальною проблемою безпеки. Вона вважалася проблемою протягом тривалого часу і, нарешті, була визнана першорядною загрозою міжнародній безпеці. Багато хто розглядає корупцію як «злочин» без жертв, а хабарництво як альтернативний спосіб ведення бізнесу, але в даний час існує широко поширена думка про те, що корупція порушує основне право людини на рівність. По всьому світу бачимо в яких масштабах відбуваються великі випадки корупції. Сучасні дослідження дають важливий ключ до розуміння взаємозв'язку організованої злочинності та корупції як основні загрози політичній стабільності, безпеці людини, демократії та економічному розвитку. Державний секретар США Джон Ф. Керрі у своєму виступі на Всесвітньому економічному форумі в Давосі (Швейцарія) назвав негативні наслідки корупції соціальною небезпекою, фактором, що сприяє радикалізації, та явищем, що руйнує можливості.

Корупція має багато форм та проявів. Хабарництво, казнокрадство, шахрайство, здирство, кумівство, клановість і монополія є одними з них. Приклади корупції включають хабарі, які сплачує міжнародна компанія, підозрювана у зв'язках із злочинними організаціями, для отримання державного замовлення; надання політиком державних інвестицій для своїх клієнтів; розкрадання державним службовцем коштів, виділених на нову школу, для побудови приватного особняка або виплати відкатів сумнівній будівельній фірмі; найм на керівну посаду друга менеджера із сумнівною репутацією; приховування політичними партіями джерел фінансування виборчої кампанії; або вимога хабарів із звичайних громадян дільничним поліцейським.

Єдиного загальноприйнятого визначення корупції не існує, але поширене визначення, дане міжнародною неурядовою організацією Transparency International, згідно з яким корупція є «зловживанням службовим становищем з метою особистої вигоди». В інших визначеннях представлені фактори, що стосуються кількох дисциплін, включаючи право та кримінологію, соціологію, економіку чи міжнародний розвиток тобто як бачимо цей термін має широке значення. Корупція може бути випадковою, систематичною чи ендемічною. Існують дві основні групи: корупція в уряді на найвищих рівнях і дрібна корупція, яка є виплатою невеликих сум за дрібні послуги.

Економіст Р. Клітгаард пояснює, що корупція, як правило, має місце у ситуаціях, коли монополія влади поєднується зі свободою дій та відсутністю підзвітності. По-перше, хтось має дискреційні повноваження щодо розподілу державних та приватних ресурсів. По-друге, існує економічна рента, пов'язана з цими повноваженнями, і чим вище стимулююча пропозиція, то вище рента. По-третє, для процвітання корупції сума отриманого доходу має бути достатньою для компенсації покарань, пов'язаних з такими діями. Зрештою, корупція є злочином, пов'язаним із можливостями, які хочуть використати окремі особи та злочинні організації. Поширеність корупції залежить від наявних можливостей та ефективності заходів, спрямованих на стримування посадових злочинів.

Згідно з теоретичними даними, високий рівень корупції та відсутність підзвітності та прозорості насамперед є результатом слабого управління та недотримання законів. У глобалізованому світі погане керування призводить до великих проблем. У регіонах із поганим управлінням створюється вакуум влади, який заповнюється торгівцями людьми, злочинцями, бунтівниками та терористами.

Варто зазначити що корупція нерозривно пов'язана з питаннями верховенства закону та управління. Індеси сприйняття корупції, включаючи індекс Transparency International, та оцінки ефективності державного управління на основі світових індексів управління Світового банку, таких як індекс верховенства закону та індекс ефективності роботи уряду, вони дозволяють виявити видиму кореляцію: у країнах з високим рівнем корупції де не дотримуються законів, та неефективно працює уряд.

Країни з високим рівнем корупції ризикують потрапити в порочне коло, яке призводить до інституціоналізації та прийняття корупції. Руїнуючи суспільну довіру, підриваючи верховенство закону та делегітимізуючи державу, корупція призводить до дефіциту довіри у міжособистісних відносинах. Багаторічне прийняття корупції, фа-

талізм та опір змінам стають виправданням, яке увічніює перешкоди в установах та зупиняє будь-які реформи. Коли люди зауважують, що корупція не карається, вона стає морально прийнятною, призводячи до кризи цінностей у суспільстві та громадських інститутах.

Одже можемо констатувати що боротьба з корупцією справа дуже непроста. Одна з найбільших проблем у тому, що корупція розглядається лише як симптом, ознака неефективності систем управління. Однак там, де корупція має ендемічний характер, вона і є системою. У таких випадках уряди працюють для збагачення правлячих еліт і слухать їх особистим цілям, нехтуючи інтересами населення.

УДК 351.52:330.322](477)(043.2)

*Місюрьов Д. М.,
аспірант,*

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ІННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РЕФОРМУВАННЯ ПОЛІТИК ТА ПРОЦЕДУР В ІНВЕСТИЦІЙ- НІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Держава регулює інвестиційні відносини за допомогою правових норм, але для захисту прав інвесторів та забезпечення сприятливих умов слід враховувати міжнародні стандарти. Для покращення інвестиційного клімату Україна має спиратися на досвід успішних країн, які запровадили ефективні режими регулювання інвестиційної діяльності. Важливу роль у постійному вдосконаленні правового регулювання інвестиційної діяльності відіграє аналіз науковцями, урядовцями та бізнес-спільнотою позитивних та негативних аспектів чинних нормативно-правових актів.

Серед європейських країн Україна має потенціал стати лідером із залучення іноземних інвестицій завдяки великому внутрішньому ринку, розвиненому промислового потенціалу та аграрному сектору. Іншим важливим фактором є її географічне розташування на перехресті торговельних шляхів між Азією та Європою. Україна вже має потужну нормативно-правову базу для інвестиційної діяльності, але законодавство у цій сфері потребує подальшого розвитку та вдосконалення з метою залучення більшої кількості іноземних інвестицій та підвищення ефективності їх використання. Різні закони регулюють деталі інвес-

тиційної діяльності українських компаній, що працюють в міжнародних інвестиційних організаціях та зонах вільного підприємництва.

Удосконалення інвестиційного законодавства сприяло покращенню інвестиційного середовища та інвестиційної привабливості України. Однак, хоча українське законодавство наближається до європейських стандартів, попереду ще довгий і складний шлях до створення більш сприятливого інвестиційного клімату. Основною перешкодою для залучення інвестицій є регуляторні бар'єри, які обмежують конкуренцію на ринку та надають монопольний статус певним постачальникам послуг. Надійної інформації про регуляторні бар'єри, що впливають на торгівлю цифровими послугами, досі бракує.

Зростання глобальних інвестицій перешкоджає високий рівень невизначеності, складні фінансові умови та зменшення політичних стимулів. На багатьох ринках, що розвиваються, високий державний борг і зростання вартості запозичень обмежують здатність урядів підтримувати великі інвестиційні проекти. Приватні інвестиції залишаються слабкими через невизначеність щодо перспектив економічного зростання, попиту та підвищення відсоткових ставок. Мляве зростання прибутків означає, що багато компаній не змогли зменшити свій великий борговий тягар, що обмежує капітальні інвестиції. Порівняно з довоєнним рівнем, співвідношення боргу до ВВП нефінансових корпорацій значно зросло як у розвинених країнах, так і в країнах з економікою, що розвивається. Водночас інвестиційні перспективи погіршилися в країнах з високими геополітичними ризиками та зростаючою політичною і соціальною нестабільністю. Довгостроковий спад інвестицій не лише сповільнює зростання продуктивності, але й загрожує досягненню Цілей сталого розвитку.

За даними Департаменту статистики та звітності НБУ, у період 2010-2022 років обсяг прямих іноземних інвестицій, кінцевим бенефіціаром яких є резидент, сягнув 10,5 млрд доларів США, що становить 25% від загального обсягу. На жаль, ця ситуація не покращилася навіть у 2023 році, що погіршує загальну економічну ситуацію в Україні та значно знижує інвестиційну привабливість. Залучити іноземних інвесторів до інвестування в країну, яка перебуває у стані війни, вкрай складно. Однак є приклади міжнародної практики, які дозволяють подолати цю проблему. Для залучення інвестиційних ресурсів доцільно використовувати схеми страхування, які надаються спеціалізованими агентствами під егідою Світового банку. Україна не може дозволити собі зупинити свій економічний розвиток. Це пов'язано з тим, що їй буде фінансово складно виконувати свої зобов'язання перед кредиторами. На нашу думку, залучення прямих іноземних інвестицій в Укра-

їну може покращити фінансову та економічну ситуацію за умови страхування ризиків та надання податкових пільг. Оскільки Україна прагне до європейської інтеграції та членства в Європейському Союзі (ЄС), важливо порівняти її інвестиційну політику з політикою ЄС, де інвестиційна діяльність та політика організовуються через спеціалізовані міжурядові фінансові установи, фонди та програми розвитку. Державам-членам надається додатковий час для усунення недоліків. На думку Комісії, це забезпечує захист державних інвестицій в країнах-членах. Однак в Україні бракує механізмів, які б гарантували захист прав іноземних інвесторів та капіталу. Досвід у цій сфері все ще недостатній. Окрім Європейського інвестиційного банку (ЄІБ), важливу роль у наданні фінансової підтримки країнам Східної та Центральної Європи, які прагнуть стати країнами з ринковою економікою, відіграє Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР).

В Україні діє низка законів та підзаконних актів, що регулюють отримання державних коштів, включаючи Положення про державні закупівлі, Програму підтримки малого та середнього бізнесу та Спеціальну програму для інноваційних проєктів. Процедури подання заявок варіюються залежно від розміру проєкту. Європейський Союз має загальні правила щодо проєктів стратегічного значення, тоді як національне законодавство регулює конкретні аспекти.

Інвестиційна діяльність безпосередньо залежить від ефективної державної політики, яка визначає економічний розвиток країни. Ефективні інвестиційні процеси повинні базуватися на дотриманні принципів управління інвестиціями.

Нещодавні законодавчі зміни позитивно вплинули на інвестиційний клімат. Державна інвестиційна політика має бути спрямована на вдосконалення правової системи, залучення іноземного капіталу, розвиток державно-приватного партнерства, поширення національного режиму на іноземні інвестиції та створення ефективної системи страхування інвестиційних ризиків під час війни. Припинення військових дій в Україні є важливим фактором для залучення інвесторів. Наступним кроком має стати створення механізмів захисту інвестиційних ризиків на національному рівні та розробка національної програми підтримки інвестицій для створення нових робочих місць, стабілізації економіки та відновлення інвестиційного клімату.

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ПІСЛЯВОЄННОЇ УКРАЇНИ: Q-ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК ДРАЙВЕР РОЗВИТКУ

Нові вектори державної інвестиційної політики післявоєнного відновлення України повинні враховувати зміни в економічній та геополітичній ситуації, а також виклики та можливості, які виникли після війни. Відновлення економіки та інфраструктури має бути спрямоване на створення нових точок зростання, інтеграцію інновацій та залучення іноземних інвестицій. У цьому контексті особливе місце займають технологічні трансформації, розвиток стратегічних галузей і підвищення ефективності державного управління.

Однією з ключових галузей, що може сприяти швидкому економічному зростанню та технологічному прориву, є квантові технології. Квантова трансформація економіки України в умовах післявоєнного відновлення може стати важливою складовою державної інвестиційної політики, яка стимулюватиме інноваційний розвиток і підвищуватиме конкурентоспроможність країни на міжнародній арені.

Переваги квантової трансформації для післявоєнного відновлення України:

- Економічне зростання: Використання квантових технологій у промисловості, енергетиці та фінансовій сфері сприятиме модернізації економіки та підвищенню продуктивності.
- Підвищення безпеки: Квантова криптографія може забезпечити надійніші системи захисту інформації, особливо у військовій та державній сферах.
- Науково-технологічний прорив: Розвиток національної науки у галузі квантових технологій забезпечить зростання інтелектуального потенціалу країни.
- Інтеграція в глобальні процеси: співпраця з міжнародними партнерами допоможе Україні стати частиною глобальної квантової екосистеми.

Для того, щоб реалізувати цей потенціал, необхідно забезпечити ефективну державну політику, спрямовану на підтримку інновацій,

наукових досліджень та промислового впровадження квантових технологій, а саме:

1. Держава повинна розробити чіткий стратегічний план щодо розвитку квантових технологій, включаючи інвестиції в наукові дослідження, освіту та інфраструктуру.

2. Необхідно визначити пріоритетні напрями досліджень (квантові комп'ютери, квантова криптографія, квантові матеріали тощо) та забезпечити їх фінансування.

4. Забезпечити підтримку наукових досліджень та інновацій : (фінансування дослідницьких інститутів, університетів та стартапів, які займаються розробками в галузі квантових технологій);

5. Ініціювати реалізацію національних програм грантів та підтримку міжнародних наукових колаборацій з лідерами у цій сфері, такими як США, ЄС, Китай.

5. Забезпечити фінансування інфраструктурних інвестицій: розвиток лабораторій, центрів обробки даних та інших інфраструктурних об'єктів, необхідних для квантових досліджень і промислового впровадження технологій.

6. Ініціювати створення інноваційних хабів для стимулювання кооперації між державним сектором, науковими установами та приватними інвесторами.

7. Запровадити освітні програми для підготовки спеціалістів у галузі квантових технологій.

8. Забезпечити підтримку наукової мобільності та співпраці українських учених із провідними світовими університетами та дослідницькими центрами.

9. Стимулювати механізми реалізації приватно-державного партнерства: залучення приватних інвестицій через створення сприятливих умов для венчурних фондів, стартапів та корпорацій, що зацікавлені в розвитку квантових технологій.

10. Запроваджувати податкові пільги та інші стимули для компаній, щокладають у дослідження і розробки в цій галузі.

11. Законодавче забезпечення та регулювання квантових технологій та захисту інтелектуальної власності.

12. Забезпечення кібербезпеки в умовах нових загроз, пов'язаних із розвитком квантових технологій, зокрема квантової криптографії.

13. Стимулювання міжнародної співпраці: інтеграція у міжнародні квантові ініціативи та участь у глобальних програмах, таких як Quantum Flagship (ЄС) чи National Quantum Initiative (США); спільні дослідницькі програми з іншими країнами для обміну знаннями та технологіями.

Таким чином, державна політика з інвестування в квантову трансформацію в період післявоєнного відновлення може стати одним із стратегічних напрямом для швидкого розвитку та модернізації економіки країни, адже квантові технології мають величезний потенціал у сферах безпеки, обробки даних, енергетики, медицини та інших галузях.

УДК 35.072.22(477)(043.2)

Непша О. І.,

аспірант,

відділу проблем державного управління та адміністративного права,

Інститут держави і права імені В. М. Корецького,

Національної академії наук, м. Київ, Україна

БОРОТЬБА З ТОП-КОРУПЦІЄЮ В УКРАЇНІ: МІФОЛОГІЗАЦІЯ РЕАЛЬНОСТІ

На початку поточного року міжнародна організація – Глобальна коаліція проти корупції Transparency International – оприлюднила звіт щодо головних показників CPI в Україні за 2023 рік.

CPI (скорочення від Corruption Perceptions Index, індекс сприйняття корупції) – це показник, який з 1995 року розраховується Організацією за методологією, що отримала гриф затвердження від Єврокомісії за її надійний статистичний підхід. Сама Організація не проводить власних опитувань, а відповідний індекс розраховують на основі 13 досліджень авторитетних міжнародних установ і дослідницьких центрів (направду, не зазначено, яких саме).

Базовою особливістю Індексу є те, що він вимірює не фактичний рівень корупції, а саме сприйняття цього явища представниками бізнесу, інвесторами, дослідниками ринку як суб'єктами приватного сектору та їхню оцінку наявності/відсутності корупційних практик в публічному секторі.

Ключовий показник Індексу – це власне кількість отриманих балів: мінімальна оцінка (0 балів) означає, що корупція сприймається як явище, яке фактично підміняє собою державу, а максимальна (100 балів) свідчить про те, що корупція майже відсутня.

З неприхованим оптимізмом у Звіті зазначено, що індекс CPI в Україні протягом 2023 року зріс на 3 бали, загалом склавши 36 балів зі 100 можливих, і, як наслідок, наша країна посіла 104 місце поміж 180

країн, продемонструвавши навіть в умовах повномасштабної військової агресії одну з найкращих динамік зростання відповідного показника.

Аналогічний індекс отримали Алжир, Бразилія та Сербія, а випередили нас на пункт Албанія, Аргентина, Білорусь, Гамбія, Ефіопія та Замбія. Будемо відверті – не найкращі світові «сусіди».

Натомість, хотілося б звернути увагу на певні неузгодженості, що виявилися під час аналітичної роботи на Звітом.

Отже, на офіційному веб-сайті Організації зазначається, що Transparency International – це глобальний рух, який працює в понад 100 країнах з метою покласти край несправедливості корупції. При цьому, згідно з даними Звіту дослідження CPI у 2023 році проводилося в понад 180 країнах. Можна припустити, що відповідний індекс у 80-ти країнах вимірювався непрямыми методами, наприклад, внаслідок поганой безпекової ситуації, закритості політичних режимів тощо, та без фактичної присутності Організації, але інформація про це відсутня. В цілому, такі способи отримання даних є допустимими, хоча маємо розуміти, що їхня точність і достовірність часто відрізняються істотною похибкою.

Очікувано може постати запитання: чому ми вирішили акцентувати увагу на цьому дослідженні? А все це тому, що, на наш погляд, його результати викривлено відображають українську дійсність.

Так, на початку квітня поточного року на веб-сайті інформаційного агентства «ТСН» був опублікований матеріал про найгучніші корупційні скандали в Україні в 2023 році – тому самому, в якому згідно зі Звітом від Transparency International індекс сприйняття корупції покращився на три пункти. Під «приціл» як журналістів, так і органів правопорядку потрапили: начальник Департаменту кібербезпеки СБУ, экс-радник Офісу Президента України, экс-начальник Центрального управління продовольчого забезпечення командування Сил логістики ЗСУ, экс-голова Самбірського районного ТЦК та СП на Львівщині, экс-начальник Одеського обласного ТЦК та СП, колишній військовий комісар Рівненського обласного ТЦК та СП, очільник Київського метрополітену. Статки вказаних осіб, що наводяться в матеріалі, не просто шалені, вони – захмарні.

Складається парадоксальна ситуація: випадків незаконного збагачення публічних службовців в Україні все більшає, а індекс сприйняття корупції, натомість, покращується...

Минулого тижня інформаційне поле України було «розірване» іншою, не менш кричущою подією: 05 жовтня 2024 року працівники Державного бюро розслідувань затримали керівницю Хмельницького

обласного центру медико-соціальної експертизи та повідомили їй про підозру в незаконному збагаченні. Під час обшуків у неї та її родичів лише готівкою знайшли майже 6 мільйонів доларів США у різних валютах. Серед статків посадовиці також зазначаються розкішний автопарк, корпоративні права й численні об'єкти нерухомості, зокрема, й за кордоном.

Самі по собі подібні випадки свідчать, що функція корупційної превенції в державі повністю провалена, оскільки «накопичити» такі багатства в умовах ефективного фінансового контролю було би апriori неможливо.

Тим не менш, Transparency International дуже компліментарно висловлюється на адресу антикорупційних структур з паралельної юстиції – Національного антикорупційного бюро України, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та Вищого антикорупційного суду України, – не так давно створених за наполяганням й прямою участі іноземних партнерів України. Хоча при трохи більш детальному аналізі виявляється, що результати їхньої діяльності не надто масштабні, особливо з огляду на чималий рівень фінансування цих органів з державного бюджету. Ці результати за 2023 рік можна побачити в табл. [1] (інформація систематизована автором з веб-сайту Організації).

Таблиця 1

Результати діяльності паралельної антикорупційної юстиції
(дані станом на 31 грудня 2023 року)

Кількість кримінальних проваджень	101
Повідомлено про підозру особам	257
Направлено до суду обвинувальних актів	100
Кількість обвинувачених осіб	233
Кількість вироків ВАКС	65
Засуджено осіб	83
Виправдано осіб	6

На жаль, боротьба з корупцією в Україні, все частіше й частіше нагадує імітацію, особливо в умовах, коли повністю знівельований основоположний правовий принцип – принцип невідворотності покарання. Про цілі, які переслідує визнана міжнародна організація, публікуючи документ, дані в якому суперечать об'єктивній реальності, й про замовників таких «звітів» можна провести окреме дослідження. А, відтак, не полишає відчуття про маніпулювання чутливою інформацією: суспільству намагаються пред'явити перемоги там, де в дійсності – провали.

Наведене зайвий раз підтверджує позицію автора, який вже давно й послідовно притримується думки про деградацію й нездатність класичного публічно-правового інструментарію протистояти корупційним практикам.

УДК 35.07.08(043.2)

Пизюк Д. Л.,
аспірант,

*відділу проблем державного управління та адміністративного права,
Інститут держави і права імені В. М. Корецького,
Національної академії наук, м. Київ, Україна*

ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ МЕТОДОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

В умовах стрімких змін та невизначеності, що характеризують сучасне середовище функціонування органів публічної влади в Україні, особливої *актуальності* набуває питання підвищення їх адаптивності та ефективності. Одним із перспективних напрямів вирішення цього завдання є впровадження гнучких методологій управління, які довели свою ефективність у приватному секторі та поступово знаходять своє застосування у сфері публічного управління.

Гнучкі методології управління, відомі також як Agile-підходи, являють собою сукупність цінностей, принципів та практик, спрямованих на забезпечення швидкої адаптації до змін, ітеративного розвитку та постійного вдосконалення процесів і результатів діяльності. Їх активне впровадження в органах публічної влади може стати потужним інструментом трансформації організаційної культури, сприяючи формуванню більш відкритого, інноваційного та орієнтованого на результати середовища.

Організаційна культура органів публічної влади є складним та багатовимірним феноменом, який включає в себе систему цінностей, норм, переконань та практик, що визначають поведінку працівників та впливають на ефективність діяльності організації в цілому. В умовах сучасних викликів, з якими стикається Україна, зокрема необхідності проведення комплексних реформ, протидії зовнішній агресії та забезпечення соціально-економічної спроможності населення, трансфор-

мація організаційної культури органів публічної влади стає критично важливим завданням.

Впровадження гнучких методологій управління може сприяти формуванню таких ключових *елементів організаційної культури*, як: орієнтація на результат та цінність для громадян (Agile-підходи акцентують увагу на постійному аналізі та врахуванні потреб зацікавлених сторін, що в контексті публічного управління означає посилення орієнтації на потреби громадян та підвищення якості публічних послуг); адаптивність та гнучкість (Гнучкі методології сприяють формуванню культури постійних змін та вдосконалень, що є критично важливим в умовах динамічного середовища); співпраця та командна робота (Agile-підходи передбачають активну взаємодію між різними підрозділами та рівнями управління, що сприяє подоланню бюрократичних бар'єрів та формуванню більш горизонтальних структур); інноваційність та експериментування (Гнучкі методології заохочують пошук нових рішень та підходів, створюючи середовище, сприятливе для інновацій); прозорість та відкритість (Agile-практики передбачають регулярний обмін інформацією та відкрите обговорення проблем, що сприяє підвищенню довіри та відповідальності).

Впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України стикається з низкою *викликів*, зумовлених специфікою публічного сектору та особливостями національної адміністративної культури. Серед них можна виділити: законодавчі обмеження та регуляторні вимоги, які можуть ускладнювати впровадження гнучких підходів; ієрархічна структура та централізований характер прийняття рішень, що не відповідають принципам Agile; консервативність та опір змінам з боку працівників та керівництва; недостатній рівень цифрової грамотності та технологічної оснащеності; відсутність досвіду та експертизи у застосуванні гнучких методологій у публічному секторі.

Для подолання цих викликів та ефективного впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України пропонується *комплексний підхід*, який включає наступні елементи: 1) розробка та впровадження нормативно-правової бази, яка б створювала правові передумови для застосування гнучких методологій у публічному управлінні. Це може включати внесення змін до законів та підзаконних актів, які регулюють діяльність органів публічної влади, з метою надання їм більшої автономії у виборі методів управління та організації роботи; 2) створення пілотних проєктів та експериментальних майданчиків для тестування гнучких підходів у різних сферах публічного управління. Це дозволить накопичити практичний досвід, вияви-

ти потенційні проблеми та розробити адаптовані до українських реалій моделі впровадження Agile; 3) розробка та реалізація програм навчання та підвищення кваліфікації для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань гнучких методологій управління. Такі програми мають включати як теоретичну підготовку, так і практичні тренінги та симуляції; 4) Формування мережі Agile-коучів та консультантів у сфері публічного управління, які б могли надавати експертну підтримку органам влади у процесі впровадження гнучких методологій; 5) створення системи стимулів та мотивації для органів публічної влади та окремих працівників, які успішно впроваджують гнучкі підходи та демонструють підвищення ефективності; 6) розвиток цифрової інфраструктури та впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, які є необхідною умовою для ефективного застосування гнучких методологій; 7) проведення регулярних досліджень та оцінки впливу гнучких методологій на організаційну культуру та ефективність діяльності органів публічної влади, з метою виявлення кращих практик та коригування стратегії впровадження.

Особливу увагу слід приділити адаптації конкретних Agile-практик до специфіки публічного управління. Наприклад, метод Scrum, який широко застосовується в IT-індустрії, може бути адаптований для управління проєктами в органах публічної влади. Це може включати формування крос-функціональних команд для вирішення конкретних завдань, проведення регулярних «спринтів» (коротких циклів планування та реалізації) та щоденних нарад для синхронізації роботи.

Kanban-підхід може бути ефективним інструментом для оптимізації процесів надання адміністративних послуг, дозволяючи візуалізувати робочий процес, виявляти «вузькі місця» та підвищувати ефективність обробки звернень громадян.

Методологія Lean Government, яка є адаптацією принципів ощадливого виробництва до публічного сектору, може бути застосована для оптимізації внутрішніх процесів в органах влади, зменшення бюрократії та підвищення ефективності використання ресурсів.

Важливим аспектом впровадження гнучких методологій є *зміна підходів* до лідерства та управління персоналом. Традиційні ієрархічні моделі мають поступитися місцем більш партисипативним та колаборативним підходам. Це передбачає розвиток таких компетенцій керівників, як фасилітація, коучинг, емоційний інтелект та здатність до створення середовища довіри та відкритості.

Впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України має відбуватися з урахуванням національного контексту та специфіки окремих сфер публічного управління. Наприклад,

у сфері стратегічного планування та розробки політик Agile-підходи можуть бути застосовані для забезпечення більшої гнучкості та адаптивності стратегій розвитку, їх постійного коригування відповідно до змін у зовнішньому середовищі.

У сфері надання адміністративних послуг гнучкі методології можуть сприяти створенню більш клієнтоорієнтованих моделей обслуговування, забезпечуючи швидке реагування на зміни потреб громадян та бізнесу. Це особливо актуально в контексті цифрової трансформації публічних послуг та розвитку електронного урядування.

У сфері управління людськими ресурсами в публічній службі Agile-підходи можуть бути застосовані для створення більш гнучких систем оцінки ефективності, розвитку персоналу та кар'єрного зростання. Це може включати впровадження систем постійного зворотного зв'язку, персоналізованих планів розвитку та створення крос-функціональних команд для вирішення комплексних завдань. Важливим аспектом впровадження гнучких методологій є їх вплив на процеси прийняття рішень в органах публічної влади. Agile-підходи передбачають децентралізацію процесу прийняття рішень, надання більшої автономії виконавцям та скорочення часу між прийняттям рішення та його реалізацією. Це може сприяти підвищенню оперативності та ефективності діяльності органів влади, особливо в умовах кризових ситуацій та швидких змін. Особливої уваги заслуговує питання впливу гнучких методологій на *взаємодію* органів публічної влади з громадянським суспільством та бізнесом. Agile-підходи можуть сприяти формуванню більш відкритих та партнерських моделей взаємодії, зокрема через впровадження практик спільного створення цінності (co-creation) та залучення стейкхолдерів на всіх етапах розробки та реалізації публічних політик.

У контексті євроінтеграційних процесів впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України може стати важливим фактором наближення до європейських стандартів публічного управління, зокрема в аспектах прозорості, підзвітності та ефективності.

Важливо зазначити, що впровадження гнучких методологій управління не є самоцільлю, а має розглядатися як інструмент досягнення стратегічних цілей реформування публічного управління в Україні. Це вимагає чіткого визначення очікуваних результатів та розробки системи індикаторів для оцінки ефективності впровадження Agile-підходів.

Таким чином, впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України є перспективним напрямком удосконалення організаційної культури та підвищення ефективності публічного

управління в цілому. Це складний та багатоаспектний процес, який вимагає системного підходу, політичної волі, інвестицій у розвиток людського капіталу та технологічної інфраструктури.

Подальші дослідження у цьому напрямку можуть бути спрямовані на розробку конкретних моделей адаптації різних гнучких методологій до специфіки окремих сфер публічного управління, аналіз впливу Agile-підходів на якість публічних послуг та рівень довіри громадян до органів влади, а також вивчення можливостей синергії між гнучкими методологіями та іншими інноваційними підходами в публічному управлінні, такими як дизайн-мислення, відкриті інновації та цифрова трансформація.

У висновку слід зазначити, що впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади України є не просто технічним чи управлінським завданням, а важливим елементом більш широкого процесу трансформації публічного сектору відповідно до вимог сучасного світу. Це вимагає зміни парадигми мислення, формування нової управлінської культури та розвитку відповідних компетенцій як у керівників, так і у працівників органів публічної влади. Успішна реалізація цього завдання може стати важливим фактором підвищення конкурентоспроможності України на глобальній арені та забезпечення сталого розвитку держави в умовах сучасних викликів та загроз.

УДК 342.7-053.2(043.2)

*Поліщук О. В.,
аспірант,*

*Інститут держави і права імені В. М. Корецького,
Національної академії наук, м. Київ, Україна*

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ

В умовах сучасних викликів, з якими стикається Україна, питання захисту прав дітей набуває особливої *актуальності* та потребує інноваційних підходів до його вирішення. Одним із таких підходів є запровадження механізмів публічно-приватного партнерства (далі – ППП) у сфері захисту прав дітей, що дозволяє об'єднати зусилля державного та приватного секторів для досягнення спільної мети.

Метою нашого дослідження є розробка теоретико-методологічних засад формування та реалізації механізмів публічно-приватного парт-

нерства у сфері захисту прав дітей в Україні в умовах сучасних викликів.

Публічно-приватне партнерство у сфері захисту прав дітей можна визначити як інституціоналізовану форму взаємодії між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та організаціями громадянського суспільства, спрямовану на забезпечення, охорону та захист прав і законних інтересів дітей.

У контексті сучасних викликів, з якими стикається Україна, механізми ППП у сфері захисту прав дітей набувають особливого значення. Значна кількість дітей в Україні потребує гуманітарної допомоги через наслідки військової агресії. У цих умовах традиційні механізми державного управління у сфері захисту прав дітей виявляються недостатньо ефективними, що зумовлює необхідність пошуку нових форм взаємодії між державою, бізнесом та громадянським суспільством.

Механізми ППП у сфері захисту прав дітей можна класифікувати за різними критеріями. *За формою взаємодії* можна виділити: контрактні механізми, які передбачають укладання угод між органами державної влади або місцевого самоврядування та приватними партнерами щодо надання послуг у сфері захисту прав дітей; інституційні механізми, які передбачають створення спільних підприємств або організацій за участю державного та приватного секторів для реалізації проєктів у сфері захисту прав дітей; проєктні механізми, які передбачають реалізацію спільних проєктів державного та приватного секторів у сфері захисту прав дітей. *За сферою застосування* можна виділити механізми ППП у таких напрямках захисту прав дітей: забезпечення права на освіту (створення та модернізація освітньої інфраструктури, розробка та впровадження інноваційних освітніх програм); охорона здоров'я дітей (модернізація медичної інфраструктури, впровадження інноваційних методів діагностики та лікування); соціальний захист дітей (створення та функціонування центрів соціальної підтримки, реабілітаційних центрів); захист прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (розвиток сімейних форм виховання, постінтернатний супровід); захист прав дітей з особливими потребами (створення інклюзивного середовища, розробка та впровадження програм реабілітації); захист прав дітей у зоні військової агресії (евакуація, психологічна підтримка, реінтеграція).

Одним із ключових механізмів ППП у сфері захисту прав дітей є створення *інтегрованої інформаційної системи*, яка б об'єднувала дані про дітей, які потребують захисту, та послуги, які їм надаються. Така система може бути розроблена та впроваджена за участю приватних

ІТ-компаній та забезпечувати ефективний обмін інформацією між різними суб'єктами, залученими до захисту прав дітей.

Важливим аспектом реалізації механізмів ППП у сфері захисту прав дітей є забезпечення їх *фінансової стійкості*. У цьому контексті перспективним є впровадження механізмів соціального інвестування, зокрема, соціальних облігацій (*social impact bonds*). Цей інноваційний фінансовий інструмент дозволяє залучати приватні інвестиції для фінансування соціальних проєктів, при цьому повернення інвестицій здійснюється лише у разі досягнення заздалегідь визначених соціальних результатів.

Щодо *нормативно-правового* регулювання ППП у сфері захисту прав дітей, необхідно провести детальний аналіз чинного законодавства, зокрема Закону України «Про державно-приватне партнерство», для визначення можливостей та обмежень реалізації проєктів ППП у цій сфері. Можливо, існує потреба у розробці спеціальних підзаконних актів або методичних рекомендацій щодо застосування механізмів ППП у сфері захисту прав дітей.

Важливим аспектом впровадження механізмів ППП у сфері захисту прав дітей є забезпечення *прозорості та підвітності*. Для цього доцільно створити систему моніторингу та оцінки ефективності проєктів ППП, яка б включала як кількісні, так і якісні показники. Така система може бути розроблена та впроваджена за участю незалежних експертів та організацій громадянського суспільства.

Особливу увагу слід приділити розвитку *кадрового потенціалу* для реалізації проєктів ППП у сфері захисту прав дітей. Це передбачає розробку та впровадження програм підвищення кваліфікації для публічних службовців, представників бізнесу та громадських організацій, які беруть участь у реалізації таких проєктів.

У контексті євроінтеграційних прагнень України важливим є вивчення та адаптація кращих *європейських практик* ППП у сфері захисту прав дітей. Доцільно провести детальне дослідження досвіду різних європейських країн у реалізації проєктів ППП у сфері освіти та соціального захисту дітей, аналізуючи як успішні практики, так і виклики, з якими стикалися ці країни. При адаптації зарубіжного досвіду слід враховувати специфіку українського контексту та особливості національної системи захисту прав дітей.

Окремої уваги заслуговує питання застосування *цифрових технологій* у рамках механізмів ППП для захисту прав дітей. Зокрема, перспективним напрямом є використання технологій штучного інтелекту для аналізу великих обсягів даних та прогнозування ризиків порушення прав дітей. Також цікавим є потенціал застосування блокчейн-

технологій для забезпечення прозорості та безпеки при обміні чутливою інформацією про дітей.

Важливим аспектом реалізації механізмів ППП у сфері захисту прав дітей є забезпечення *участі* самих дітей у процесах прийняття рішень, що їх стосуються. Це відповідає принципам Конвенції ООН про права дитини та сприяє формуванню більш ефективних та орієнтованих на потреби дітей рішень.

У контексті постковідної реальності, воєнної агресії та нових викликів, пов'язаних з дистанційним навчанням та цифровізацією, особливої актуальності набувають проекти ППП, спрямовані на забезпечення цифрової інклюзії дітей та захист їх прав у *цифровому середовищі*. Це може включати розробку безпечних онлайн-платформ для навчання, створення систем моніторингу та запобігання кібербулінгу, а також програми підвищення цифрової грамотності дітей та їх батьків.

Окремим напрямом досліджень може стати аналіз потенціалу ППП у сфері психологічної підтримки дітей, які постраждали внаслідок *військових дій*. Це може включати розробку та впровадження інноваційних методів психологічної реабілітації, створення мобільних додатків для психологічної самодопомоги, організацію онлайн-консультацій з психологами тощо.

Важливо також розглянути можливості застосування механізмів ППП для вирішення проблеми *дитячої бідності та соціального виключення*. Це може включати програми підтримки сімей з дітьми, які опинилися у складних життєвих обставинах, створення соціальних підприємств, які надають роботу батькам з вразливих категорій, розробку інноваційних моделей соціального житла для сімей з дітьми тощо. Ще одним перспективним напрямом є застосування механізмів ППП для розвитку системи раннього втручання та підтримки дітей з *особливими потребами*. Це може включати створення центрів раннього розвитку, впровадження інноваційних методів діагностики та терапії, розробку та виробництво спеціалізованого обладнання для реабілітації дітей з інвалідністю. У сфері захисту прав *дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування*, механізми ППП можуть бути застосовані для розвитку системи наставництва, створення соціальних квартир для випускників інтернатних закладів, розробки програм підготовки до самостійного життя тощо. Окремої уваги заслуговує питання застосування механізмів ППП для профілактики та протидії *насильству* щодо дітей. Це може включати створення системи раннього виявлення випадків насильства, розробку та впровадження

програм роботи з кривдниками, створення мережі кризових центрів для дітей, які постраждали від насильства.

Таким чином, впровадження механізмів публічно-приватного партнерства у сфері захисту прав дітей є *перспективним* напрямом удосконалення державної політики у цій сфері. Це дозволить підвищити ефективність та якість послуг, що надаються дітям, залучити додаткові ресурси для вирішення актуальних проблем, а також сприятиме розвитку інноваційних підходів до захисту прав дітей.

Подальші дослідження у цьому напрямі можуть бути спрямовані на розробку конкретних моделей ППП для різних сфер захисту прав дітей, а також на вивчення можливостей застосування цифрових технологій для підвищення ефективності механізмів ППП у сфері захисту прав дітей. Важливим аспектом майбутніх досліджень також може бути аналіз потенційних ризиків та етичних аспектів застосування механізмів ППП у сфері захисту прав дітей, зокрема, питань захисту персональних даних та запобігання можливим зловживанням.

У *висновку* слід зазначити, що впровадження механізмів публічно-приватного партнерства у сфері захисту прав дітей є складним та багатоаспектним процесом, який потребує системного підходу та координації зусиль всіх зацікавлених сторін. Однак, враховуючи сучасні виклики, з якими стикається Україна, такий підхід може стати ефективним інструментом забезпечення прав та інтересів дітей, сприяючи їх повноцінному розвитку та інтеграції у суспільство. При цьому ключовим завданням залишається забезпечення балансу між ефективністю та соціальною відповідальністю, між інноваційністю та захистом прав дітей.

Розвиток механізмів ППП у сфері захисту прав дітей може стати важливим елементом *модернізації системи соціального захисту* в Україні, сприяючи підвищенню її ефективності, гнучкості та орієнтованості на потреби дитини. Це, в свою чергу, може сприяти досягненню Україною Цілей сталого розвитку, зокрема, тих, що стосуються подолання бідності, забезпечення якісної освіти, зменшення нерівності та створення стійких громад.

Отже, впровадження механізмів публічно-приватного партнерства у сфері захисту прав дітей є перспективним напрямом реформування соціальної політики України. Це вимагає комплексного підходу, який включає вдосконалення нормативно-правової бази, розвиток інституційної спроможності, підвищення рівня компетентності фахівців, а також формування культури партнерства між державою, бізнесом та громадянським суспільством. Успішна реалізація цих завдань може значно покращити якість життя дітей в Україні та сприяти формуванню більш справедливого та інклюзивного суспільства.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У контексті сучасної парадигми публічного управління та адміністрування, зокрема в аспекті модернізації механізмів державного управління, дослідження зарубіжного досвіду фінансової децентралізації набуває особливої актуальності для України. Враховуючи поточні виклики, пов'язані з російською агресією, євроінтеграційними процесами, необхідністю підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів та забезпечення фінансової автономії місцевих громад, компаративний аналіз міжнародних практик фіскальної децентралізації дозволяє ідентифікувати оптимальні моделі розподілу фінансових повноважень між рівнями публічного управління. Це сприятиме формуванню науково обґрунтованих рекомендацій щодо адаптації прогресивних зарубіжних підходів до специфіки українського інституційного середовища, що в кінцевому підсумку може підвищити результативність реформи децентралізації та сприяти сталому соціально-економічному розвитку територій в умовах трансформаційних змін.

У межах імплементації принципів фінансової децентралізації у вітчизняну систему публічного управління та адміністрування, досвід Швеції постає як еталонний приклад ефективної реалізації даної концепції. Шведська модель характеризується високим ступенем фіскальної автономії муніципалітетів, які мають право самостійно встановлювати ставки місцевих податків та розпоряджатися значною частиною податкових надходжень. Система міжбюджетних трансфертів у Швеції базується на принципі вирівнювання фінансових можливостей територій, що забезпечує збалансований розвиток усіх регіонів країни. Ключовою особливістю шведського підходу є наділення місцевих органів влади широкими повноваженнями у сфері надання публічних послуг, що супроводжується відповідним фінансовим забезпеченням.

Досвід Канади у сфері фінансової децентралізації демонструє ефективність федеративної моделі розподілу фіскальних повноважень. Канадська система характеризується чітким розмежуванням податко-

вих джерел між федеральним центром та регіонами, при цьому останні володіють значною автономією у формуванні власної податкової політики. Особливістю канадської моделі є наявність механізму вирівнювання, який забезпечує мінімальний рівень фінансування соціальних послуг у всіх регіонах країни. Важливим аспектом є також розвинена система міжбюджетних відносин, яка базується на принципах прозорості та передбачуваності, що дозволяє ефективно планувати та реалізовувати програми регіонального розвитку.

Фінансова децентралізація в Німеччині являє собою приклад збалансованої системи розподілу фіскальних повноважень у федеративній державі. Німецька модель характеризується високим ступенем фінансової автономії земель та муніципалітетів, які мають право на отримання частки загальнодержавних податків та встановлення власних місцевих податків. Особливістю німецької системи є наявність механізму горизонтального фінансового вирівнювання між територіями, що забезпечує рівномірний розподіл фінансових ресурсів та сприяє збалансованому регіональному розвитку. Важливим елементом німецької моделі є також принцип субсидіарності, який передбачає передачу повноважень на найнижчий рівень управління, здатний ефективно їх реалізувати, що супроводжується відповідним фінансовим забезпеченням.

Адаптація шведського досвіду фінансової децентралізації в умовах сучасної України може бути реалізована через подальше розширення фіскальної автономії територіальних громад. Це передбачає надання місцевим органам влади більших повноважень щодо встановлення ставок місцевих податків та зборів, а також збільшення частки податкових надходжень, що залишаються на місцевому рівні. Важливим аспектом є вдосконалення системи міжбюджетних трансфертів, спрямованої на вирівнювання фінансових можливостей різних територій, що вже частково реалізовано в Україні через механізм горизонтального вирівнювання. Крім того, доцільно посилити зв'язок між повноваженнями місцевих органів влади у сфері надання публічних послуг та їх фінансовим забезпеченням, що відповідає принципам шведської моделі.

Імплементация канадського досвіду в українських реаліях може здійснюватися шляхом подальшого вдосконалення системи розмежування податкових джерел між центральним та місцевими бюджетами. Хоча Україна не є федеративною державою, принципи чіткого розподілу фіскальних повноважень можуть бути адаптовані до унітарної системи управління. Особливу увагу слід приділити розвитку механізмів, що забезпечують мінімальний рівень фінансування соціаль-

них послуг у всіх регіонах країни, що частково реалізується через систему субвенцій. Важливим напрямом є також подальше підвищення прозорості та передбачуваності міжбюджетних відносин, що сприятиме ефективному плануванню та реалізації програм регіонального розвитку в Україні.

Застосування німецького досвіду фінансової децентралізації в Україні може бути спрямоване на посилення фінансової автономії регіонів та громад при збереженні механізмів, що забезпечують збалансований розвиток усіх територій. Це може включати подальше вдосконалення системи розподілу загальнодержавних податків між різними рівнями бюджетів, що вже частково реалізовано в Україні. Важливим аспектом є розвиток механізмів горизонтального фінансового вирівнювання, які в Україні знаходяться на стадії становлення. Особливу увагу слід приділити реальній імплементації принципу субсидіарності, який передбачає передачу повноважень та відповідних фінансових ресурсів на той рівень управління, де вони можуть бути реалізовані найбільш ефективно, що відповідає загальному напрямку реформи децентралізації в Україні.

Підсумовуючи, можна констатувати, що адаптація зарубіжного досвіду фінансової децентралізації до українських реалій вимагає комплексного підходу, який враховує унікальні особливості вітчизняної системи публічного управління та адміністрування. Імплементація кращих практик Швеції, Канади та Німеччини має відбуватися з урахуванням поточного стану реформи децентралізації в Україні, специфіки її адміністративно-територіального устрою та фіскальної системи. Ключовими напрямками подальшого розвитку мають стати посилення фінансової автономії територіальних громад, вдосконалення механізмів міжбюджетних відносин та фінансового вирівнювання, а також забезпечення ефективного розподілу повноважень між різними рівнями управління відповідно до принципу субсидіарності. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню ефективності використання бюджетних ресурсів, забезпеченню сталого регіонального розвитку та посиленню фінансової спроможності місцевого самоврядування в Україні.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ПУБЛІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНІ

В умовах глобальних викликів та загроз, з якими стикається сучасний світ, питання забезпечення сталого розвитку набуває особливої актуальності. Україна, перебуваючи у складних геополітичних та соціально-економічних умовах, потребує ефективних механізмів публічного управління для досягнення Цілей сталого розвитку. У цьому контексті вивчення та адаптація зарубіжного досвіду впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку є важливим напрямком удосконалення вітчизняної системи публічного управління.

Сталий розвиток, згідно з визначенням ООН, це розвиток, який задовольняє потреби теперішнього часу, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Він включає три взаємопов'язані виміри: економічний, соціальний та екологічний. Публічні механізми забезпечення сталого розвитку можна визначити як сукупність інструментів, методів та засобів, які використовуються органами публічної влади для досягнення цілей сталого розвитку.

Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє виділити кілька ключових підходів до впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку: 1) інтеграція принципів сталого розвитку у стратегічне планування та процеси прийняття рішень на всіх рівнях публічного управління. Наприклад, у Швеції всі муніципалітети зобов'язані розробляти та впроваджувати локальні стратегії сталого розвитку, які узгоджуються з національними та глобальними цілями; 2) створення спеціалізованих інституцій та координаційних механізмів. У Німеччині діє Рада зі сталого розвитку, яка є незалежним дорадчим органом при федеральному уряді та відіграє ключову роль у формуванні та моніторингу політики сталого розвитку; 3) розвиток партнерства між державою, бізнесом та громадянським суспільством. Нідерланди є прикладом успішного впровадження моделі «зеленої економіки» через активне залучення приватного сектору та громадських організацій до реалізації проєктів сталого розвитку; 4) впровадження інноваційних фінансових інструментів. Франція стала майже першою країною з

випуску «зелених облігацій» на державному рівні, що дозволило залучити значні інвестиції у проекти сталого розвитку; 5) розвиток системи моніторингу та оцінки прогресу у досягненні Цілей сталого розвитку. Фінляндія розробила комплексну систему індикаторів сталого розвитку, яка дозволяє відстежувати прогрес та коригувати політику в режимі реального часу.

Адаптація зарубіжного досвіду впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку в Україні має враховувати національний контекст та специфічні виклики, з якими стикається наша держава. Серед ключових аспектів, які потребують особливої уваги, можна виділити такі як:

- інтеграція Цілей сталого розвитку у систему стратегічного планування на національному, регіональному та місцевому рівнях. Це вимагає не лише формального включення відповідних положень у стратегічні документи, але й розробки механізмів їх практичної реалізації та моніторингу;

- розвиток інституційної спроможності органів публічної влади у сфері забезпечення сталого розвитку. Це може включати створення спеціалізованих підрозділів, проведення навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, розробку методичних рекомендацій та інструментів підтримки прийняття рішень;

- впровадження механізмів міжсекторального партнерства та залучення стейкхолдерів до процесів формування та реалізації політики сталого розвитку. Особливу увагу слід приділити розвитку механізмів державно-приватного партнерства у сфері «зеленої економіки» та соціальних інновацій;

- розвиток системи фінансування проектів сталого розвитку, включаючи впровадження інноваційних фінансових інструментів, таких як «зелені облігації» та соціальні облігації впливу. Це вимагає створення відповідної нормативно-правової бази та розвитку інституційної спроможності фінансового сектору;

- створення комплексної системи моніторингу та оцінки прогресу у досягненні Цілей сталого розвитку, яка б враховувала як національні пріоритети, так і глобальні індикатори. Ця система має бути інтегрована у процеси прийняття рішень на всіх рівнях публічного управління;

- розвиток освіти для сталого розвитку та підвищення обізнаності громадян щодо принципів сталого розвитку. Це вимагає інтеграції відповідних тем у навчальні програми на всіх рівнях освіти, а також проведення широких інформаційних кампаній;

- впровадження принципів циркулярної економіки та ресурсоефективності у публічну політику та практику управління. Це може включати розробку стимулів для підприємств, які впроваджують ре-

сурсоефективні технології, та створення інфраструктури для переробки відходів;

- розвиток механізмів адаптації до зміни клімату та підвищення стійкості громад до природних та техногенних загроз. Це особливо актуально в контексті зростання частоти та інтенсивності екстремальних погодних явищ;

- впровадження принципів інклюзивного розвитку та забезпечення соціальної справедливості при формуванні та реалізації публічної політики. Це вимагає розробки механізмів оцінки впливу політичних рішень на різні групи населення та забезпечення рівного доступу до можливостей розвитку;

- розвиток механізмів транскордонного співробітництва у сфері сталого розвитку, особливо в контексті європейської інтеграції України. Це може включати участь у спільних проєктах, обмін досвідом та кращими практиками, а також гармонізацію політик та стандартів.

Особливу увагу при адаптації зарубіжного досвіду слід приділити врахуванню специфічних викликів, з якими стикається Україна. Зокрема, це необхідність відновлення та розбудови критичної інфраструктури в умовах обмежених ресурсів, забезпечення енергетичної безпеки та переходу до відновлюваних джерел енергії, подолання регіональних диспропорцій та забезпечення інклюзивного розвитку, а також адаптація до змін у глобальних ланцюгах постачання та виробництва.

Важливим аспектом впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку в Україні є розвиток цифрових технологій та інновацій. Досвід таких країн, як Естонія та Сінгапур, демонструє, що цифровізація публічного управління може значно підвищити ефективність та прозорість процесів прийняття рішень, а також сприяти більш активному залученню громадян до управління.

У контексті євроінтеграційних прагнень України особливої актуальності набуває вивчення та адаптація досвіду країн Європейського Союзу у впровадженні Європейського зеленого курсу (European Green Deal). Це амбітна стратегія, спрямована на досягнення кліматичної нейтральності ЄС до 2050 року, яка передбачає трансформацію економіки та суспільства на засадах сталого розвитку. Адаптація підходів та механізмів Європейського зеленого курсу до українських реалій може стати потужним каталізатором змін у публічній політиці та практиці управління.

Таким чином, впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку в Україні, з урахуванням зарубіжного досвіду, є складним та багатоаспектним завданням, яке вимагає системного підходу та координації зусиль всіх зацікавлених сторін. Це передбачає не

лише технічну адаптацію окремих інструментів чи практик, але й глибоку трансформацію підходів до формування та реалізації публічної політики, розвиток нових компетенцій у сфері публічного управління та зміну парадигми розвитку суспільства в цілому.

Подальші дослідження у цьому напрямку можуть бути спрямовані на розробку конкретних моделей адаптації зарубіжного досвіду до специфіки окремих сфер публічного управління в Україні, аналіз ефективності впроваджених механізмів та їх впливу на досягнення Цілей сталого розвитку, а також вивчення можливостей синергії між різними підходами та інструментами забезпечення сталого розвитку.

У висновку слід зазначити, що впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку в Україні, з урахуванням кращих зарубіжних практик, є не просто технічним чи управлінським завданням, а важливим елементом більш широкого процесу трансформації суспільства відповідно до глобальних викликів XXI століття. Успішна реалізація цього завдання може стати ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності України на міжнародній арені та забезпечення гідного майбутнього для прийдешніх поколінь.

УДК 351.77.08(043.2)

Шабільянова І. В.,

аспірантка

*кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
ІННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

НАПРЯМИ ЗМІНЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ТРАНСФОР- МАЦІЙНІ ЗМІНИ

Кадровий потенціал галузі охорони здоров'я є важливим підґрунтям для реалізації національної політики України щодо Цілей сталого розвитку та європейської інтеграції.

Органи державної влади у сфері охорони здоров'я здійснюють моніторинг поточного стану галузі та її спроможності виконувати міжнародні домовленості та урядові завдання. Однак зміни, що відбуваються в системі охорони здоров'я в частині кадрового забезпечення та подальших механізмів реалізації стратегічних завдань галузі охорони здоров'я, продовжують потребувати уваги. В умовах постійних трансформацій, актуалізуються дослідження проблем формування та

розвитку кадрового потенціалу з метою пошуку механізмів його вдосконалення.

Стратегія розвитку системи охорони здоров'я України до 2030 року, яка ще перебуває у проектному стані, визначає основні напрями подальшого реформування та вдосконалення сфери охорони здоров'я:

1. Надання послуг в охороні здоров'я та фінансування.
2. Громадське здоров'я.
3. Кадрові ресурси системи охорони здоров'я.
4. Доступ до лікарських засобів.
5. Цифрове здоров'я.

Глобальна стратегія ВООЗ щодо кадрових ресурсів системи охорони здоров'я (КРОЗ) до 2030 р. визначає чотири ключові цілі: а) посилення якості КРОЗ шляхом упровадження політик щодо кадрових ресурсів з доведеною ефективністю, забезпечення універсального доступу до медичних послуг та зміцнення систем охорони здоров'я на всіх рівнях; б) забезпечення планування КРОЗ відповідно до наявних і майбутніх потреб населення, усунення дефіциту КРОЗ та покращення їх розподілу; в) зміцнення інститутів у сфері охорони здоров'я на різних рівнях для ефективного управління КРОЗ; г) зміцнення системи даних щодо КРОЗ для моніторингу та оцінки національних і регіональних стратегій [1].

Пандемія COVID-19 та військові події в Україні значно підвищили престиж медичного працівника в суспільстві, але потребують подальшого вдосконалення система професійної підготовки медичних працівників, система управління державними та приватними закладами охорони здоров'я та стимулювальні підходи у розвитку кадрового потенціалу.

За даними USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я» [2], аналіз статистичних звітних форм щодо КРОЗ свідчить про те, що вони передбачають гармонізацію з вимогами Міжнародної стандартної класифікації спеціальностей (International Standard Classification of Occupations, ISCO-2008172), яка розрізняє лікарів (загальної практики та спеціалістів), місцевих медико-санітарних фахівців, інших медичних працівників, менеджерів системи. В Україні до загальної кількості лікарів разом з лікарями загальної практики – сімейними лікарями, лікарями терапевтичного та хірургічного профілів також входять керівники закладів, лікарі-лаборанти, лікарі гігієнічного та епідеміологічного профілів, лікарі-бактеріологи та вірусологи, лікарі-стоматологи.

В Україні традиційно стабільна кількість студентів, які обирають медичні спеціальності. Так, відзначається зростаючий попит на

кваліфікованих медичних працівників забезпечує стабільну кількість студентів на медичних факультетах; : Введення нових програм, спеціалізацій та міжнародних стандартів освіти сприяє залученню більшої кількості абітурієнтів; Багато українських студентів вибирають медичні спеціальності з метою подальшої роботи в інших країнах, що також може впливати на динаміку вибору спеціальностей; Різноманітні кампанії та медіа, що розповідають про значення медичних професій підвищують інтерес до навчання на медичних спеціальностях; Пандемія COVID-19 привернула увагу до важливості медичних професій і замотивувала більше молодих людей обрати цю сферу.

Основними викликами професійного розвитку для українських лікарів є такі: процедура вступу в інтернатуру є доволі бюрократизованою, непрозорою та неефективною щодо мотивації кадрів; нова система безперервного професійного розвитку (щорічний набір балів за рахунок формальної чи інформальної освіти) не має гарантованого фінансування; відсутні вимоги до провайдерів та до змісту навчальних програм, а також не сформовано систему запобігання фальсифікаціям при проходженні заходів професійного розвитку.

З огляду на зазначене, необхідним є стабілізація кадрової забезпеченості медичної галузі для підвищення ефективності надання медичної допомоги населенню. Ключовими є наступні:

1. Покращення умов праці – забезпечення гідних умов праці та конкурентних заробітних плат для медичних працівників, щоб зменшити їх волю до виїзду за кордон або зміну професії;

2. Мотиваційні програми – впровадження програм заохочення для медиків, які працюють у складних умовах, наприклад, у віддалених або сільських районах.

3. Підвищення доступності освіти – розширення можливостей для отримання медичної освіти, зокрема через фінансову допомогу, стипендії або програми перепідготовки.

4. Професійний розвиток – створення можливостей для безперервного навчання та професійного розвитку медичних працівників, що може підвищити їхню кваліфікацію та мотивацію.

5. Залучення молодих спеціалістів – розробка спеціальних програм стажувань та практики для студентів медичних закладів, щоб залучити їх до роботи у медичних установах після закінчення навчання.

6. Поліпшення управлінських процесів – оптимізація управлінських структур у закладах охорони здоров'я для підвищення ефективності роботи та зменшення бюрократії.

Ці кроки можуть допомогти стабілізувати кадрову базу медичної галузі та поліпшити якість медичних послуг для населення.

Також, виходячи з необхідності реалізації стратегічних завдань сфери охорони здоров'я та швидкого виходу з критичних ситуацій, необхідно забезпечити розбудову системи оцінювання медичних технологій, що дозволить ухвалювати ефективні стратегічні рішення у сфері охорони здоров'я на підставі показників клінічної ефективності, економічної доцільності та організаційних проблем застосування лікарських засобів, медичних виробів та інших медичних технологій. Завершення реформування медичної освіти на всіх рівнях відповідно до європейських стандартів для медсестринства, лікарів та управлінських кадрів забезпечить ефективність кадрів у сфері охорони здоров'я. Мотивуючим фактором для кадрів сфери охорони здоров'я може стати сформована гнучка тарифна сітка доплат медичному персоналу, який здійснює роботу в умовах надзвичайних ситуацій. Також було б доцільним запровадити систему професійного ліцензування для лікарів та забезпечити розвиток лікарського самоврядування як інституту регулювання якості медичної послуги та захисту прав медичних працівників.

УДК 35.07/.08:005.32]ЄС(043.2)

Бойко В. І.,
магістрантка,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КРАЇНАХ ЄС

Конфлікти інтересів як у державному, так і у приватному секторах, непокоять громадськість у багатьох країнах світу, адже громадяни очікують чесного, неупередженого та справедливого виконання посадовими особами своїх функціональних обов'язків. У сучасних реаліях між сектором державного управління, з одного боку, та приватним і некомерційним секторами, з іншого, виникли нові форми відносин, які спричиняють до дедалі тісніших форм співробітництва. Така тенденція створює можливості для появи нових форм конфлікту інтересів (коли державний службовець має приватні інтереси у бізнесі як партнер, акціонер, член ради директорів, інвестор, сторона державного контракту тощо; коли держслужбовець пов'язаний з іншими ор-

ганізаціями; коли державний службовець залишає посаду та йде працювати до приватної компанії, регулювання діяльності якої було серед його повноважень, або виконавчий директор призначається на посаду в органі державної влади, який має фінансові зв'язки з тією компанією, у якій він працює), що, у свою чергу, змушує органи державної влади вживати заходи, необхідні для забезпечення доброчесності та об'єктивності офіційних політичних і адміністративних рішень, системи публічного управління у цілому. Ситуації, до виникнення яких спричиняють неврегульовані (невирішені) конфлікти інтересів, у розвинених демократичних країнах вже давно є об'єктами відповідної політики та законодавства, а різноманітність підходів до їх урегулювання віддзеркалює відмінності історичних і правових традицій, а також традицій державного управління.

Конфлікт інтересів як явище є складною проблемою, тому у більшості країн правова категорія «конфлікт інтересів» має неоднозначні характеристики та розмиті межі між приватними, державними та суспільними інтересами. Більше того, відслідкувати ці межі досить важко, у результаті чого нормативні акти різних держав, що стосуються характеру і складу конфлікту інтересів, суттєво різняться один від одного. У європейській законодавчій практиці досить поширеною є запропонована у Рекомендаціях ОЕСР характеристика конфлікту інтересів як конфлікту між державними обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, в якому пов'язаний з приватними можливостями інтерес державної посадової особи може негативно впливати на виконання нею своїх посадових обов'язків і функцій. Таке визначення конфлікту інтересів відображене у законах Чехії – про конфлікт інтересів (§3 п.(1)), Латвії – про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб (п. 5 ст. 1), Молдови – про конфлікт інтересів (ст. 2), Хорватії – про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень (п. (2) ст. 2).

У багатьох країнах світу на рівні конституції або спеціальних законів закріплено механізми, спрямовані на запобігання виникненню конфлікту інтересів. Наприклад, у деяких європейських державах ухвалено спеціальні закони про конфлікт інтересів. Серед таких країн – Сербія (Закон про конфлікт інтересів), Чехія (Закон про конфлікт інтересів), Хорватія (Закон про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень), Латвія (Закон про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб), Литва (Закон про публічні та приватні інтереси у публічній службі). У деяких країнах проблема конфлікту інтересів врегульовується законом про державну службу, зокрема у Польщі (Закон про обмеження участі у

підприємницькій діяльності осіб, що виконують публічні функції та Закон про публічну службу), Австрії та Греції (Кодекс публічної служби), Ісландії (Закон про публічну адміністрацію).

Належить також відзначити, що у Рекомендаціях ОЕСР у межах загального поняття конфлікту інтересів акцентується існування не лише ситуації фактичного конфлікту між інтересами державного посадовця як приватної особи-громадянина та його обов'язком як державної посадової особи, але також ситуацій, за яких існують уявний чи потенційний конфлікти інтересів. Очевидний конфлікт інтересів стосується ситуації, коли існує особистий інтерес, який може обґрунтовано вважатися іншими таким, що впливає на виконання державною посадовою особою своїх обов'язків, навіть якщо такого негативного впливу фактично немає (або не може бути). Потенційний конфлікт інтересів може мати місце у тих випадках, коли посадова особа має приватні інтереси, здатні призвести до конфлікту інтересів у певний час у майбутньому. Відповідно до ст. 13 Модельного кодексу поведінки державних службовців «конфлікт інтересів виникає у ситуації, коли державний службовець має особистий інтерес, який впливає або може впливати на безсторонність та об'єктивність виконання ним службових обов'язків». Під особистим інтересом державного службовця маються на увазі будь-які переваги для нього, його сім'ї, близьких родичів, друзів або особи чи організації, з якими він мав бізнесові чи політичні стосунки. На основі зазначеного вище головними характеристиками конфлікту інтересів є наступні:

- загроза об'єктивності державного службовця під час реалізації ним посадових обов'язків;
- суперечність між особистим інтересом державного службовця та інтересами інших суб'єктів;
- можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів.

Щодо передумов виникнення конфлікту інтересів державного службовця, то серед них можуть бути виділені наступні:

- 1) невисокий моральний рівень конкретного державного службовця;
- 2) наявність у службовій діяльності (посадових функціях) галузей, що передбачають ухвалення рішень на підставі суб'єктивних оцінок;
- 3) недосконала система звітності, контролю та аудиту діяльності;
- 4) відсутність норм і правил вирішення виниклого конфлікту інтересів.

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Активний розвиток процесу децентралізації в Україні вимагає змін та реформ у різних сферах суспільного життя, включаючи освіту, яка надає послуги незалежно від місця проживання чи інших характеристик громадян. У цьому контексті перспективи освітнього розвитку пов'язані з реформуванням, децентралізацією, оновленням змісту освіти та впровадженням нових управлінських механізмів.

Загалом, система управління освітою тісно пов'язана зі структурою та формами управління, які можна розділити на централізовані, децентралізовані та змішані. У централізованих системах управління всі підсистеми контролюються одним органом або центральним офісом. Перевагою такої системи є можливість швидкого виправлення помилок або зменшення їх впливу. Однак централізована структура управління також має свої недоліки, які часто негативно впливають на окремі підсистеми та загальну ефективність управління.

У централізованих системах управління всі підсистеми контролюються одним органом або управляються з центрального офісу. Основною перевагою такого підходу є можливість швидкого усунення проблем у будь-якій підсистемі або зменшення наслідків їхньої неефективності. Проте централізоване управління має свої недоліки, які часто впливають на окремі підструктури і загалом на всю систему.

У децентралізованих системах кожна підсистема управляється окремим органом, який несе відповідальність за її результати. Порівняно з централізованими, децентралізовані системи є більш ефективними, але вимагають чіткого нормативного регулювання та розподілу функцій і обов'язків.

Змішану структуру управління застосовують тоді, коли неможливо повністю розділити об'єкт управління на окремі, незалежні підсистеми. Варто зазначити, що в освітніх системах використовують як централізовані, так і децентралізовані методи управління, залежно від їх функціональних завдань.

Керувати освітнім закладом означає управляти всіма компонентами, які утворюють управлінську систему, такими як освітні ресурси,

зокрема матеріально-технічні, інформаційно-методичні, кадрові, фінансово-економічні та інші.

Завдання децентралізованого управління освітнім закладом включають забезпечення системного взаємозв'язку, взаємодію та взаємозбагачення різних управлінських ланок, а також узгодження позицій і дій, що впливають на досягнення спільної мети.

З розвитком горизонтальних зв'язків та взаємодії між структурними елементами, що є характерними для децентралізованого управління, активно формуються інтегровані та партнерські стосунки. Це сприяє стабільному функціонуванню та поступовому розвитку підсистем, що, в свою чергу, створює умови для досягнення спільної мети.

Освітній заклад, як організована та керована соціальна система, перебуває під значним впливом зовнішнього середовища, що відображається на змісті та формах контролю, організації, постановці цілей тощо. Це підсилює актуальність децентралізованого управління, яке забезпечує стабільну роботу закладу та його поступовий розвиток.

Заклад освіти тісно пов'язаний із зовнішнім середовищем, яке ніколи не є стабільним і постійно змінюється під впливом соціально-економічних процесів, реагуючи на виклики та потреби суспільства. У зв'язку з цим освітні установи також залежать від цих змін і змушені адаптувати свою структуру, переглядати умови організації роботи, вдосконалювати або запроваджувати нові функції, а також вносити інші корективи.

Зростаючий вплив зовнішнього середовища підсилює важливість децентралізованого управління, яке стає об'єктом сучасних наукових досліджень. Основні риси децентралізованого управління включають розвиток узгоджених зв'язків між суб'єктами управління, що досягається через реалізацію комплексу запланованих дій, заходів та впливів, спрямованих на підтримку стабільної роботи об'єкта управління та його поступового розвитку.

Термін «децентралізація» означає систему управління, при якій частина функцій центральної влади передається місцевим органам самоврядування, що супроводжується розширенням їхніх прав і зменшенням централізованого контролю.

Децентралізація полягає в передачі повноважень та фінансових ресурсів від державних органів до органів місцевого самоврядування. Метою цього перерозподілу є надання більших можливостей органам, що ближчі до населення, де ці повноваження можуть бути реалізовані ефективніше.

Децентралізація включає як політичний, так і адміністративний аспекти. Вона передбачає переміщення влади від центральних органів на

нижчі рівні, а також передачу певних функцій та прав ухвалювати рішення від головних державних органів до місцевих. Цей процес також відомий як «нове державне управління» і охоплює децентралізацію, предметне управління та конкуренцію між урядовими та місцевими координаційними структурами.

Згідно з Європейською хартією місцевого самоврядування, ухваленою під егідою Конгресу Місцевих та Регіональних Влад Європи, закріплено основні принципи, що визначають роль місцевого самоврядування. Вони спрямовані на забезпечення демократії, ефективного управління та децентралізації влади. Суть місцевого самоврядування полягає в гарантованому державою праві та здатності територіальних громад і створених ними органів самостійно вирішувати частину публічних справ, діючи в рамках конституції та законів відповідної держави. Органи місцевого самоврядування є однією з основ будь-якої демократичної системи, а принципи Хартії застосовуються до всіх рівнів місцевого самоврядування.

Децентралізоване управління в закладах загальної середньої освіти дозволяє залучати різні зацікавлені сторони (батьків, членів піклувальної ради, вчителів, громадськість, роботодавців та інших представників) до процесу планування, організації, виконання запланованих заходів і оцінки результатів.

Основою та рушійною силою впровадження децентралізованого управління освітнім закладом є соціальний запит на якісну освіту, який досягається через реалізацію нових управлінських функцій, притаманних відповідній системі, а також розвиток партнерських відносин і кооперації. Це відображено в Концепції «Нова українська школа» та інших нормативних документах.

Досліджуючи особливості децентралізованого управління в освіті, можна спиратися на думки дослідників, які вивчають проблеми управління. Основні тези, що характеризують розвиток децентралізації в управлінні, включають наступне:

- цілі замовників освіти, здобувачів і системи загалом повинні збігатися, тобто не вступати в протиріччя одна з одною.
- в управлінні освітнім закладом необхідно чітко погодити розподіл функцій, що виконуються як у децентралізованій, так і централізованій формах.
- децентралізоване управління закладом середньої освіти здійснюється на двох рівнях: внутрішньому та зовнішньому.

Варто зазначити, що в децентралізованій системі управління середньою освітою можуть виникати певні ризики, пов'язані з суб'єктивними стосунками та взаємодією між учасниками. Це означає,

що відносна самостійність у вирішенні завдань управління освітою може викликати суперечності між централізованими та децентралізованими підходами.

Таким чином, проблеми децентралізованого управління залишаються актуальними, активно досліджуються науковцями та впроваджуються в практику прогресивними керівниками. У зв'язку з цим розвиток децентралізованого управління в закладах середньої освіти може здійснюватися за умови узгодженого розподілу управлінських функцій для досягнення стратегічних цілей, з залученням учасників різних структур та ефективним використанням ресурсів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

УДК 35.08:343.78](043.2)

*Глушак М. А.,
магістрант,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» посадою є визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених у ст. 1 Закону.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. Воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. Зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адмініст-

рацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб визначено цим Законом.

В умовах воєнного стану Президент України, Верховна Рада України діють виключно на підставі, у межах повноважень та спосіб, визначені Конституцією та законами України. Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим Законом та іншими законами України (ст. 9).

У період дії воєнного стану не можуть бути припинені повноваження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також судів, органів прокуратури України, органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, та органів, підрозділи яких здійснюють контррозвідувальну діяльність (ст. 10).

З урахуванням вимог ст. 4 Закону «Про правовий режим воєнного стану» на територіях, на яких введено воєнний стан, для забезпечення дії Конституції та законів України, забезпечення разом із військовим командуванням запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, оборони, цивільного захисту, громадської безпеки і порядку, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян можуть утворюватися тимчасові державні органи – військові адміністрації.

Відповідно до ч. 5 ст. 3 Закону України «Про військово-цивільні адміністрації» у разі набуття районною, обласною державною адміністрацією статусу відповідної районної, обласної військово-цивільної адміністрації посади державних службовців у таких адміністраціях можуть замінюватися військовослужбовцями військових формувань, утворених відповідно до законів України, особами рядового і начальницького складу правоохоронних органів, які відряджаються до них у встановленому законодавством порядку для виконання завдань в інтересах оборони держави та забезпечення її безпеки із залишенням на військовій службі, службі у правоохоронних органах без виключення зі списків особового складу, а також за рішенням керівника районної, обласної військово-цивільної адміністрації на посади державних службовців у такій адміністрації можуть призначатися інші особи, які мають спеціальні знання та досвід, без конкурсного відбору.

Проте за необхідності є можливим внесення змін до штатного розпису державного органу, зокрема передбачивши замість вакантних посад державної служби посади працівників, які виконують функції з обслуговування та працівників патронатних служб. Заповнення таких

посад здійснюється без проведення конкурсу шляхом укладення трудового договору. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад (ч. 5 ст. 10).

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, призначені відповідно до абзацу першого цієї частини, не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування (ч. 5 ст. 10).

Також деякі види робіт (послуг) можуть здійснюватися на умовах цивільно-правового договору з державним органом.

- заява;
- заповнена особова картка встановленого зразка;
- документи, що підтверджують наявність громадянства України;
- освіти та досвіду роботи згідно з вимогами, встановленими щодо відповідних посад.

Особи не подають електронну декларацію та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою.

Спеціальна перевірка, передбачена Законом «Про запобігання корупції», стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища та посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, а також перевірка, передбачена Законом «Про очищення влади», не проводяться.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше 6-ти місяців з дня його припинення чи скасування, на такі посади оголошуються конкурси. граничний строк перебування призначеної без конкурсу особи на посаді – 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Закон передбачає, що після припинення або скасування воєнного стану особи, прийняті на посади по особливій процедурі в умовах воєнного стану, у разі неподання ними декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої Законом України «Про запобігання корупції», документа про

підтвердження рівня володіння державною мовою у визначений строк, а також неподання особою, яка під час дії воєнного стану призначена на посаду, яка передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, документів, передбачених ст. 57 Закону України «Про запобігання корупції» [4] у визначений строк, такий державний службовець або посадова особа місцевого самоврядування, особа, яка займає посаду, що передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, звільняється із займаної посади протягом трьох робочих днів після завершення цього строку.

Особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу ч. 10 ст. 10.

УДК 351.86(477)(043.2)

*Ельнікова А. М.,
магістрантка,*

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ НА ОСНОВІ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОБУТНОСТІ УКРАЇНИ

Військова агресія російської федерації в один день змінила нашу реальність створивши нові загрози та виклики в усіх сферах життя. Не виключенням стало і публічне управління, яке з 24 лютого і до сьогоднішнього дня вимушене забезпечувати безперебійне функціонування держави, яка знаходиться в умовах війни.

Забезпечення національної безпеки і оборони, попередження загроз різного характеру є однією з основних засад розвитку держави і суспільства, справою всієї нації. Стан безпеки і оборони визначають параметри самозбереження нації в глобальному світі. Механізм реалізації державної політики забезпечення національної безпеки і оборони України є системним утворенням управлінських, економічних та юридичних засобів, закріплених у відповідних нормах, за допомогою

яких досягається впорядкування суспільних відносин у сфері безпеки і оборони з метою забезпечення впорядкування поведінки їх учасників, сталого розвитку економіки і нейтралізації різних видів небезпек та загроз. Фундаментальність аспекту в забезпеченні національної безпеки і оборони полягає в балансуванні між задоволенням особистісних інтересів та підвищенням суспільного благополуччя, який зумовлений тими законами, в яких людина (громадянин), її права і свободи проголошуються найвищою цінністю, а відповідні їх обмеження виправдовуються станом в секторі безпеки і оборони та рівнем національної безпеки.

В Україні такий стан можливий шляхом підвищення ефективності публічного адміністрування відносин, пов'язаних із сектором безпеки і оборони, складові частини якого потребують систематизації, впорядкування та чіткого визначення, а також створенням передумов розвитку оборонно-промислового комплексу як невід'ємної складової частини структури національної економіки. Формування національної свідомості, патріотизму та відповідальності перед державою є ключовими факторами у зміцненні обороноздатності країни. Патріотизм повинен бути основою підготовки кадрів в оборонній сфері, що зміцнює моральний дух та готовність до захисту національних інтересів. Модернізація оборонних структур повинна включати інтеграцію національних традицій із сучасними технологіями та стандартами. Важливість українських традицій та ідентичності в оборонних процесах створює підґрунтя для стійкого розвитку оборонної політики.

Основна модель державотворення України, що вирізняється особливостями української автентичності та самоідентифікації, зазнала ґрунтовних змін, насамперед в аспекті національної безпеки та оборони. Внаслідок повномасштабної війни проти агресора на території нашої держави, зі сторони державно-владного механізму на постійній основі впроваджувались нові заходи щодо недопущення поширення окупаційних процесів зі сторони РФ, дезінформаційної складової та пропаганди, порушення територіальної цілісності та суверенітету України. Профільні силові органи державної влади, що здійснюють свої функції у галузі забезпечення безпеки і оборони України, такі як Збройні сили України, Служба безпеки України, Державна прикордонна служба України, отримали додаткові адміністративні ресурси щодо захисту національної державності. До того ж, основна модель життєдіяльності української держави залежить і від історичних, культурних, соціальних аспектів, оскільки історія національного державотворення має чималий досвід та власні пріоритети та цінності. З погляду актуального державного вектору щодо поширення мілітаризаційних

процесів трансформації моделі українського державно-владного механізму, великого значення набуває визначення головних особливостей української автентичності та самоідентифікації, оскільки це впливає на ефективність здійснення державної політики у критичних сферах публічного управління та відношення українського суспільства до його діяльності.

Проаналізувавши доктринальні підходи до визначення таких категорій, можна дійти висновку, що під національною самобутністю в процесі мілітаризації державного управління слід розуміти природне, максимально стабільне бачення функціонування та розвитку держави серед суспільства, що формується під впливом історичних, культурних, соціально-економічних, політичних чинників, зокрема під час зміни вектору державотворення в процесі мілітаризаційної трансформації.

Здійснення дослідження суб'єктів публічної управління в реалізації державної політики забезпечення національної безпеки і оборони України та складових частин сектору безпеки і оборони, особливо після оновлення законодавства в цій сфері, викликає значну актуальність та корисність для доктринального розуміння оборонно-промислового комплексу, сектору безпеки і оборони, національної безпеки загалом в нашій країні та шляхів їх розвитку в умовах виникнення нових загроз зовнішнього та внутрішнього характеру.

Публічне адміністрування в секторі безпеки і оборони є комплексом адміністративно-правових засобів, сукупність яких дозволяє здійснювати трансформацію суспільних відносин для досягнення більш високого рівня захищеності прав і свобод людини та громадянина, зміцнення обороноздатності нашої держави і зменшення впливу загроз національній безпеці.

Інтереси країни, що мають на меті усвідомлення, конкретизацію об'єктивних потреб суспільства, нації і влади, перебувають у залежності від політико-економічної ситуації та злагодженості дій публічних органів. Загалом забезпечення національної безпеки і оборони можливо розглядати як сукупність заходів, що вживаються органами держави, громадськими організаціями, соціальними групами і окремими особами із захисту інтересів від існуючих загроз різного характеру. Отже, забезпечення національної безпеки і оборони можливо розглядати як сукупність двох взаємопов'язаних складових частин: реалізації інтересів в умовах нейтралізації загроз та функціонування публічно-адміністративних суб'єктів.

Зараз Україна продовжує процес мілітаризації органів державної влади в аспекті забезпечення внутрішньої та зовнішньої національної

безпеки за допомогою дотримання всіх правових регламентацій, розраховуючи на власний оборонно-військовий потенціал та оборонно-промисловий комплекс, постійно удосконалюючи Збройні сили України, війська особливого призначення, інші органи державної влади, як правоохоронні органи та навіть органи з цивільними функціями. Активно змінюються підходи щодо вектору захисту держави: якщо на початку незалежності Україна прагнула до статусу нейтральної держави, що не має намір брати участь у військових операціях чи належати до певного оборонно-військового блоку, та відмовилась від ядерного статусу, то вже зараз наша держава змінила бачення безпекової ситуації навколо себе і на постійній основі прагне стати членом НАТО та інших організацій, що мають на меті забезпечити національну безпеку своєї держави, а також інших членів організації. Паралельно Україна повною мірою дотримується прагнення активно сприяти підтримці та зміцненню миру у світі, не допускати збройних конфліктів, підтримувати світовий правопорядок і безпеку, та активно брати участь у функціонуванні міжнародних урядових та неурядових організацій з метою належного забезпечення і відстоювання національних інтересів.

Суб'єкти публічного управління є обов'язковим і необхідним елементом механізму забезпечення національної безпеки і оборони в силу того, що саме держава в кінцевому підсумку формулює перед суспільством завдання, конкретизуючи тим самим його інтереси, і за своєю сутністю покликана захищати ці інтереси і створювати механізми для їх реалізації. Тому забезпечення національної безпеки і оборони суб'єктами публічного управління може розглядатися як основна генеральна функція держави. Система суб'єктів публічного управління відносно забезпечення національної безпеки і оборони України складається з органів усіх гілок влади, правоохоронних органів, органів місцевого самоврядування, а також громадян та громадських об'єднань, які добровільно беруть участь у забезпеченні національної безпеки і оборони України. Особливої уваги в забезпеченні національної безпеки і оборони слід приділяти оборонно-промислому комплексу як складовій частині сектору безпеки і оборони, зокрема шляхом розвитку державно-приватного партнерства.

Необхідно мати на увазі, що в разі кризи в тій чи іншій сфері життєдіяльності українського соціуму, наявності загроз його існуванню будь-який суб'єкт публічного адміністрування може ставати елементом механізму забезпечення національної безпеки і оборони, тоді їх головними ознаками суб'єктів в механізмі реалізації державної політики забезпечення національної безпеки і оборони є наявність відповідного публічно-правового статусу, а також організаційно-структурний

характер їх діяльності. Однак, ефективна діяльність прямо залежить від суспільства, здебільшого від моделі української автентичності та самоідентифікації.

Тому ефективне функціонування сектору безпеки і оборони неможливе без розумної адміністративної та економічної політики, якісної реалізації публічною адміністрацією своїх управлінських, регулятивних та правозастосовних функцій, а також впровадження національних цінностей, історичних традицій та патріотизму у стратегії оборонної політики, що є ключем до зміцнення суверенітету та безпеки країни в сучасних умовах.

УДК 35.08:174(477)(043.2)

Козявко С. О.,

магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ЕТИЧНИХ НОРМ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

У Законі України «Про державну службу» наявне визначення державної служби – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Закон України «Про державну службу» побіжно стосується етики державного службовця. Відповідно до статті 8, дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки є серед основних обов'язків державного службовця. Оцінювання результатів службової

діяльності здійснюється, зокрема, на підставі дотримання державним службовцем правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції (стаття 44). Ст. 47 передбачено, що загальні правила етичної поведінки в державному органі визначаються правилами внутрішнього службового розпорядку державного органу.

За порушення правил етичної поведінки державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності. Тобто дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців. Присяга приписує державному службовцю вірно служити Українському народові, дотримуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, з гідністю нести звання державного службовця та сумлінно виконувати обов'язки.

Також є окремі спеціальні етичні кодекси, наприклад, Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів, затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів 27.04.2017, і Кодекс суддівської етики, затверджений рішенням XI з'їзду суддів України від 22.02.2013.

Водночас існують Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування від 05.08.2016 р. в редакції від 11.04.2023 р. Відповідно до цих правил державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування своєю поведінкою мають зміцнювати авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків повинні проявляти стриманість у разі критики чи образ з боку громадян, зауважувати щодо неприйнятності такої поведінки і необхідності дотримання норм ввічливого спілкування.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, у тому числі в поза робочий час, повинні утримуватись від поширення інформації, зокрема розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування.

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; 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; 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; 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.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на запобігання та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

На основі аналізу нормативних актів можна зробити висновок, що етичні норми публічного службовця в Україні розглядаються в декількох значеннях.

По-перше, це обов'язкові для виконання публічними службовцями принципи їхньої роботи, часто регламентовані спеціальними законами, щодо запобігання корупції та конфлікту інтересів, конфіденційності інформації, забезпечення рівності, використання державної мови, окреслення межі повноважень тощо. Головне в цьому підході – законність, виконання норм.

По-друге, це організаційна культура публічної служби, регламентація бажаної поведінки (шанування традицій, невикористання нецензурної лексики, непоширення чуток, одяг, веб-етикет та інші «загальноновизнані етичні норми поведінки»). Ці теми зазвичай не є чітко врегульованими: дуже складно визначити, що належить до традицій, чи певні слова належать до нецензурних, а елементи одягу та аксесуари – до загальноприйнятих вимог пристойності, як відрізнити чутки від інформації і таке інше. У цьому підході акцент робиться на моральності – саме не моралі, а моральності (звичаєвості) як узвичаєних правил поведінки, що їх однак майже неможливо врегулювати в законах і нормативно-правових актах.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ: ДОСВІД КРАЇН ЄС

Досвід країн Європейського Союзу у сфері реалізації публічної політики на регіональному рівні представляє особливий інтерес для України, оскільки для України характерні просторові диспропорції, більші, ніж, для країн ЄС де традиційною є віра в регулюючі можливості держави.

Попри єдність вимог і принципів політики децентралізації, значимо про цінний для України досвід різних національних моделей місцевих самоврядних громад, який дає можливість вибору із врахуванням власних особливостей. Як приклад модель іспанської автономії яка основана на історично сформованих регіонах, провінціях і муніципалітетах з конституційно визначеним державним контролем. Італійська модель яка поєднує автономію місцевого самоврядування з адміністративною децентралізацією.

Науковці виділяють із досвіду децентралізації влади європейських країн позитивну практику реформ у Франції вказуючи на практичне значення її досвіду для сучасної України в силу однакового унітарного територіального устрою держав і співмірних розмірів території. Вартий уваги досвід об'єднання населених пунктів і самоврядних одиниць (комун) з метою скорочення їх великої кількості. Це сприяє вирішенню проблем, які цікавлять жителів сусідніх громад і дозволяє економити державний ресурс, створює умови для того, щоб територія сама заробляла кошти. Загальна тенденція державної політики Франції щодо організації місцевого самоврядування полягає в тому, що центральна адміністрація залишає за собою тільки ті функції, що мають загальнонаціональний характер, або ті, які, згідно із законодавством, не можуть бути делеговані на місця.

На нашу думку, досвід Польщі теж близький Україні у контексті перехідного характеру їх політичних систем. Акцентуємо увагу на два аспекти польського досвіду: 1) максимальне забезпечення самостійного функціонування кожного регіону, створення ефективних і прозорих політичних інститутів і посилення інститутів громадянського суспільства в територіальних громадах – гмінах; 2) скорочення кількості

самоврядних громад, особливо вищих територіальних рівнів (16 воєводств замість 49), а також кількості державних службовців. Як наслідок – змінився розподіл повноважень між центральними і місцевими органами влади, у місцевих бюджетах зосереджено приблизно 40% прибуткових податків, майже 7% доходів від корпоративних податків і 100% податків на нерухомість. У процесі проведення децентралізації в Польщі за основу було обрано співпрацю регіонів, що включало створення вільних економічних зон і надання допомоги одного регіону іншому в умовах профіциту і дефіциту бюджету. Основні повноваження та фінансові ресурси в Польщі перебувають на рівні територіальних громад.

Досліджуючи європейський досвід у сфері реалізації публічної політики на місцевому рівні, доречно навести досвід такої країни як Франція де протягом останніх десятиліть відбулась низка реформи які були скеровані:

- 1) у напрямку розширення сфер відповідальності органів місцевого самоврядування право видавати підзаконні й нормативні акти; право на законодавчі експерименти – можливість у межах своєї компетенції або на основі своєї правоздатності тимчасово відступати від існуючих загальних законодавчих або регламентних положень;

- 2) у напрямку інструментів реалізації прямої демократії – право подання петицій про включення якого-небудь питання до порядку денного колегіального органу місцевого самоврядування відповідного рівня; проведення на місцевому рівні референдумів; проведення консультацій із виборцями з питань, що стосуються інституціональної структури цих органів;

- 3) у напрямку посилення фінансової автономії органів місцевого самоврядування – отримання в повному обсязі (місцеві податки) або частково (державні податки) доходів від будь-якого виду податків; встановлення ставок місцевих податків; передача державою компетенції будь-якого роду органам місцевого самоврядування супроводжуватиметься виділенням фінансових ресурсів, рівних тим, які виділялися для реалізації відповідної долі цієї компетенції на державному рівні.

Можемо констатувати, що децентралізовані моделі країн-членів ЄС закріплюють більше повноважень, пов'язаних з розвитком за регіональним рівнем, тоді як на місцях вирішуються поточні господарські та соціальні питання. У Франції, Італії, Бельгії було створено спеціальні регіональні ради з питань розвитку з метою об'єднання зусиль учасників як національного, так і регіонального, місцевого рівнів у певних секторах і напрямках. Поступово ці ради трансформувалися у регіональні уряди. В Італії, з її тривірневою системою організації влади в

країні: регіон – провінція – комуна, до компетенцій провінцій належать: підтримка та розвиток громадського транспорту; авторизація та контроль приватного транспорту; дороги в межах провінцій та супутня інфраструктура; опіка інфраструктурою середньої освіти; економічний розвиток; центри занятості, центри надання соціальних послуг, промоція культури, туризму та спорту. Окремим завданням провінцій є підтримка й розвиток співробітництва та партнерства між комунами.

У більшості країн ЄС у ході децентралізації держави делегували місцевим органам влади, недержавним організаціям повноваження, ресурси та відповідальність щодо надання багатьох видів соціальних послуг. Роль держави і місцевих органів влади в наданні соціальних послуг суттєво змінилася внаслідок застосування соціального контракування: вони поступово відійшли від прямого надання послуг, а стали визначати та виставляти соціальні послуги на тендер, укладати відповідні контракти, зберігаючи за собою право здійснення моніторингу за виконанням укладеного контракту, якістю послуг і використанням наданих коштів.

УДК 351.85:342.78](477)(043.2)

Мицик С. В.,
магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

РЕАЛІЗАЦІЯ КУЛЬТУРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Культура як самостійна галузь соціально-культурного будівництва включає в себе широке коло державних і громадських органів, підприємств, установ, організацій, закладів культури. До цієї галузі належать: театральне, музичне, хореографічне, образотворче, декоративно-прикладне, естрадне і циркове мистецтво; концертні організації, музеї, бібліотеки, будинки культури та ін.; кінематографія; телебачення і радіомовлення; видавнича справа, поліграфія і торгівля книгами.

Управління культурою полягає в: організації створення, розповсюдження і популяризації творів літератури та мистецтва; забезпеченні поширення інформації і пропаганди досягнень культури; збереженні і використанні культурних цінностей; охороні творів мистецтва і пам'яток культури, підвищенні культурного рівня насе-

лення України; керівництві підприємствами, організаціями, установами і закладами культури.

З метою реалізації в повному обсязі Комплексної програми основних напрямків розвитку культури в Україні та вимог Конституції України щодо консолідації та розвитку української нації, розвитку її історичної свідомості, традицій, культури, мови, гарантій свободи, художньої творчості, а також вимог щодо охорони історично-культурної спадщини розроблено концептуальні напрямки діяльності органів виконавчої влади щодо розвитку культури у галузі театрального і музичного мистецтва, кінематографії та відеокультури, образотворчого мистецтва й архітектури, охорони і використання пам'яток історії та культури.

З початком повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України у 2022 році культурна політика зазнала значних змін, що були зумовлені новими викликами, які постали перед країною.

Культурна політика в умовах війни набула особливого значення, адже стала ключовим фактором у підтримці національної ідентичності та єдності, збереженні історичної спадщини, стимулюванні економічного розвитку та сприянні соціальній згуртованості. Під час війни культура допомагає зберегти духовний опір і зміцнити моральний стан суспільства. Вона виступає як засіб консолідації населення навколо спільних цінностей, історичної пам'яті та мови, що є особливо важливим для збереження національної самобутності. У контексті війни культурна політика стає інструментом боротьби з пропагандою, впливом дезінформації та збереженням внутрішньої сили нації.

Після 24 лютого 2022 року багато культурних пам'яток, музеїв, історичних будівель, архівів, будинків культури, театрів тощо опинилися під загрозою знищення. Військові дії призвели до руйнування або пошкодження об'єктів, що мають історичну та культурну цінність.

Станом на січень 2024 року на тимчасово окупованих територіях України перебуває 928 бібліотек, 1050 клубних закладів, 47 музеїв, 106 закладів культурної освітньої сфери та більше 20 тисяч культурних пам'яток національного та регіонального значення.

На сьогоднішній день, українська влада, разом з міжнародними організаціями, веде активну роботу щодо збереження й відновлення пошкоджених та втрачених пам'яток. Уряд України ініціював численні програми для документування збитків, нанесених культурним об'єктам, і залучає міжнародних партнерів для відновлення зруйнованих пам'яток. Одним з важливих кроків є також цифровізація культурних надбань та створення їхніх електронних архівів, що дозволяє збе-

регти інформацію навіть у разі фізичного знищення об'єктів. Водночас культурна спадщина стала однією з важливих тем у дипломатичних переговорах, що підкреслює її значення у боротьбі за суверенітет та міжнародне визнання України.

Одним із основних завдань, які поставлені перед державою у сфері культурної політики у 2024 році є збереження кадрів культурної сфери, розвиток мистецької освіти, реалізація проєктів, що пов'язані з воєнною тематикою та пропагуванням дерусифікації й декомунізації.

Таким чином, війна в Україні змінила культурну політику, спрямовуючи її на захист національної ідентичності, боротьбу за культурну спадщину та просування української культури як засобу дипломатії і опору. Особливого значення, у військовий час, набуває державне управління у сфері культурної політики.

УДК 351.77:004](043.2)

Педаченко Ю. Є.,

магістрант,

*кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ДАНИМИ: ВИКЛИКИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цифрова трансформація в медицині відбувається на тлі стрімкого розвитку інформаційних технологій, які змінюють традиційні підходи до управління медичними даними. Електронні медичні записи (EMR), телемедицина та аналітика великих даних стають невід'ємною частиною медичної практики, проте з цими можливостями виникають також нові виклики, зокрема в питаннях безпеки та конфіденційності.

Управління медичними даними безпосередньо пов'язане з необхідністю забезпечення їх безпеки. Згідно з даними звіту IBM, медичні установи стають мішенню для кіберзлочинців, а витрати на кіберзахист щорічно зростають на 15%. У зв'язку з цим, впровадження сучасних методів захисту, таких як шифрування, багатофакторна аутентифікація та моніторинг систем, є критично важливими для захисту чутливої інформації пацієнтів.

Окрім того, різноманітність інформаційних систем, які використовуються в медичних закладах, призводить до проблем сумісності, що ускладнює обмін даними. Близько 60% лікарів стикаються з трудно-

щами у передачі даних між різними системами, що може негативно вплинути на якість лікування. Розробка єдиних стандартів та протоколів для обміну даними є необхідною умовою для інтеграції систем.

З іншого боку, використання аналітики великих даних та штучного інтелекту в медицині відкриває нові можливості для персоналізації лікування. Алгоритми можуть допомогти у прогнозуванні ризиків захворювання та адаптації лікувальних планів до індивідуальних потреб пацієнтів. Однак, для цього необхідно впроваджувати нові підходи до зберігання та обробки медичних даних, враховуючи їхню конфіденційність.

Цифрова трансформація також викликає ряд етичних та правових питань. Необхідність забезпечення прав пацієнтів на конфіденційність та доступ до своїх медичних даних стає все більш актуальною. Потрібно адаптувати існуючі нормативно-правові акти до нових реалій, щоб забезпечити баланс між інноваціями та правами пацієнтів.

Впровадження технології блокчейн в управління медичними даними може суттєво підвищити їхню безпеку. Блокчейн забезпечує незмінність та прозорість записів, що ускладнює несанкціонований доступ і маніпуляції з даними. Це, в свою чергу, може підвищити довіру до медичних установ та покращити обслуговування пацієнтів.

Проте, незважаючи на прогрес у цифровізації, багато медичних закладів все ще стикаються з труднощами у забезпеченні оперативного доступу до медичних даних. За даними дослідження McKinsey, близько 25% лікарів повідомляють про затримки у доступі до необхідної інформації, що ускладнює процес прийняття рішень. Підвищення доступності даних має стати пріоритетом для покращення якості медичних послуг.

Успішна реалізація цифрових технологій в медицині залежить не лише від інвестицій в технології, а й від рівня цифрової грамотності медичних працівників. Проведення навчальних програм та тренінгів допоможе лікарям та медсестрам ефективно використовувати новітні технології, що призведе до покращення обслуговування пацієнтів.

Отже, цифрова трансформація в управлінні медичними даними є складним і багатогранним процесом, що потребує комплексного підходу. Необхідно зосередити увагу на забезпеченні безпеки та конфіденційності даних, розвитку єдиних стандартів для обміну інформацією, а також на підвищенні цифрової грамотності медичних працівників. З правильним підходом цифровізація може суттєво покращити якість медичних послуг та сприяти розвитку персоналізованої медицини, орієнтованої на потреби кожного пацієнта.

*Сидорак Є. О.,
магістрант,
кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

ПРОЗОРІСТЬ ТА ПІДЗВІТНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО СА- МОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У контексті сучасної ситуації в Україні, спричиненої війною, питання прозорості та підзвітності органів місцевого самоврядування (ОМС) стали критично важливими для збереження довіри громадян. Воєнний стан вплинув на структуру управління та способи прийняття рішень, що створює нові виклики для забезпечення належного рівня прозорості та підзвітності.

Мета дослідження полягає у визначенні ключових аспектів впливу воєнного стану на прозорість та підзвітність ОМС, а також у пошуку ефективних рішень для збереження довіри громадян та контролю над використанням ресурсів у цей період.

Ключові питання дослідження:

1. Прозорість під час воєнного стану. Прозорість, як одна з основних характеристик демократичного управління, означає відкритість та доступність інформації про діяльність ОМС. Умови війни обмежують можливості повної прозорості, але водночас загострюють потребу в ній. Важливість доступу до інформації про використання бюджетних коштів і надання соціальних послуг зростає у період кризи.

2. Вплив воєнного стану на підзвітність. Підзвітність в умовах війни стає інструментом контролю за управлінськими рішеннями, що має безпосередній вплив на ефективність використання ресурсів. Потреба у швидких рішеннях може знижувати рівень підзвітності, але ефективні механізми контролю, такі як громадські ради чи онлайн-платформи, можуть компенсувати ці виклики.

3. Інструменти забезпечення прозорості та підзвітності. Різні платформи, такі як портали відкритих даних та системи електронних петицій, залишаються ключовими інструментами для підтримки прозорості навіть під час війни. Важливим аспектом є їхнє вдосконалення з урахуванням безпекових ризиків.

4. Міжнародний досвід у сфері прозорості під час криз. Досвід країн, які переживали військові або кризові ситуації (країни ЄС, США), показує, що збереження мінімального рівня прозорості можливе навіть у найскладніших умовах. Використання кризових ко-

мунікацій та спрощення доступу до звітів про фінансові витрати – одні з ефективних підходів.

Таблиця 1

Показники прозорості та підзвітності ОМС в Україні у період 2022–2023 років

Рік	Показник прозорості (%)	Показник підзвітності (%)	Ефективність використання бюджетних коштів (%)	Кількість скарг від громадян	Наявність механізмів громадського контролю (%)	Основні проблеми
2022	68	70	75	1 500	40	Обмежений доступ до інформації, бюрократичні перешкоди
2023	60	65	68	1 700	35	Зростання безпекових ризиків, недостатня комунікація з громадськістю
2023	72 (II півріччя)	67	70	1 450	50	Впровадження нових механізмів контролю, цифровізація

Пояснення до показників:

1. Показник прозорості (%) — Відсоток відкритих даних, доступних для громадськості, що включає бюджетну інформацію, результати державних закупівель, статистику роботи органів.

2. Показник підзвітності (%) — Відсоток звітів, доступних для громадського контролю, а також реакції органів на публічні звернення та скарги.

3. Ефективність використання бюджетних коштів (%) — Оцінка того, наскільки бюджетні кошти використовувалися за призначенням та з максимальним ефектом для громади.

4. Кількість скарг від громадян — Скільки звернень та скарг було подано до органів місцевого самоврядування за рік.

5. Наявність механізмів громадського контролю (%) — Оцінка кількості доступних інструментів для громадського нагляду за діяльністю органів місцевого самоврядування (електронні петиції, громадські ради, онлайн-сервіси для моніторингу).

Отже, на основі аналізу видно, що прозорість та підзвітність органів місцевого самоврядування в Україні зазнали серйозних викликів під час воєнного стану. Проте впровадження нових цифрових плат-

форм, збільшення громадського контролю, а також вивчення міжнародного досвіду можуть сприяти відновленню довіри до місцевих органів влади та забезпечити ефективне управління в умовах кризи.

УДК 352.075-321

*Кривцов А. О.,
позаштатний радник Миколаївського міського голови
з питань правової освіти,
магістр кафедри публічного управління та адміністрування,
ННІПУА ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МОЛОДІЖНІ ДОРАДЧО-КОНСУЛЬТАТИВНІ ОРГАНИ У РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ МІСТА МИКОЛАЄВА

Молодіжні дорадчо-консультативні органи при органах центральної виконавчої влади та органах місцевого самоврядування відіграють важливу роль у розвитку молодіжної політики, громадянського суспільства та забезпеченні діяльності певних виконавчих органів областей та міст України. До молодіжних дорадчо-консультативних органів відносять молодіжні ради при органах центральної виконавчої влади і органах місцевого самоврядування, ради з питань молодіжної політики при міських головах тощо. Дана робота присвячена розвитку молодіжних рад міста Миколаєва та Миколаївської області, а також молодіжним радам при органах центральної виконавчої влади, в яких беруть активну участь молодіжні громадські діячі міста Миколаєва.

Постановою Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 року № 1198 «Про затвердження типових положень про молодіжні ради» затверджені Типове положення про молодіжну раду регіонального рівня та Типове положення про молодіжну раду місцевого рівня. Типове положення про молодіжну раду регіонального рівня передбачає нормативно-правове функціонування молодіжних рад при обласних державних адміністраціях та обласних радах, а Типове положення про молодіжну раду місцевого рівня – молодіжні ради при сільській, селищній, міській, районній у місті (у разі її утворення) раді. В даних положеннях прописані основні завдання, права, формування складу молодіжної ради, права і обов'язки керівного складу та членів молодіжної ради тощо [1].

В 2023 та 2024 роках в Україні активно почали створюватися молодіжні ради при міністерствах. В 2023 році створено Молодіжну раду при Міністерстві закордонних справ України, а в 2024 році запроваджено Молодіжні ради при Міністерстві економіки України, Міністерстві молоді та спорту України, Міністерстві культури і стратегічних комунікацій України та Міністерстві охорони здоров'я України. Також в серпні 2024 року ініційовано формування складу Молодіжної ради при Верховній Раді України.

Наказом Міністерства економіки України від 30.05.2024 року № 13691 затверджено Положення про Молодіжну раду при Міністерстві економіки України. Молодіжна рада при Міністерстві економіки України є постійно діючим молодіжним дорадчо-консультативним органом Міністерства економіки України з метою розгляду, підготовки та надання пропозицій і рекомендацій від молоді України щодо формування та реалізації державної молодіжної політики даного Міністерства. Молодіжна рада керується Конституцією України, законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції і законів України, актами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства та даним Положенням. Основними завданнями Молодіжної ради є: надання Міністерству пропозицій і рекомендацій стосовно економічного розвитку України з питань, що належать до компетенції Міністерства та забезпечення взаємодії між представниками молоді України та Міністерством стосовно економічного розвитку України з питань, що належать до компетенції Міністерства. Молодіжна рада бере участь, готує та подає Міністерству пропозиції та рекомендації з питань, визначених основними завданнями Молодіжної ради, проводить моніторинг впроваджених програм та їх вплив на молодь України, інформує молодь України про програми, які реалізуються Міністерством та взаємодіє з молоддю України з питань, визначених завданнями Молодіжної ради. Молодіжна рада має право створювати власні робочі групи, отримувати в установленому порядку від центральних та місцевих органів державної влади, представників громадських об'єднань документи, матеріали, висновки, статистичні дані та іншу інформацію, залучати представників центральних і місцевих органів державної влади, органів місцевого самоврядування, представників засобів масової інформації, громадськості та організовувати проведення конференцій, семінарів, громадських обговорень та інших заходів [2].

Станом на жовтень 2024 року до Молодіжної ради при Міністерстві економіки України входять 15 представників молоді з різних областей України, які є членами молодіжних рад при обласних державних адмі-

ністраціях та міських радах. Представник Ради з питань молодіжної політики при Миколаївському міському голові також має членство в даній Молодіжній раді. Склад ради формується терміном на 2 роки. Керівним складом Молодіжної ради є голова, заступники голови та секретар Молодіжної ради. Склад молодіжної ради затверджується відповідним рішенням Першого віце-прем'єр-міністра України – Міністра економіки України.

В 2019 році Рішенням установчих зборів молодіжної ради при Миколаївській обласній державній адміністрації (Протокол № 1/19 від 04 квітня 2019 року) за погодженням першого заступника голови Миколаївської обласної державної адміністрації затверджено Положення про молодіжну раду при Миколаївській обласній державній адміністрації. Молодіжна рада при Миколаївській обласній державній адміністрації є постійно діючим колегіальним виборним молодіжним дорадчо-консультативним органом, метою якого є представництво молоді Миколаївської області, консолідація та гармонізація молодіжного громадського руху, імплементація та постійний моніторинг процесу реалізації регіональної молодіжної політики. Основними завданнями молодіжної ради є: сприяння участі молоді у розробці нормативно-правових актів Миколаївської обласної державної адміністрації у сфері молодіжної політики на регіональному рівні, залучення молоді до вирішення питань соціально-економічного, культурного, політичного життя області в рамках виконання цільових бюджетних програм в молодіжній сфері, співпраця Миколаївської обласної державної адміністрації з молодіжними інститутами громадянського суспільства, засобами медіа, підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, сприяння узгодженості дій Миколаївської обласної державної адміністрації у розвитку молодіжної політики у всіх галузях регіону, вивчення, прогнозування, моніторинг соціальних процесів молодіжної політики регіону, подання пріоритетних та перспективних пропозицій щодо розвитку регіональної молодіжної політики, вирішення питань регіонального і місцевого значення у молодіжній сфері, залучення активної молоді до формування державної молодіжної політики на регіональному рівні. До складу молодіжної ради можуть входити громадяни України віком від 14 до 35 років, які є членами молодіжних дорадчо-консультативних органів, молодіжних інститутів громадянського суспільства, органів учнівського та студентського самоврядування тощо. Чисельність представників молодіжних дорадчо-консультативних органів при місцевих радах, які утворені на території Миколаївської області, в даній молодіжній раді становить не більш як 60 відсотків загальної чисельності членів молодіжної ради. Склад молодіжної ради

формується на установчих зборах шляхом рейтингового голосування за кандидатів, які особисто присутні на зборах. Кількісний склад молодіжної ради визначається установчими зборами. Строк повноважень складу молодіжної ради становить 2 роки. Склад ради затверджується розпорядженням голови Миколаївської обласної державної адміністрації. Керівним складом молодіжної ради є: голова, заступник голови та секретар молодіжної ради [3].

Розпорядженням начальника Миколаївської обласної військової адміністрації від 05 липня 2024 року № 246-р «Про затвердження складу молодіжної ради при Миколаївській обласній державній адміністрації (під час дії воєнного стану – Миколаївській обласній військовій адміністрації)» затверджено склад молодіжної ради при Миколаївській обласній державній адміністрації (під час дії воєнного стану – Миколаївській обласній військовій адміністрації) на 2024-2026 роки. До складу даної молодіжної ради увійшли 17 представників молодіжних дорадчо-консультативних органів місцевих рад, інститутів громадянського суспільства, органів учнівського та студентського самоврядування Миколаївської області. 4 представники даної молодіжної ради мають членство в Раді з питань молодіжної політики при Миколаївському міському голові [4].

Розпорядженням Миколаївського міського голови від 20 листопада 2009 року № 742р «Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові» створена Рада з питань молодіжної політики при Миколаївському міському голові (далі – Молодіжна рада). Дана молодіжна рада є координуючим та молодіжним консультативно-дорадчим органом, покликаним сприяти постійному вдосконаленню міської молодіжної політики, забезпечувати узгодження дій у вирішенні питань, пов'язаних із життям молоді та участю її в усіх сферах життя суспільства, держави, місцевого самоврядування та підвищення її громадсько-політичної активності. Розпорядженням Миколаївського міського голови від 07 червня 2024 року № 150р «Про внесення змін до розпорядження міського голови від 20.11.2009 № 742р «Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові» (зі змінами)» адаптовано відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 року № 1198 «Про затвердження типових положень про молодіжні ради» та оновлено Положення про раду з питань молодіжної політики при міському голові. Основними завданнями Молодіжної ради є: проведення аналізу ефективності здійснення повноважень міською радою та її виконавчими органами щодо вирішення питань місцевого значення у молодіжній сфері, у тому числі шляхом моніторингу стану виконання покладених на них завдань, Подання Миколаївській міській раді та її виконавчим органам обов'язкові для розгляду пропо-

зиції щодо залучення молоді до вирішення питань соціально-економічного, політичного та культурного життя територіальної громади, а також підвищення ефективності їх рішень, які впливають на життя молоді, розробка для міської ради та її виконавчих органів рекомендації щодо вирішення питань місцевого значення у молодіжній сфері та надсилає їх на розгляд не рідше ніж один раз на рік, здійснення громадського контролю за врахуванням міською радою та її виконавчими органами пропозицій та зауважень молодіжної ради, забезпеченням ними прозорості та відкритості своєї діяльності, доступу до публічної інформації, яка перебуває в їх володінні, а також виконанням ними нормативно-правових актів у молодіжній сфері тощо. Молодіжна рада обирається на 2 роки. Членами молодіжної ради можуть бути громадяни України від 14 до 35 років, які є представниками молодіжних інститутів громадянського суспільства. Керівними органами Молодіжної ради є: голова, заступники голови, секретар та прессекретар Молодіжної ради. Розпорядженням Миколаївського міського голови від 08 березня 2024 року № 50р «Про внесення змін до розпорядження міського голови від 20.11.2009 № 742р «Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові» (зі змінами)» сформовано склад Молодіжної ради на 2024-2026 роки, до якого увійшов 21 представник молодіжних інститутів громадянського суспільства міста Миколаєва та управління молодіжної політики Миколаївської міської ради. Представники даної Молодіжної ради є членами робочої групи з розробки проекту Порядку функціонування Миколаївського міського молодіжного простору, експертної ради з визначення кандидатів для призначення стипендії міського голови та міської ради, яку очолює заступник міського голови згідно з розподілом обов'язків, для талановитих студентів, які навчаються у закладах вищої освіти, закладах фахової передвищої освіти та закладах професійної (професійно-технічної) освіти міста Миколаєва та робочої групи з громадської безпеки та соціальної згуртованості Миколаївської міської територіальної громади [5; 6; 7].

Тому, базуючись на вище сказаному можна зробити висновок, молодіжні дорадчо-консультативні органи відіграють важливу роль у формуванні молодіжної політики в місцевому самоврядуванні міста Миколаєва залучаючи активну молодь до муніципальних процесів соціально-економічного, культурного, політичного розвитку міста Миколаєва.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження типових положень про молодіжні ради: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1198.

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1198-2018-%D0%BF#Text> ;

2. Про затвердження Положення про Молодіжну раду при Міністерстві економіки України: Наказ Міністерства економіки України від 30.05.2024 року № 13691;

3. Положення про молодіжну раду при Миколаївській обласній державній адміністрації: Рішення установчих зборів молодіжної ради при Миколаївській обласній державній адміністрації: Протокол № 1/19 від 04 квітня 2019 року;

4. Про затвердження складу молодіжної ради при Миколаївській обласній державній адміністрації (під час дії воєнного стану – Миколаївській обласній військовій адміністрації): розпорядженням начальника Миколаївської обласної військової адміністрації від 05 липня 2024 року № 246-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.mk.gov.ua/ua/oda/order/?doc_id=18103 ;

5. Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові: розпорядження Миколаївського міського голови від 20 листопада 2009 року № 742р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mkrada.gov.ua/documents/23594.html> ;

6. Про внесення змін до розпорядження міського голови від 20.11.2009 № 742р «Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові» (зі змінами)»: Розпорядженням Миколаївського міського голови від 07 червня 2024 року № 150р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mkrada.gov.ua/documents/44295.html> ;

7. Про внесення змін до розпорядження міського голови від 20.11.2009 № 742р «Про створення ради з питань молодіжної політики при міському голові» (зі змінами)»: розпорядження Миколаївського міського голови від 08 березня 2024 року № 50р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mkrada.gov.ua/documents/43651.html> .

Пасніченко М. М.,

магістрантка

кафедри публічного управління та адміністрування,

ННПУА, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Науковий керівник: Шульга А. А.,

канд. наук з держ. упр., доцент

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Фінансування соціально-економічного розвитку регіонів є одним із найвагоміших інструментів державної регіональної політики. Можливості його застосування перебувають у прямій залежності від наявності коштів, що виділяються на розвиток територій, а ефективність застосування – від здатності регіонів ці кошти використовувати. У процесі децентралізації влади під час спрямування коштів на розвиток регіонів відбулося зміщення акцентів у відповідальності за розвиток регіонів з держави та обласних і районних адміністрацій на громади, і відтепер на місцеву владу покладено місію мобілізації коштів для місцевих потреб. Відповідно, від кваліфікації місцевої влади, від управлінських спроможностей раціонально використовувати кошти, здатності подавати якісно продумані проектні заявки та ефективно реалізовувати відповідні проекти залежать можливості знаходження коштів на фінансування місцевих потреб та їх успішного використання. Особливо гостро всі ці питання стоять наразі перед всіма регіонами, коли країна потерпає від російської військової агресії.

Коштами для фінансування регіонального розвитку є кошти місцевих бюджетів та міжбюджетні трансферти, кошти Державного фонду регіонального розвитку, кошти міжнародних фондів та міжнародних фінансових організацій, а для об'єднаних громад – також і субвенція на розбудову їх інфраструктури. Розглянемо більш детально окремі з них.

За декілька останніх років відбулися суттєві зміни у нормативно-правовому забезпеченні фінансування територіальних громад та у системі міжбюджетних відносин. Фінансова потужність територіальних громад з 2015 р. послідовно зміцнюється, щороку спостерігається зростання дохідної частини місцевих бюджетів, проте є роки, коли був незначний спад. Так, наприклад, за даними Міністерства фінансів України щодо стану виконання місцевих бюджетів, приріст надходжень до загального фонду без урахування міжбюджетних трансфертів з 2019 р. до 2020 р. склав 81,9% (-93571,6 млн грн), з 2020 р. до 2021 р. –

117,8% (76078,1 млн грн). При цьому, незважаючи на війну в Україні, цей показник з 2021 р. до вересня 2022 р. відчутно зріс і становить 107,6% (26828,8 млн грн). До речі, протягом останніх трьох років, у 12 регіонах країни спостерігається перевищення середнього темпу приросту доходів (від 22,1% у Рівненській області до 28,9% у Полтавській області), у решті регіонів темпи росту нижчі (від 121,9% у Івано-Франківській області до 117,0% у Миколаївській області). Надходження від податку на доходи фізичних осіб лише за січень-вересень 2022 р. більше ніж за весь 2019 р. майже на 70,7 млн грн, водночас зменшилися обсяги надходжень від сплати єдиного податку приблизно на 4,4 млн грн. Така ситуація склалась через війну в Україні, коли кількість військових осіб збільшилась, збільшилась і їх заробітна плата, відповідно і збільшилася сума відрахувань зі сплати податку на доходи фізичних осіб. У той же час різко призупинив свою діяльність вітчизняний бізнес, тим самим спричинивши незначні надходження до місцевих бюджетів за сплату єдиного податку (більше того, парламент звільнив більшість суб'єктів господарювання, що перебувають на спрощеній системі оподаткування від сплати цього податку).

Про ефективність здійснення бюджетної децентралізації у контексті регіонального розвитку свідчить і той факт, що наразі частка доходів місцевих бюджетів у зведеному бюджеті становить понад 50%, для порівняння, у 2014 р. ця частка складала 42%. До речі, стандарт співвідношення доходів державного та місцевих бюджетів більшості країн Європейського Союзу – 50:50. Це свідчить про те, що наша країна впевнено наближається за рівнем фінансового забезпечення, у контексті наповнення місцевих бюджетів за допомогою податкових надходжень, до європейських країн. Більше того, на разі, в Україні через місцеві бюджети перерозподіляється понад 15% ВВП всієї країни, і ми впевнені, що із кожним роком ця частка буде лише зростати. Наведені дані свідчать про те, що частка місцевих податків і зборів у власних доходах місцевих бюджетів майже із кожним роком росте, що прямо пов'язано із розвитком малого підприємництва та збільшенням мінімальних соціальних стандартів, навіть, не зважаючи на війну в Україні.

Окрім надходжень зі сплати місцевих податків і зборів, значну частину доходів бюджетів громад становлять трансферти від органів державного управління та кошти Державного фонду регіонального розвитку (далі – ДФРР).

Відповідно до Бюджетного кодексу України для збалансування розвитку усіх регіонів країни, кошти ДФРР розподіляють між регіонами наступним чином: 80% коштів – відповідно до чисельності населення, яке проживає у відповідній області, і 20% – відповідно до показника валового регіонального продукту в розрахунку на одну особу (для

регіонів, у яких цей показник менше 75% середнього показника по Україні). Розпорядником коштів ДФРР є Міністерство розвитку громад і територій України.

Кожен проект повинен передбачати співфінансування з місцевих бюджетів на рівні 10% від його вартості. Варто відзначити, що органи місцевого самоврядування «намагаються» не дуже перевищувати цю планку. Серед затверджених до реалізації проектів переважають проекти соціального спрямування (здебільшого – ремонт шкіл, фельдшерсько-акушерських пунктів). Особливо це характерно для об'єднаних територіальних громад. Проектам економічного спрямування громади приділяють менше значення. Переважно вони зводяться до проектів з ремонту доріг. Можливо це наслідок відсутності стратегічного бачення органів місцевого самоврядування розвитку громади в середньо- та довгостроковій перспективі.

В рамках державної фінансової підтримки розвитку об'єднаних територіальних громад уряд визначив порядок і умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури. Це передбачено Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад» від 16 березня 2016 р. № 200, яка забезпечує розподіл і спрямування державних коштів на формування якісної інфраструктури об'єднаних територіальних громад, посилення їхньої економічної спроможності та поліпшення надання послуг населенню громад.

Розмір субвенції на формування інфраструктури об'єднаних громад є розрахунковою величиною, яка залежить від площі території громади та чисельності сільського населення, яке на цій території проживає. Тобто, чим більша площа території громади та частка її населення, тим більший розмір субвенції на формування інфраструктури виділяється з державного бюджету. При цьому фінансування проектів за рахунок цієї субвенції відбувається згідно з планом соціально-економічного розвитку тої чи іншої об'єднаної територіальної громади. Усі кошти спрямовуються на реалізацію важливих проектів для мешканців об'єднаних територіальних громад, зокрема, на оновлення шкіл та дитячих садків, закупівлю спецтехніки та шкільних автобусів, облаштування освітлення, капремонт вулиць та доріг комунальної власності та інше. Однак, незважаючи на суттєві розміри інфраструктурних субвенцій, чинна модель розподілу цих коштів не дає можливості об'єднаним громадам ефективно планувати свій розвиток. Громади не знають, скільки коштів державної підтримки гарантовано отримають у наступні роки, бо це залежить від кількості створених за рік об'єднаних громад і загальної суми, передбаченої на субвенцію в державному бюджеті. Тому, ми вважаємо, що встановлення на законодав-

чому рівні гарантованого державою мінімального розміру інфраструктурної субвенції дасть можливість об'єднаним громадам планувати свої бюджети та більш ефективно використовувати надані їм кошти.

Фінансування регіонального розвитку здійснюється також за рахунків трансфертів від Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ, хоча їх частка у доходах місцевих бюджетів є мізерною

Сьогодні уряд України активно підтримує принципові позиції підходу Європейського Союзу до реалізації регіональної політики, які базуються на поєднанні політики щодо підвищення рівня конкурентоспроможності територій та політики, спрямованої на недопущення зростання регіональних диспропорцій. В Україні, як зазначається в Державній стратегії регіонального розвитку, дуже обмежені бюджетні ресурси для здійснення ефективних заходів у рамках такого підходу. Разом із цим, з метою збільшення фінансових можливостей у стратегічному документі наголошується на підвищенні ефективності мобілізації кредитних ресурсів міжнародних фінансових організацій (далі – МФО). Адже за роки незалежності склалися певні напрями співробітництва з МФО, зокрема з Міжнародним банком реконструкції та розвитку (МБРР), Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР), Європейським інвестиційним банком (ЄІБ), яке характеризується системним залученням обсягів фінансових ресурсів на реалізацію проектів у державному секторі, у тому числі проектів-мультиплікаторів, які напряму або опосередковано впливають на регіональний розвиток, а саме: розвиток автомагістралей та реформа дорожнього сектору, підвищення енергоефективності, переоснащення магістральних газопроводів та розвиток міської інфраструктури.

За період 1992–2012 рр. загальна сума відкритих кредитних ліній для України на фінансування 116 проектів і програм перевищила 7 млрд дол. У 2013 р. реалізовувалось 12 інвестиційних проектів на загальну суму 1,72 млрд дол. У 2014 р. загальний обсяг кредиту цих програм становив 2,48 млрд дол. Обсяг залучених позик відповідно до Державного бюджету на 2015 р. було встановлено в сумі 2,35 млрд грн, по лінії Європейського банку розвитку і реконструкції – 2,04 млрд грн та Європейського інвестиційного банку – 1,7 млрд грн. Упродовж 2017–2018 рр. лише за кошти у розмірі 600 млн грн., отримані Україною від структур Європейського Союзу було реалізовано п'ять загальнодержавних програм на досягнення стратегічних цілей, сформованих у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року.

Отже, враховуючи все вищевикладене можна узагальнити, що фінансування регіонального розвитку України здійснюється на основі податкових надходжень до місцевих бюджетів, міжбюджетних трансфертів, коштів ДФРР, субвенцій на розбудову інфраструктури

об'єднаних громад, а також коштів міжнародних фондів і міжнародних фінансових організацій. Сьогодні нарощування обсягів фінансування регіонального розвитку свідчить про значні зрушення у цій сфері. Разом із тим, незважаючи на позитивні кроки бюджетної децентралізації та фінансово-інституційного забезпечення регіонального розвитку, регіони країни мають недостатньо фінансових ресурсів для реалізації необхідних завдань і задоволення місцевих потреб, що у більшій мірі спричинено військовими діями росії.

УДК 351.86:008

*Гололобов С. М.,
канд. наук з держ. упр.,
докторант Національного авіаційного університету,
доцент кафедри національної безпеки, менеджменту та
публічного управління Чернігівського інституту інформації,
бізнесу і права Закладу вищої освіти
«Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая»*

МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАГРОЗ

В умовах глобалізації та стрімкого розвитку інформаційних технологій питання забезпечення культурної безпеки набуває особливої *актуальності* для України. Культурна безпека, як невід'ємна складова національної безпеки, відіграє ключову роль у збереженні національної ідентичності, формуванні суспільної свідомості та забезпеченні стійкості держави перед зовнішніми та внутрішніми загрозами. У контексті сучасних викликів, з якими стикається Україна у 2024 році, зокрема триваючої інформаційної агресії та спроб маніпулювання суспільною свідомістю, розробка та впровадження ефективних механізмів забезпечення культурної безпеки стає стратегічним завданням державної політики.

Аналіз наукової літератури [1-4] свідчить про зростання інтересу дослідників до проблематики культурної безпеки та її забезпечення в умовах інформаційного суспільства. Однак, питання розробки комплексних механізмів забезпечення культурної безпеки в контексті сучасних інформаційних загроз залишається недостатньо вивченим, особливо з урахуванням специфіки українських реалій.

Культурну безпеку можна визначити як стан захищеності культурного простору нації, її базових цінностей, традицій та ідентичності від зовнішніх і внутрішніх загроз. У сучасному інформаційному суспільстві основні загрози культурній безпеці пов'язані з інформаційними впливами, які можуть призводити до розмивання національної ідентичності, деформації ціннісних орієнтацій суспільства та підриву культурного суверенітету держави [1].

У спрощеному варіанті *механізми забезпечення культурної безпеки* можна розглядати як сукупність інструментів, методів та засобів, які використовуються органами публічної влади для захисту та розвитку національного культурного простору, підтримки культурної ідентичності та протидії деструктивним інформаційним впливам [2].

У контексті сучасних викликів, з якими стикається Україна у 2024 році, можна виділити такі ключові *механізми забезпечення культурної безпеки* як: 1) нормативно-правовий механізм, який передбачає вдосконалення законодавчої бази у сфері культури, інформаційної політики та національної безпеки. Зокрема, актуальним вбачається вивчення питання розробки проєкту Закону України «Про культурну безпеку України», який би визначав основні поняття, принципи та напрями державної політики у цій сфері; 2) інституційний механізм, що включає створення спеціалізованих органів та структур, відповідальних за формування та реалізацію політики культурної безпеки [3]. Наприклад, створення Національного центру культурної безпеки як координаційного органу, який би об'єднував зусилля різних відомств та інституцій у цій сфері; 3) інформаційно-комунікативний механізм, спрямований на формування національного інформаційного простору, стійкого до деструктивних впливів [3]. Це передбачає розвиток системи стратегічних комунікацій, підтримку національного контенту, розвиток медіаграмотності населення; 4) освітньо-виховний механізм, який забезпечує формування національної свідомості та культурної ідентичності через систему освіти та культурно-просвітницькі заходи. Особливу увагу слід приділити розробці та впровадженню комплексних програм патріотичного виховання, які враховують саме сучасні реалії та виклики; 5) економічний механізм, що передбачає створення сприятливих умов для розвитку національної культурної індустрії, підтримку вітчизняних виробників культурного продукту, стимулювання інвестицій у сферу культури; 6) технологічний механізм, який включає розробку та впровадження інноваційних технологій для захисту інформаційного простору, моніторингу та протидії інформаційним загрозам. Це може включати використання технологій штучного інтелекту для виявлення та нейтралізації дезінформації, створення національних платформ для

поширення культурного контенту; 7) міжнародний механізм, спрямований на посилення культурної дипломатії, просування української культури за кордоном, участь у міжнародних культурних проєктах та ініціативах. Це сприяє формуванню позитивного іміджу України на міжнародній арені та протидії негативним стереотипам.

Особливу увагу слід приділити розробці *механізмів протидії гібридним загрозам у культурно-інформаційній сфері* [3]. В умовах 2024 року Україна стикається з новими формами інформаційної агресії, які поєднують традиційні методи пропаганди з використанням сучасних технологій, таких як deepfake, соціальні боти, таргетована реклама. Для ефективної протидії цим загрозам необхідно розвивати системи раннього виявлення та реагування на інформаційні атаки, створювати мережі експертів та аналітичних центрів для моніторингу інформаційного простору, розробляти алгоритми виявлення та нейтралізації фейкового контенту.

Важливим аспектом забезпечення культурної безпеки є розвиток *механізмів підтримки та просування української мови* як основи національної ідентичності. Це включає не лише законодавче регулювання використання державної мови, але й створення привабливого україномовного контенту, розвиток українського сегменту Інтернету, підтримку україномовних культурних проєктів та ініціатив.

У контексті європейської інтеграції України актуальним є розвиток *механізмів гармонізації національної культурної політики з європейськими стандартами та практиками*, зокрема у сфері захисту культурної спадщини, підтримки креативних індустрій, забезпечення культурного різноманіття. Водночас, важливо зберігати баланс між інтеграцією в європейський культурний простір та збереженням національної культурної самобутності.

Окремої уваги заслуговує розробка *механізмів залучення громадянського суспільства до забезпечення культурної безпеки*. Це може включати створення платформ для громадського моніторингу інформаційного простору, підтримку громадських ініціатив у сфері культури, розвиток волонтерських рухів для збереження культурної спадщини тощо.

У контексті цифровізації суспільства важливим є розвиток *механізмів забезпечення цифрового суверенітету у культурно-інформаційній сфері*. Це передбачає створення національних цифрових платформ для збереження та поширення культурної спадщини, розвиток вітчизняних соціальних мереж та месенджерів, які б забезпечували безпечний обмін інформацією та культурним контентом.

Особливу роль у забезпеченні культурної безпеки відіграє розвиток *механізмів підтримки креативних індустрій* як джерела інноваційного культурного продукту. Це включає створення креативних кластерів, підтримку стартапів у сфері культури та мистецтва, розвиток системи грантової підтримки культурних проєктів.

В умовах глобальних викликів, таких як пандемії та кліматичні зміни, актуальним є розвиток *механізмів адаптації культурної сфери* до нових реалій. Це може включати розробку стратегій розвитку цифрової культури, впровадження екологічних практик у культурне виробництво, розвиток віртуальних форматів культурних подій та взаємодії.

Важливим аспектом забезпечення культурної безпеки є розвиток *механізмів культурної реінтеграції тимчасово окупованих територій*. Це передбачає розробку спеціальних програм культурної дипломатії, спрямованих на збереження зв'язків з цими територіями, підтримку культурних ініціатив внутрішньо переміщених осіб, створення платформ для культурного діалогу.

Таким чином, забезпечення культурної безпеки України в умовах сучасних інформаційних загроз вимагає *комплексного підходу та розробки багаторівневої системи механізмів*, які б охоплювали різні аспекти культурного життя та інформаційного простору. *Ефективність* цих механізмів залежить від їх адаптивності до швидко змінюваних умов, здатності інтегрувати інноваційні технології та підходи, а також від рівня координації між різними суб'єктами забезпечення культурної безпеки [4].

Подальші дослідження у цьому напрямі можуть бути спрямовані на розробку методології оцінки ефективності механізмів забезпечення культурної безпеки, вивчення можливостей застосування технологій штучного інтелекту та аналізу великих даних для моніторингу культурно-інформаційного простору, а також на дослідження впливу глобальних трендів, таких як розвиток метавсесвіту та технологій віртуальної реальності, на культурну безпеку держави.

У *висновку* слід зазначити, що забезпечення культурної безпеки в умовах інформаційних загроз є критично важливим завданням для збереження національної ідентичності та суверенітету України. Ефективна реалізація запропонованих механізмів може сприяти не лише захисту культурного простору від деструктивних впливів, але й створенню умов для розвитку національної культури, підвищення її конкурентоспроможності на глобальному рівні та зміцнення позицій України як суб'єкта світових культурних процесів.

Список використаних джерел

1. Nemeth, E. (2007). Cultural Security: The Evolving Role of Art in International Security. *Terrorism and Political Violence*, 19(1), 19-42. DOI: <https://doi.org/10.1080/09546550601054550>
2. Tehranian, M. (2004). Cultural security and global governance: International migration and negotiations of identity. *Worlds on the move: Globalisation, migration and cultural security*, 3-22. URL: <http://surl.li/zwalkj> (дата звернення: 27.09.2024).
3. Bondarenko, S., Nagornyak, T., & Polovyi, M. (2020). Instytucjonalne mechanizmy zapewnienia bezpieczeństwa narodowego w przestrzeni informacyjnej Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Federacji Rosyjskiej. *Przegląd Strategiczny*, (13), 265-279. DOI: <https://doi.org/10.14746/ps.2020.1.16>
4. Wood, J. (2004). Cultural change in the governance of security. *Policing and Society*, 14(1), 31-48. DOI: <https://doi.org/10.1080/1043946042000181548>

УДК 351.84

Яровенко Н.
здобувач РВО магістр
Навчально-науковий інститут
публічного управління та адміністрування,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

З початком повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року в Україні відбулися суттєві зміни у сфері ветеранської політики. Чисельність осіб, що мають право на статус ветерана, значно зросла, і багато військовослужбовців, які вже мали цей статус, знову повернулися до служби. Така ситуація створює особливу правову динаміку, де перетинаються інтереси активних військових і учасників бойових дій, і це вимагає оновлених підходів до ветеранської політики, спрямованої на тісну співпрацю між профільними міністерствами для забезпечення належної підтримки, реінтеграції та соціального захисту військових після завершення служби.

Виклики сучасної системи соціального захисту учасників бойових дій включають як потребу у більш індивідуалізованому підході до

підтримки учасників бойових дій, так і заміну застарілих пільг на більш актуальні послуги. Це передбачає створення гнучкої системи послуг, що враховуватиме специфічні потреби кожного ветерана. Важливо, щоб така система була підкріплена достатніми фінансовими ресурсами, що дозволить уникнути формального підходу у до підтримки учасників бойових дій та сприятиме їхній успішній адаптації до цивільного життя.

На стратегічному рівні відновлення України необхідно передбачити комплексні заходи для модернізації системи державної підтримки учасників бойових дій, які сприятимуть ефективнішій реінтеграції та забезпеченню добробуту учасників бойових дій і їхніх родин. Перш за все, важливо забезпечити перехід від застарілих пільг до системи сучасних послуг, які були б спрямовані на адаптацію та підвищення якості життя учасників бойових дій. Ці послуги мають охоплювати не лише підтримку самого ветерана, а й враховувати потреби його родини, що допоможе створити більш сприятливі умови для повернення до мирного життя.

Реінтеграція учасників бойових дій з інвалідністю є комплексом заходів, що охоплюють соціальну, економічну та психологічну підтримку з метою забезпечення повноцінної участі учасників бойових дій у житті суспільства. Соціальна реінтеграція включає залучення учасників бойових дій до соціальних процесів, таких як працевлаштування, освіта, культурна діяльність, спорт та інші аспекти громадського життя. Це допомагає учасників бойових дій відчувати свою належність до суспільства та реалізувати свій потенціал у різних сферах. Економічна реінтеграція спрямована на створення умов для працевлаштування учасників бойових дій та забезпечення їхньої фінансової незалежності. Це передбачає доступ до ринку праці, створення спеціальних програм з підвищення кваліфікації, підтримку підприємництва та інші заходи, що сприяють їхній економічній стабільності. Психологічна реінтеграція передбачає допомогу учасників бойових дій у подоланні психологічних наслідків війни, таких як посттравматичний стрес, тривожність, депресія та інші проблеми. Психологічна підтримка може включати індивідуальну та групову терапію, консультації, а також участь у програмах підтримки з боку спеціалізованих установ.

Метою всіх цих заходів є створення умов для гідного та повноцінного життя учасників бойових дій з інвалідністю, забезпечення їм можливостей на рівні зі здоровими людьми, що дозволить їм активно брати участь у соціально-економічному житті країни.

Зміни, що відбулися після 24 лютого 2022 року, зумовлюють необхідність комплексного реформування ветеранської підтримки. Це

включає спрощення процедур для усунення бюрократичних бар'єрів, захист персональних даних у сфері електронних послуг та надання можливості учасників бойових дій і їхнім сім'ям спільно користуватися послугами. Також важливо закріпити в суспільстві шану до внеску учасників бойових дій, посилюючи позитивний образ ветерана як героя, що має підтримуватися як на державному, так і на суспільному рівнях.

Основними проблемами у сфері соціальної реінтеграції учасників бойових дій справ в Україні нині є:

- стрімке зростання кількості осіб, які потребують державної підтримки та потребують її, разом коли гарантії держави не завжди забезпечені належним ресурсом;
- необхідність оновлення системи відповідно до сучасних індивідуалізованих потреб учасників бойових дій(масштабування потреб підтримки у сфері реабілітації, психологічної та медичної допомоги тощо);
- немає цілісної системи переходу від військової служби до цивільного життя для інтеграції досвіду мобілізованих та військовослужбовців за контрактом до іншої наступної зайнятості.

Реінтеграція учасників бойових дій з інвалідністю є багатокомпонентним процесом, що має на меті забезпечити учасників бойових дій фізичне, психологічне, соціальне та економічне відновлення для повноцінної адаптації до цивільного життя. Ефективна реінтеграція охоплює такі ключові аспекти:

- медична реабілітація: фокус на відновленні фізичних функцій учасників бойових дій через медикаментозне лікування, фізіотерапію та, за необхідності, хірургічні втручання. Вона спрямована на поліпшення загального стану здоров'я та відновлення рухових або інших функцій організму.

- психологічна реабілітація: допомога учасників бойових дій у подоланні психологічних наслідків війни, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Включає індивідуальну психотерапію, групову підтримку, консультування, що сприяє стабілізації емоційного стану ветерана.

- соціальна реабілітація: адаптація учасників бойових дій до цивільного життя через розвиток навичок самообслуговування, професійне навчання, допомогу в пошуку роботи та житла. Вона також включає організацію підтримки з боку спільнот або місцевих організацій, що полегшує соціальну інтеграцію учасників бойових дій.

- економічна реабілітація: Забезпечення необхідними ресурсами для самостійного життя, включно з соціальними пільгами, допомогою

у працевлаштуванні та стимулюванням підприємств для створення робочих місць для учасників бойових дій.

Реалізація цих напрямків сприяє відновленню учасників бойових дій, допомагає їм відчувати стабільність, безпеку та гідне місце в суспільстві, що є важливим елементом побудови стійкого та соціально орієнтованого суспільства.

Окрім основних напрямів реабілітації, для ефективної реінтеграції учасників бойових дій з інвалідністю застосовуються додаткові інструменти підтримки, які значно покращують якість життя учасників бойових дій та сприяють їхній повноцінній інтеграції у суспільство серед них варто використати Програми підтримки учасників бойових дій які включають комплекс психологічної, соціальної та економічної допомоги, націленої на учасників бойових дій з інвалідністю. Ці програми допомагають у вирішенні побутових та соціальних проблем, сприяють психологічній стабілізації та спрямовані на розвиток фінансової самостійності учасників бойових дій.

До ефективних інструментів соціальної реінтеграції також можемо віднести волонтерські ініціативи значно полегшують повсякденне життя учасників бойових дій, надаючи допомогу у вирішенні щоденних справ. Волонтери можуть підтримувати учасників бойових дій у веденні господарства, організовувати дозвілля та надавати додаткову соціальну підтримку, що допомагає учасників бойових дій не відчувати себе ізольованими. Інформаційно-просвітницькі кампанії як засіб підвищення обізнаності суспільства про проблеми учасників бойових дій з інвалідністю є важливим кроком у формуванні підтримувального середовища. Ці кампанії допомагають громадянам зрозуміти, з якими викликами стикаються ветерани, сприяють толерантності та емпатії а одже стимулюють суспільну підтримку.

Наведені вище додаткові інструменти не лише полегшують процес реінтеграції, але й підвищують загальний рівень розуміння у суспільстві щодо потреб учасників бойових дій, сприяючи їхній активній участі в громадському житті.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Підсекція:

➤ ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

<i>Андріяш В. І., Горностай С. В.</i> Роль та значення іміджу керівника в процесі легітимізації влади	1
<i>Андріяш В. І., Кравченко Є. С.</i> Поняття та зміст податків	3
<i>Андріяш В. І., Тимченко М. С.</i> Безпека та конфіденційність даних на платформі ДІЯ в умовах воєнного стану	5
<i>Верба С. М., Короткова О. П.</i> Гендерна рівність в публічному управлінні	7
<i>Верба С. М., Ткач О. К.</i> Удосконалення системи публічного управління щодо контролю і профілактики туберкульозу: аналіз національних програм та міжнародного досвіду	9
<i>Витрикуш Д. Ю.</i> Методи тайм-менеджменту в роботі державного службовця	11
<i>Гамович І. С.</i> Принципи та методи дослідження публічного управління сімейної медицини	14
<i>Горенко Ю. В.</i> Проблеми взаємозв'язку держави і суспільства в умовах глобальної демократії	18
<i>Громадська Н. А., Кашпур О. Г.</i> Податковий контроль та шляхи його вдосконалення	20
<i>Громадська Н. А., Скрипник А. М.</i> Особливості сучасного стану систем охорони здоров'я в зарубіжних країнах	23
<i>Дорошенко Д. А.</i> Міграційна політика в контексті розвитку наукових теорій міграції	25
<i>Дуда В. О.</i> Чинники, що негативно впливають на формування позитивного іміджу державної податкової служби України та способи їх усунення	28

Євтушенко О. Н. Медіація – альтернативний спосіб вирішення конфліктів	33
Жекул О. О. Шляхи вдосконалення системи оподаткування з метою поліпшення умов для малого підприємництва в Україні	35
Кізюн Я. М. Історія виникнення феномену «політкоректність»	38
Козявко С. О. Аналіз підходів соціального захисту внутрішньо переміщених осіб	42
Кузнєцова О. А., Запорожець К. П. Механізми державного регулювання заходів по запобіганню та протидії домашнього насильства	47
Малікіна О. А., Серьогіна Т. М. Особливості використання соціальних мереж органами державної влади у США	52
Малікіна О. А., Гомерська І. П. Особливості формування іміджу державного службовця	55
Мартинко А. В. Європейський досвід захисту прав біженців	57
Мірошник Д. М. Захист прав на охорону здоров'я у Європейському суді з прав людини	59
Мокрушина І. С. Вплив стресу на ефективність державних службовців і стратегії його мінімізації	63
Орлова К. О. Роль державного бюджету у впровадженні податкових пільг та стимулів	65
Пасніченко М. М. Система електронного декларування як один із ключових засобів контролю у сфері запобігання та протидії корупції	68
Пашков І. В. Сутність і поняття взаємодії громадянського суспільства із органами публічної влади	72
Попов Д. О. Світовий досвід системи управління в закладі охорони здоров'я	76
Ромазанов Р. Р., Маркова О. М. Особливості підготовки державних службовців під час воєнного стану	80
Ромазанов Р. Р., Ступак Н. М. Використання зарубіжного досвіду у впровадженні інноваційних моделей підготовки та навчання кадрів у сфері публічного управління в Україні в умовах воєнного стану	82

<i>Ромазанов Р. Р., Таланова Л. О.</i> Міжнародні альянси та їхній вплив на зміцнення національної безпеки України.....	85
<i>Склярів Д. В.</i> Зарубіжний досвід організації та функціонування публічної служби	87
<i>Тишук А. І.</i> Побудова нейронної мережі для детектування малопомітних рухомих об'єктів.....	88
<i>Файчук О. Л., Шаповалова О. М.</i> Гендерний підхід до управління персоналом на державній службі	93
<i>Хомин С. В.</i> Кіберзахист сайтів закладів загальної освіти України	97
<i>Шевченко А. В.</i> Посилення взаємодії громадськості з органами влади у сфері усиновлення як основи захисту прав дітей	100
<i>Шульга А. А., Трофіменко В. В.</i> Державне регулювання підприємницької діяльності в Україні.....	103
<i>Шульга А. А., Ковтун В. С.</i> Переваги та недоліки застосування нових інформаційних технологій в публічному управлінні (на прикладі технології блокчейн)	106
<i>Шульга А. А., Шевченко А. В.</i> Канадський досвід державного регулювання функціонування сімейної медицини	110
<i>Сидоренко А. І.</i> Корпоративна етика державних службовців	112

Підсекції:

➤ МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

<i>Ємельянов В. М.</i> Децентралізація: шляхи дослідження	117
<i>Антонова Л. В., Шевченко Л. В.</i> Культурна дипломатія як стратегічний комунікативний інструмент сучасного світу.....	119
<i>Штиршов О. М., Коссе А. Є.</i> Стратегічні напрями повоєнного відновлення України: соціальна складова	121
<i>Штиршов О. М., Хлановський В. С.</i> Розвиток лідерського потенціалу в умовах змін.....	123
<i>Шульга А. А., Бондарєва І. М.</i> Цифровізація – ключовий фактор удосконалення системи освіти	125

Шульга А. А., Радюв Д. О. Створення госпітальних округів: можливості та ризики таких змін	129
Шульга А. А., Савчук І. О. Подолання харасменту серед працівників закладів охорони здоров'я	133
Файчук О. Л., Спасенко А. В. Стратегічний розвиток територіальних громад: поняття та зміст.....	138
Слободянюк Д. С. Особливості удосконалення механізмів публічного управління у сфері цифровізації органів державного управління та місцевого самоврядування в Україні	141
Верба С. М., Кравець О. В. Роль інститутів влади у процесі державного управління регіональним розвитком	145
Верба С. М., Натальська Н. Б. Управлінські рішення: сутність, підготовка, прийняття і реалізація	148
Верба С. М., Попов Є. Л. Організація управлінської праці на державній службі в Україні	150
Верба С. М., Скалевої О. О. Роль Національного агентства України з питань державної служби в удосконаленні механізму відбору кадрів публічної служби	153
Євтушенко Н. О. Ідеологія політкоректності, як засіб подолання соціальної дискримінації.....	155
Атанасов М. В. Improving communication between civil servants and the public on social media	157
Васильєв В. В. Особливості публічного управління запровадження енергоефективних заходів у Польщі	159
Кецкало Р. Р. Корупція та її вплив на ефективність управління	161
Місюров Д. М. Реформування політик та процедур в інвестиційній діяльності державних органів України	163
Мончак О. Л. Інвестиційна політика післявоєнної України: Q-трансформації як драйвер розвитку	166
Непиша О. І. Боротьба з топ-корупцією в Україні: міфологізація реальності	168
Пизюк Д. Л. Впровадження гнучких методологій управління в органах публічної влади як засіб удосконалення організаційної культури.....	171
Поліщук О. В. Механізми публічно-приватного партнерства у сфері захисту прав дітей.....	175

Сидоренко С. В. Зарубіжний досвід фінансової децентралізації: уроки для України	180
Тигов О. О. Зарубіжний досвід впровадження публічних механізмів забезпечення сталого розвитку та можливості його адаптації в Україні	183
Шабільянова І. В. Напрями змінення кадрового потенціалу у сфері охорони здоров'я: сучасні виклики та трансформаційні зміни	186
Бойко В. І. Конфлікт інтересів на публічній службі: особливості законодавчого регулювання в країнах ЄС	189
Бондаренко Г. М. Особливості реформування середньої освіти в умовах децентралізації	192
Глушак М. А. Особливості прийняття на посади державної служби в період воєнного стану	195
Єльнікова А. М. Питання ефективності функціонування публічного управління в секторі безпеки і оборони на основі національної самобутності України.....	198
Козявко С. О. Особливості етичних норм діяльності державних службовців в Україні	202
Мартинко А. В. Реалізація публічної політики на регіональному рівні: досвід країн ЄС	205
Мицик С. В. Реалізація культурної політики України в умовах військового стану	207
Педаченко Ю. Є. Управління медичними даними: виклики цифрової трансформації.....	209
Сидоряк Є. О. Прозорість та підзвітність органів місцевого самоврядування в Україні в умовах воєнного стану.....	211
Кривцов А. О. Молодіжні дорадчо-консультативні органи у розвитку місцевого самоврядування міста Миколаєва	213
Пасніченко М. М., Шульга А. А. Джерела фінансування регіонального розвитку на сучасному етапі.....	219
Гололобов С. М. Механізми забезпечення культурної безпеки України в умовах інформаційних загроз	223
Яровенко Н. Проблеми соціальної реінтеграції учасників бойових дій.....	227

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Редактор *О. Михайлова*

Комп'ютерна верстка, дизайн обкладинки *К. Гросу-Грабарчук*
Друк *С. Волинець*. Фальцювальні-палітурні роботи *О. Мішалкіна*.

Підп. до друку 01.11.2024.

Формат $60 \times 84^{1/16}$. Папір офсет.

Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.

Ум. друк. арк. 13,7. Обл.-вид. арк. 12,7.

Тираж 10 пр. Зам. № 6911.

Видавець і виготовлювач: ЧНУ ім. Петра Могили.

54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.

Тел.: 8 (0512) 50-03-32, 8 (0512) 76-55-81,

e-mail: rector@chmnu.edu.ua.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6124 від 05.04.2020.