

Наукові праці

Видається з грудня 2001 року

Науково-методичний журнал



Серія

«ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ»

Випуск 269, 2016

Том 281

Постановою Президії ВАК України від 22.12.2010 року

№ 1-05/8 цей журнал включено
до переліку наукових фахових видань з державного управління, у яких
можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових
ступенів доктора і кандидата наук.

(Бюлетень ВАК України. – 2011. – № 2)

Засновник видання –
Національний університет
«Києво-Могилянська академія».
Видання засноване у 2001 р.
Свідцтво КВ № 5817
від 30.01.2002 р.

Перереєстрація:

Засновник видання –
Миколаївський державний
гуманітарний університет
ім. Петра Могили
Свідцтво КВ № 9506
від 14.01.2005 р.

Перереєстрація:

Засновник видання –
Чорноморський державний
університет ім. Петра Могили
Свідцтво КВ № 15281-3853ПР
від 10.04.2009 р.

Рекомендовано до друку та
поширення мережею Інтернет
рішенням вченої ради
Чорноморського національного
університету ім. Петра Могили
(протокол № 3 від 22.11.2016.)

РЕДАКЦІЙНО-ВИДАВНИЧА РАДА:

Клименко Л. П.	голова редакційно-видавничої ради, головний редактор журналу «Наукові праці», доктор технічних наук, професор, ректор ЧНУ імені Петра Могили
Беглиця В. П.	заступник голови редакційно-видавничої ради, заступник головного редактора журналу «Наукові праці», доктор наук з державного управління, доцент, проректор з наукової роботи ЧНУ імені Петра Могили
Ємельянов В. М.	голова редколегії серії «Державне управління», доктор наук з державного управління, професор
Іванов М. С.	голова редколегії серії «Політологія», доктор політичних наук, професор
Мещанинов О. П.	голова редколегії серії «Педагогіка», доктор педагогічних наук, професор
Горлачук В. В.	голова редколегії серії «Економіка», доктор економічних наук, професор
Грабак Н. Х.	голова редколегії серії «Екологія», доктор сільськогосподарських наук, професор, старший науковий співробітник
Матвєєва Н. П.	голова редколегії серії «Філологія. Мовознавство», доктор філологічних наук, професор
Клименко Л. П.	голова редколегії серії «Техногенна безпека», доктор технічних наук, професор
Пронкевич О. В.	голова редколегії серії «Філологія. Літературознавство», доктор філологічних наук, професор
Тригуб П. М.	голова редколегії серії «Історія», доктор історичних наук, професор, академік УАІН
Гавеля В. Л.	голова редколегії серії «Соціологія», доктор філософських наук, професор
Січко Д. С.	голова редколегії серії «Юриспруденція», кандидат юридичних наук, доцент
Фісун М. Т.	голова редколегії серії «Комп'ютерні технології», доктор технічних наук, професор, старший науковий співробітник, дійсний член УАІН
Андрєєв В. І.	відповідальний секретар журналу «Наукові праці», кандидат технічних наук, в. о. доцента

Н 34

Наукові праці : Науково-методичний журнал. – Вип. 269. Т. 281. Державне управління. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2016. – 143 с.

Матеріали, включені до фахового збірника, можуть становити інтерес як для науковців, так і для практиків, викладачів та студентів вищих навчальних закладів, які готують фахівців за спеціальностями в галузі знань «Державне управління». Ідеться про досвід щодо вирішення проблем державотворення, без чого неможливо сьогодні плідно здійснювати реформи в Україні. Усі випуски збірника розкривають актуальні питання історії, теорії, механізмів державного управління, державної служби, місцевого самоврядування та інших галузей.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ СЕРІЇ:

Ємельянов В. М. – д.н.держ.упр., професор (м. Миколаїв) – голова редакційної колегії; **Беглиця В. П.** – д.н.держ.упр., доцент (м. Миколаїв) – заступник голови редакційної колегії; **Валіас Т.** – д.політ.н., професор (м. Познань, Польща) – заступник редакційної колегії; **Штирков О. М.** – к.н.держ.упр., доцент (м. Миколаїв) – відповідальний секретар редакційної колегії; **Антонова Л. В.** – д.н.держ.упр., професор (м. Миколаїв); **Бакуменко В. Д.** – д.н.держ.упр., професор, Заслужений діяч науки і техніки України (м. Київ); **Багмет М. О.** – д.і.н., професор, академік, Заслужений діяч науки і техніки (м. Миколаїв); **Дацій О. І.** – д.е.н., професор НАН України, Заслужений працівник освіти України (м. Київ); **Євтушенко О. Н.** – д.політ.н., професор, Відмінник освіти України (м. Миколаїв); **Івашова Л. М.** – д.н.держ.упр., професор (м. Дніпропетровськ); **Кальниць Ю. Г.** – д.н.держ.упр., професор, с.н.с. (м. Київ); **Коваль А. В.** – д.н.держ.упр., професор кафедри (м. Миколаїв); **Корецький М. Х.** – д.н.держ.упр., професор, с.н.с., професор НАН України, Заслужений діяч науки і техніки України (м. Київ); **Лопушинський І. П.** – д.н.держ.упр., професор кафедри, Заслужений працівник освіти України (м. Херсон); **Серьогін С. М.** – д.н.держ.упр., професор, Заслужений діяч науки і техніки України (м. Дніпропетровськ); **Сорока С. В.** – д.н.держ.упр., доцент (м. Миколаїв); **Сиченко В. В.** – д.н.держ.упр., доцент (м. Дніпропетровськ); **Плеханов Д. О.** – д.н.держ.упр., доцент (м. Миколаїв); **Ващенко К. О.** – д.політ.н., с.н.с. (м. Київ); **Хаджирадєва С. К.** – д.н.держ.упр., професор (м. Київ); **Шамрай В. О.** – д.н.держ.упр., професор (м. Київ); **Шевчук О. В.** – д.політ.н., професор (м. Миколаїв); **Беккер Р.** – д.політ.н., професор (м. Торунь, Польща); **Бонусяк В.** – д.і.н., професор (м. Жешув, Польща); **Вальценбах Г.** – доктор наук, доцент (м. Брістоль, Велика Британія); **Здіб М.** – д.н.держ.упр., професор (м. Люблін, Польща); **Мачей Ф.** – д.і.н., професор (м. Познань, Польща); **Стельмах А.** – д.політ.н., професор (м. Познань, Польща); **Харріс С.** – доктор наук, професор (м. Оттава, Канада); **Шнидтке О.** – доктор наук, професор (Канада).

Електронна версія збірника: http://idu.at.ua/index/naukovi_fakhovi_vidannja/0-25

ISSN 2311-1666

Статті друкуються в авторській редакції

© Чорноморський національний університет імені Петра Могили, 2016

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

54003, м. Миколаїв,
вул. 68 Десанників, 10
Тел. : (0512) 76-55-99, 76-55-81,
факс: 50-00-69, 50-03-33,
E-mail: avi@chdu.edu.ua

ЗМІСТ

Шевчук В. В. Механізми посилення ефективності і результативності державного регулювання інноваційності в системі охорони здоров'я України	6
Смельянов В. М., Берсан Є. В. Проблеми та перспективи розвитку електронного урядування в Україні	11
Проців О. Р. Вплив громадських організацій на торгівлю дичиною у Галичині кінця XIX – початку XX ст.	18
Смельянов В. М., Ібрагімова А. А. Соціально-економічний аналіз Новобузького району Миколаївської області та перспективи формування спроможних територіальних громад в цьому районі	24
Багмет М.О., Кабасва А. І. Механізми залучення молоді до імплементації публічної євроатлантичної інтеграційної політики України	40
Бондар Г. Л. НЛП та психотехнології здійснення ефективної ділової комунікації сучасним менеджером	46
Михалевська Л. Б. Теоретико-концептуальні основи кадрового аудиту державної служби	54
Рудовська С. І. Консультаційна та дорадча діяльності як інститути у публічній політиці	59
Євтушенко О. Н., Світликowa О. В. Механізми психологічного захисту особистості працівника апарату суду	66
Антонюк В. В. Шляхи вдосконалення державної політики інформаційної безпеки в умовах протидії гуманітарної експансії російської федерації проти України	71
Артеменко А. Г. Інновації в системі місцевого самоврядування як засіб управління розвитком територіальних громад	76
Гончар С. В. Теоретичні аспекти кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні	81
Коваль Г. В. Роль молодіжних громадських організацій у забезпеченні стабільності держави	88
Козаченко Т. П. Загрози екологічної безпеки в системі національної безпеки України	92
Константинов О. О. Організаційні засади реалізації механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіонів	99
Теліженко О. М., Мельник О. В. Світовий досвід прогнозування потреби національної економіки у кваліфікованих кадрах	103
Стельмащук Ю. І. Шляхи удосконалення механізмів державного регулювання розвитку соціогуманітарної сфери в умовах глобальної трансформації суспільства	112
Шатун В. Т. Концепція навчання впродовж життя як визначальний елемент стратегії Європейського Союзу щодо формування конкурентоспроможного суспільства	118
Валенков В. Є. Компроміс пріоритетів державного управління розвитком соціальної сфери: від теорії до практики	123
Волошин В. Г. Организационно-правовой механизм государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти	130
Смельянова О.М. Методичний підхід до вивчення інноваційної складової розвитку регіонів в період стагнації	136

СОДЕРЖАНИЕ

Шевчук В. В. Механизмы усиления эффективности и результативности государственного регулирования инновационности в системе здравоохранения Украины	6
Емельянов В. М., Берсан Е. В. Проблемы и перспективы развития электронного правительства в Украине	11
Процив О. Р. Влияние общественных организаций на торговлю дичью в Галиции конца XIX - начала XX века	18
Емельянов В. М., Ибрагимова А. А. Социально-экономический анализ Новобугского района Николаевской области и перспективы формирования способных территориальных громад в этом районе	24
Багмет М.О., Кабаева А. И. Механизмы вовлечения молодежи к имплементации публичной евроатлантической интеграционной политики Украины.....	40
Бондарь А. Л. НЛП и психотехнологии осуществления эффективной деловой коммуникации современным менеджером	46
Михалевская Л. Б. Теоретико-концептуальные основы кадрового аудита государственной службы	54
Рудовская С. И. Консультативная и совещательная деятельность как институты в государственной политике	59
Евтушенко А. Н., Светликова О. В. Механизмы психологической защиты личности работника аппарата суда	66
Антонюк В. В. Пути усовершенствования государственной политики информационной безопасности в условиях противодействия гуманитарной экспансии Российской Федерации против Украины	71
Артеменко А. Г. Инновации в системе местного самоуправления как способ управления развитием территориальных общин	76
Гончар С. В. Теоретические аспекты кадровой политики на (суб) региональном и муниципальном уровне.....	81
Коваль А. В. Роль молодежных общественных организаций в обеспечении стабильности государства	88
Козаченко Т. П. Угрозы экологической безопасности в системе национальной безопасности Украины	92
Константинов А. Организационные основы реализации механизмов государственного управления социально-экономическим развитием регионов	99
Телиженко А. М., Мельник О. В. Мировой опыт прогнозирования потребности национальной экономики в квалифицированных кадрах	103
Стельмащук Ю. И. Пути совершенствования механизмов государственного регулирования развития социогуманитарном сферы в условиях глобальной трансформации общества	112
Шатун В. Т. Концепция обучения в течение жизни как определяющий элемент стратегии Европейского Союза по формированию конкурентоспособного общества	118
Валенков В. Е. Компромисс приоритетов государственного управления развитием социальной сферы: от теории к практике	123
Волошин В. Г. Організаційно-правовий механізм державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади	130
Емельянова Е. Н. Методический подход к изучению инновационной составляющей развития регионов в период стагнации	136

ЗМІСТ

Shevchuk V. Mechanisms for strengthening the effectiveness and efficiency state regulation of innovation in the health care system of Ukraine	6
Emelyanov V., Bersan E. Problems and prospects of development E-government in Ukraine	11
Protsiv O. The influence of non-governmental organizations on game trade in Galicia in late 19th -early 20th century	18
Emelyanov V., Ibrahimova A. Socio-economic analysis Novobugsky district of Mykolayiv region and prospects forming capable of local communities in this district	24
Bagmet M., Kabaieva A. Mechanisms of youth involvement to the implementation of public Euro-Atlantic integration policy of Ukraine	40
Bondar G. Nlp and psyhotechnologies of implementation effective business commuunication by contemporary manager	46
Mishalevskaya L. Theoretical and conceptual principles of public sector audit	54
Rudovska S. Consultative and advisory activities as institutions of public policy	59
Evtushenko A., Svetlikova O. Mechanisms of psychological protection of the court administrator	66
Antoniuk V. State policy towards improvement of information security under counter humanitarian expansion of the Russian federation against Ukraine	71
Artemenko A. Innovations in local government system as tool of develop management of territorial communities	76
Honchar S. Theoretical aspects of personnel policy at the (sub) regional and municipal levels.....	81
Koval G. The role of youth organizationsin ensuring the stability of the state	88
Kozachenko T. The threats of ecological safety in the system of national safety of Ukraine	92
Konstantinov A. Organizational basis for the implementation of state control mechanisms for social and economic development of the region	99
Telizhenko O., Melnyk O. World experience of forecasting the national economic needs in qualified personnel.....	103
Stelmashchuk Y. Improving the mechanisms of state regulation of socio-humanitarian sphere in the global transformation of society	112
Shatoon V. The concept of lifelong education as a key element of the strategy of the European Union on the competitive society formation	118
Valenkov V. Compromise the priorities of public administration social development: from theory to practice	123
Voloshin. V. Institutional arrangements public administration information and communication activities of the government	130
Emelyanova E. Systematic approach to the study of innovation component of the regions the period of stagnation	136

Шевчук В. В.,
здобувач кафедри менеджменту та адміністрування
Інститут державного управління
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

МЕХАНІЗМИ ПОСИЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ І РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

У статті здійснена спроба аналізу оптимізації механізмів посилення ефективності і результативності державного регулювання інноваційності в системі охорони здоров'я України. Охарактеризовано можливі подальші шляхи та моделі реалізації оновлення системи охорони здоров'я України.

Ключові слова: механізми державного регулювання, інноваційність, інноваційний розвиток, система охорони здоров'я, оптимізація механізмів регулювання.

Пріоритетним напрямом державної політики в галузі охорони здоров'я є охорона та поліпшення здоров'я нації, в рамках державних гарантій надання безкоштовної медичної допомоги. Які, у свою чергу, мають скоріше декларативний характер, оскільки не підкріплені реальними фінансовими засобами. Наразі установи охорони здоров'я повною мірою не використовують принцип багатоканального фінансування сфери охорони здоров'я, яке передбачає запровадження бюджетно-страхової моде-лі, при цьому, не вирішуючи проблему браку ресурсів. Нераціональність схеми функціонування добровільного медичного страхування на практиці призводить до неефективного витрачання фінансових коштів. Заходи, що проводяться у сфері охорони здоров'я, не враховували реальні потреби населення і закладів охорони здоров'я з надання якісної медичної допомоги.

Існуюча ситуація в сфері охорони здоров'я посилюється неефективністю бюджетних витрат. На тлі постійного збільшення обсягів фінансування сфери охорони здоров'я зберігається значний розрив між державними гарантіями медичної допомоги та їх фінансовим забезпеченням, викликане обмеженістю розмірів державного фінансування. Інституційні бар'єри між бюджетною і страховою системами перешкоджають зростанню ефективності розподілу сукупних фінансових ресурсів. До недоліків існуючої системи охорони здоров'я відноситься ще і неефективний розподіл ресурсів між стаціонарною та амбулаторно-поліклінічною допомогою.

При формуванні державної політики в галузі надання медичних послуг населенню важливу роль поряд із бюджетним фінансуванням відіграють фінансові ресурси страхових медичних компаній. Участь даних організацій у співфінансуванні сфери охорони здоров'я призведе до того, що страховики

з посередників перейдуть у розряд безпосередніх учасників ринку медичних послуг.

Завдання держави в галузі охорони здоров'я – це забезпечення здоров'я населення, а також вибір домінуючого способу формування фінансових ресурсів, раціонального і найбільш ефективного розподілу даних ресурсів усередині самої системи охорони здоров'я. «На сучасному етапі одним із основних напрямів трансформації економіки України є подальше реформування системи охорони здоров'я. Забезпечення населення лікувально-профілактичною допомогою в достатньому обсязі та високої якості залежить від адекватності матеріально-технічної бази закладів цієї галузі, професіоналізму лікарів. Але серед обов'язкових умов належної якості медичного обслуговування – фінансове забезпечення, один із основних чинників, що впливає на розвиток охорони здоров'я та її соціально-економічну результативність», – стверджують українські науковці Т. Д. Сіташ та С. В. Підгаєць [1, с. 316].

У загальному вигляді концепція розвитку системи охорони здоров'я може бути представлена організаційно-функціонально інноваційною моделлю управлінням охороною здоров'я (Рис. 1).

В основу першої частини моделі закладаються процеси підвищення інтелектуалізації системи охорони здоров'я (1). Реалізація цієї вимоги може бути представлена наступними напрямками:

- організація і виконання дослідницьких проектів в рамках тематики, пов'язаної з вивченням соціально-економічних процесів у сфері охорони здоров'я і розвитку охорони здоров'я;

- сприяння підвищенню рівня квалі-фікації та ефективності діяльності державних службовців України в галузі охорони здоров'я;

- створення умов для професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації,

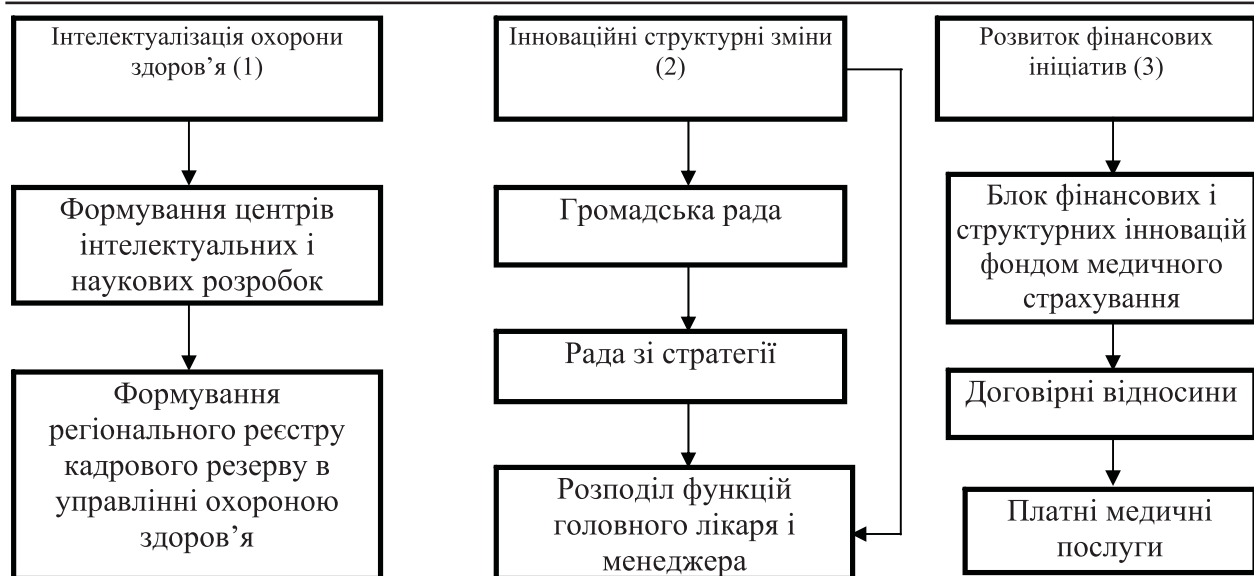


Рис. 1. Організаційно-функціональна інноваційна модель розвитку системи охорони здоров'я.

забезпечення охорони здоров'я і соціального обслуговування кадрами високої кваліфікації, вирішення питань працевлаштування, та закріплення на робочих місцях випускників освітніх установ.

В сучасних умовах одним із найважливіших напрямків вдосконалення системи охорони здоров'я є робота з кадровим резервом.

Одним із 27 пріоритетних питань Державної програми реформування системи охорони здоров'я, яка була розрахована на 2011-2013 рр. було кадрове, фінансове та матеріальне забезпечення закладів охорони здоров'я щодо необхідності для задоволення потреб населення в медичній допомозі шляхом удосконалення кадрової політики. Загальний ліцензований обсяг підготовки інтернів і підвищення кваліфікації лікарів становить у середньому 40630 осіб на рік [2]. Разом з тим, як стверджує вітчизняний фахівець О. В. Худоба: «Роль медичного працівника в забезпеченні населення якісною медичною допомогою важко переоцінити. Багато років вважалося, що в Україні формується надлишкова чисельність медичного персоналу. Це стало наслідком відповідної кадрової політики, що сприяла кадровому «дисбалансу» в забезпеченні лікувально-профілактичних закладів і «відтоку» кваліфікованих кадрів. На сьогодні спостерігається наростаюча та некерована міграція підготовленого медичного персоналу, у т.ч. в сусідні країни та за кордон. Україна є донором медичних кадрів для багатьох країн ЄС і США. Процеси міграції медичних працівників з країни мають необоротний характер і призводять до наростання кадрового дефіциту в галузі» [3].

До сьогоднішнього часу питання кадрового забезпечення державних посад і місцевого самоврядування обмежувалися рамками діяльності керівництва і служби кадрів адміністративного органу. При цьому критеріями профпридатності слугували рівень освіти, досвід виконання аналогічних функцій на попередніх місцях роботи, а також оцінка за реферат і результати тестування. На сьогоднішній

день зрозуміло, що позначені критерії не дозволяють виділити працівників із високим інтелектуальним потенціалом, що володіють інноваційним типом мислення. Так, наявність диплома (і навіть декількох дипломів) про освіту саме по собі вже не розглядається як достатній критерій освіченості, досвід роботи нічого не говорить про здатність до саморозвитку, реферати найчастіше представляють собою компіляцію відомих фактів. Доцільно було б, з точки зору ефективності розробити альтернативні способи оцінки інноваційного потенціалу кандидатів на посади у структурі державної служби. У цілому кандидатів можна поділити на два типи:

- 1) самостійно сформовані особистості;
- 2) цілеспрямовано сформовані управлінські кадри.

У відношенні кандидатів першого типу акцентуємо увагу на двох оцінних критеріях, які рідко використовуються.

По-перше, це деякі нестандартні формальні показники, які ще себе не вичерпали. Наприклад, значущим є наявність ступеня магістра ділового адміністрування (МБА), а також документів про участь у короткострокових навчальних програмах, у тому числі зарубіжних, так само як і свідоцтв про нагороди і заохочення в різних конкурсах рівня вище регіонального.

По-друге, відповідним критерієм відбору кандидата на посаду державної служби можна визнати його участь у різних проектах.

Це можуть бути міжнародні, загально-державні, регіональні і міські конкурси грантів, робота за договором цивільно-правового характеру і будь-яка інша самостійна ініціатива, якщо вона грамотно оформлена (опублікована на веб-сайті, в наукових і суспільно-політичних виданнях), а ще краще – реалізована. Оцінка цілеспрямованого формування кадрів передбачає багаторічний персональний моніторинг, по суті – лонгітюдне дослідження, що значно знижує ризик потрапляння на службу

недобросовісних працівників, а також збільшує частку тих, хто засвоїв ази нової ідеології. Природно, умовою реалізації цього моніторингу є наявність відповідної системи підготовки кадрів.

Важлива організаційно-технологічна інновація, яку належить використовувати у роботі департаменту – стратегічний підхід до формування кадрового резерву. До теперішнього часу в резерв включалися особи вже потенційно здатні до заняття посади. Зокрема, це були ті, хто не пройшов конкурсний відбір, але при цьому позитивно себе зарекомендував. Особливість же розглянутого підходу полягає в тому, що буде створена інформаційна база даних «Перспективний резерв управлінських кадрів», до якої увійдуть ініціативні молоді люди. Передбачається відстежувати їх життєву траєкторію і по можливості надавати їм підтримку з тим, щоб згодом отримати віддачу у вигляді високого людського потенціалу. Наступною складовою інноваційної моделі розвитку системи охорони здоров'я є інноваційні структурні зміни:

- оптимізація організаційної структури системи охорони здоров'я на регіональному рівні шляхом введення нових функціональних підрозділів: громадська рада та рада зі стратегії;

- поділ функцій головного лікаря і менеджера охорони здоров'я. Історично склалося, що керівником лікувального закладу є лікар, який найчастіше не має відповідних компетенцій, знань і здібностей у вирішенні організаційних проблем, що вимагають застосування управлінських інструментів і технологій. Тому, функції головного лікаря і менеджера повинні бути розділені на лікувальні та адміністративні.

Саме це, на думку українських вчених М. М. Білинської та Т. П. Понченко, дозволить оптимізувати систему управління сферою охорони здоров'я, що у свою чергу сприятиме підвищенню рівня надання медичних послуг. Досягнути цієї мети, на їх думку, можна завдяки реалізації двох взаємопов'язаних напрямків: «*Напрямок перший*: якісне підвищення інтелектуальної складової менеджменту в охороні здоров'я – поступовий перехід від інтуїтивних, досвідчено-прагматичних методів управління галуззю до дійсно науково обґрунтованих методів і форм класичного менеджменту. *Напрямок другий*: формування і використання в державному управлінні галуззю якісно нового кадрового ресурсу менеджерів охорони здоров'я в сучасних умовах пріоритету економічних відносин у медицині» [4, с. 70].

Необхідною складовою інноваційної моделі розвитку охорони здоров'я є блок розвитку фінансових ініціатив. Для переходу від концепції «виживання» до концепції «розвитку» в умовах впровадження ринкових механізмів господарювання необхідно стійке фінансове забезпечення охорони здоров'я, досягнення його самокупності, рентабельності:

- реалізація блоку фінансових і структурних інновацій в галузі управління фондом медичного страхування (ФМС);

- модернізація системи, медичного страхування

(МС), послідовна політика стимулювання розвитку медичного страхування;

- укладення договірних відносин із різними структурами територіальної господарської системи, благодійних фондів та медичного забезпечення пільгових категорій громадян;

- чіткі механізми надання платних медичних послуг, що дозволяють здійснювати контроль за ними з боку держави та саморегулюючихся організацій, а також захищаючих споживача від неякісних медичних послуг.

Майбутнє української сфери охорони здоров'я багато в чому буде визначатися тим, які механізми отримання послуг необхідної якості будуть для населення найбільш ефективними. Зараз це переважно механізми платних медичних послуг і неформальні оплати послуг медичних працівників. Але вони не забезпечують дієвого захисту пацієнтів проти вимагання, нав'язування надлишкових послуг, мінімізації наслідків лікарських помилок. Альтернативою є медичне страхування, в якому між лікарем і пацієнтом з'являється інформований посередник, економічно зацікавлений у своєчасному, якісному та ефективному лікуванні застрахованих. Але для того, щоб інститути медичного страхування саме так і працювали, необхідна модернізація системи медичного страхування, послідовна політика стимулювання розвитку медичного страхування.

Як економічна категорія, страхування є системою економічних відносин, що включає сукупність форм і методів формування цільових фондів грошових коштів та їх використання для відшкодування збитків при різних непередбачених несприятливих явищах, а також для надання допомоги громадянам при настанні певних подій в їхньому житті.

Економічну категорію страхування характеризують такі ознаки:

1. При страхуванні виникають грошові перерозподільні відносини, обумовлені наявністю страхового ризику як імовірності і можливості настання страхового випадку, здатного завдати матеріальних чи інших збитків.

2. Для страхування характерні замкнені перерозподільні відносини між його учасниками, пов'язані з солідарним розподілом суми збитку в одному або декількох суб'єктах на всі суб'єкти, залучені до страхування. Подібний замкнений розподіл збитків ґрунтується на ймовірності того, що число постраждалих суб'єктів, як правило, менше числа учасників страхування, особливо якщо число учасників досить велике.

3. Для організації замкненого розподілу збитків створюється грошовий страховий фонд цільового призначення, який формується за рахунок фіксованих внесків учасників страхування. Оскільки кошти цього фонду використовуються лише серед учасників його створення, розмір страхового внеску є часткою кожного з них у розподілі збитків.

Тому, чим ширше коло учасників страхування, тим менше розмір страхового внеску, і тим доступніше і ефективніше стає страхування.

Якщо у страхуванні беруть участь мільйони страхувальників і застраховані сотні мільйонів об'єктів, то з'являється можливість за рахунок мінімальних внесків відшкодовувати максимальний збиток.

4. Страхування передбачає перерозподіл збитку як між різними територіальними одиницями, так і в часі. При цьому, для ефективного територіального перерозподілу страхового фонду протягом року між застрахованими господарствами потрібні досить велика територія і значна кількість об'єктів, які підлягають страхуванню. Тільки при дотриманні цієї умови, можливо розподілення збитку від стихійних лих, що охоплюють великі території. Розподіл збитку в часі у зв'язку з випадковим характером виникнення надзвичайних подій, виходить за рамки одного господарського року. Надзвичайних подій може не бути декілька років поспіль, і точний час їх настання невідомо. Ця обставина породжує необхідність резервування в сприятливі роки частини страхових платежів, які надійшли для створення резервного фонду, щоб він служив джерелом відшкодування надзвичайного збитку в несприятливому році.

5. Характерною рисою страхування є повернення мобілізованих страховим фондом платежів у формі відшкодування збитків протягом розрахункового тимчасового періоду в тому ж територіальному масштабі.

Аналіз стану справ у сфері медичного страхування в Україні, на думку вітчизняних дослідників І. Е. Астахової та Є. О. Касьян, засвідчує: «Запровадження медичного страхування в Україні вкрай важливе і належить до першочергових завдань, які потребують негайного вирішення, оскільки питання сучасного становища охорони здоров'я одне з найгостріших у нашій країні. Ситуація, що склалася в такій важливій галузі, невлаштовує ані пересічних громадян, ані медиків» [5, с. 120]. З аналогічних позицій розглядають цю проблему і фахівці Львівського національного медичного університету ім. Данила Галицького О. Б. Борецька, Б. Я. Ніколайчук, А. Л. Федущак [6, с. 137, 140].

Страхуванню властиві свої особливості, тому вважається, що страхова діяльність базується на економіці страхування, пов'язаної з оцінкою страхового ризику, визначенням оптимального балансу між прибутками та витратами страховиків, регулюванням інвестицій і що дозволяє страховій компанії, досягти оптимальних результатів.

Будучи економічною категорією, страхування знаходиться у зв'язку із категорією фінансів. Наприклад, повернення мобілізованих до страхового фонду страхових платежів наближає страхування

до категорії кредиту. У всіх країнах страхування є стратегічним сектором економіки. Обсяг резервів і терміни, на які розміщуються кошти, перетворюють страхові компанії у найпотужніші фінансові кредитні інститути.

Система медичного страхування може забезпечити реальний внесок у підвищення якості медичної допомоги та ефективності використання ресурсів охорони здоров'я. Серед головних перетворень послідовний перехід на страховий принцип фінансування охорони здоров'я, концентрація в системі медичного страхування 80-85% державних коштів на охорону здоров'я (включаючи кошти на оплату швидкої медичної допомоги та основної частини соціально значущих захворювань), реалізація на цій основі домінуючого принципу оплати за обсяг і якість медичних послуг, підвищення системності надання медичної допомоги в різних медичних організаціях; удосконалення системи контролю якості медичної допомоги і захисту прав застрахованих. Встановлення вимоги включення до договорів між страховиками і медичними організаціями зобов'язань щодо конкретних заходів з підвищення якості медичної допомоги, а також моніторингу за їх дотриманням, розширення функцій страховиків і підвищення їх ролі в планування та управлінні обсягами медичної допомоги, організації надання медичної допомоги застрахованим; сприяння формуванню конкурентного ринку медичного страхування на основі об'єднання в рамках однієї страхової медичної організації різнопланових програм медичного страхування; створення системи поділу фінансових ризиків між державою і страховиками, які працюють з об'єднуючими програмами; передання територіальним фондам медичного страхування функцій страховика; розвиток системи персоніфікованого обліку наданої медичної допомоги; використання бази даних для планування обсягів медичної допомоги; удосконалення системи організації оплати медичних послуг.

У додаток до розвитку системи медичного страхування повинні отримати розвиток різноманітні державні програми додаткового медичного страхування, до яких можуть приєднатися громадяни, в першу чергу в сфері забезпечення ліками, стоматологічної допомоги для дорослих, первинної медико-санітарної допомоги, заснованої на моделі лікаря загальної практики. При цьому використовуються фінансові механізми системи медичного страхування, насамперед, регульовані ціни на медичні послуги, що робить такі програми більш доступними для населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сіташ, Т. Д. Державно-приватне партнерство в охороні здоров'я: прагматика та пріоритети / Т. Д. Сіташ, С. В. Підгаєць // Інноваційна економіка. – 2012. – № 2. – С. 316-318.
2. Поліщук М. Підготовка висококваліфікованих фахівців – першочергове завдання медичної галузі / М. Поліщук // Ваше здоров'я-12 (789). – Режим доступу : www.vz.kiev.ua/med/12-05/5.shtm.
3. Худоба О.В. Оцінка кадрового потенціалу системи охорони здоров'я України / О.В. Худоба // Режим доступу: www.kbuara.kharkov.ua/e-book/...4/.../06.pdf
4. Білинська М.М., Попченко Т.П. Розвиток інтелектуального та кадрового менеджменту в державному управлінні охороною здоров'я / М.М. Білинська, Т.П. Попченко // Главный врач. – 2007. - № 11. - С. 69-73.
5. Астахова І.Е., Касьян Є.О. Перспективи загальнообов'язкового медичного страхування в Україні / І.Е. Астахова, Є.О. Касьян // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2009. - № 1(6). – С. 120-125
6. Борецька О.Б., Николайчук Б.Я., Федущак А.Л. Соціальне медичне страхування в Україні: минуле і нові перспективи / О.Б. Борецька, Б.Я. Николайчук, А.Л. Федущак // Клінічна фармація, фармакотерапія та медична стандартизація. – 2011. - №1-2. – С. 137-145

В. В. Шевчук,
Черноморский национальный университет
им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

МЕХАНИЗМЫ УСИЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОСТИ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ

В статье предпринята попытка анализа оптимизации механизмов усиления эффективности и результативности государственного регулирования инновационности в системе здравоохранения Украины. Охарактеризованы возможные дальнейшие пути и модели реализации обновления системы здравоохранения Украины.

Ключевые слова: механизмы государственного регулирования, инновационность, инновационное развитие, система здравоохранения, оптимизация механизмов регулирования.

V. Shevshuk,
Petro Mohyla Black Sea State University,
Mykolaiv, Ukraine

MECHANISMS FOR ENHANCING THE EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF STATE REGULATION IN THE HEALTH INNOVATION UKRAINE

In article author makes an attempt to analyse mechanisms of increasing efficiency and potency of governmental regulation for innovations in healthcare system in Ukraine. It characterizes available trends of renewing healthcare system in Ukraine.

Key words: governmental mechanism of regulation, innovation, innovation development, healthcare system, optimization of regulation mechanisms.

Рецензенти: Євтушенко А. Н., д-р політ. наук, професор;
Андріяш В. І., канд. політ. наук, доцент.

© Шевчук В. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 24.10.2016

Смельянов В. М.,
д-р наук з держ. упр., професор
кафедри публічного управління та адміністрування
Чорноморський Національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Берсан Є. В.,
магістрант, Інститут державного управління,
Чорноморський Національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню проблем впровадження електронного урядування в Україні. Розглянуті питання формування нормативно-правової бази електронного урядування, використання сучасних бібліотек для допомоги громадянам України вміню використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології для ефективнішого отримання державних послуг через мережу Інтернет та зменшення рівня корупції за допомогою дистанційного замовлення та отримання послуг. Описані важливі функції, які виконують публічні бібліотеки зарубіжних країн, на прикладі Сполучених Штатів Америки. Вказані ризики проекту електронного урядування та шляхи їх зменшення. Розглянуті тенденції збільшення користувачів Інтернету та проблеми рівності доступу до глобальної мережі. Описані проблеми та перспективи систем електронного документообігу. Висвітлено практичну допомогу впровадження закордонного досвіду у сфері електронного урядування. Надано рекомендації щодо перспектив подальшого удосконалення роботи електронного урядування.

Ключові слова: електронне урядування, інформаційне суспільство, публічні бібліотеки, електронні послуги, адміністративні послуги, Інтернет, електронний документообіг, електронний цифровий підпис.

Для України, як країни, яка намагається адаптуватися до стандартів Європейських країн, важливим є застосування сучасних електронних технологій, за допомогою яких взаємодія органів державної влади та місцевого самоврядування з громадянами стає більш ефективною у порівнянні з традиційною взаємодією. У нагоді стає й стрімка розбудова інформаційного суспільства. Підвищення ефективності практично у всіх сферах людської діяльності може бути досягнуто за допомогою використання високих технологій. Завдяки новим інформаційним технологіям відбуваються докорінні зміни в системі управління, піддаються автоматизації процеси обґрунтування і прийняття рішень та організація їх виконання, професійний рівень фахівців, зайнятих в управлінській діяльності, підвищується [3].

Постановка проблеми. Дослідження тенденцій та проблем впровадження електронного урядування необхідне для визначення шляхів їх вдосконалення та з метою з'ясування можливості та доцільності адаптації іноземного досвіду у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значну увагу дослідженню питань електронного урядування у своїх роботах приділяють такі науковці, як

О. Данильян, Д. Дубов, С. Дубова, І. Жилиєв, Т. Кагановська, І. Клименко, К. Линьов, Л. Лойко, Ж. Павленко, Г. Почепцов, В. Шверда, О. Юлдашев, С. Чукут, а також багато інших. Проте, незважаючи на наукову та практичну значущість їх наукових праць, процес впровадження електронного урядування в Україні потребує ґрунтовного та систематичного удосконалення, що зумовлює актуальність питання та вказує на необхідність подальших досліджень.

Формування цілей статті (постановка завдання). Розглянути загальні засади, законодавче забезпечення розвитку електронного урядування та на основі розгляду розвитку електронного урядування визначити перспективи впровадження електронного урядування в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Електронне урядування – це форма організації державного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій для формування нового типу держави, орієнтованої на задоволення потреб громадян [5].

Інформаційно-комунікаційна технологія – це є процес, що використовує комп'ютерні мережі та су-

купність сучасних телекомунікаційних засобів зв'язку і методів збору, обробки і передачі даних для одержання інформації нової якості про стан об'єкта, процесу чи явища.

Електронне урядування за допомогою застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій надає повний комплекс державних послуг для всіх категорій громадян та суб'єктів господарювання та забезпечує якісно новий рівень відкритої взаємодії держави та суспільства.

Електронне урядування є формою організації державної влади з використанням локальних комп'ютерних мереж та глобальної комп'ютерної мережі Інтернет, яка забезпечує функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування в режимі реального часу та робить максимально простим і доступним щоденне спілкування з ними громадян та суб'єктів господарювання.

Електронне урядування передбачає організацію діяльності органів влади, їх взаємодію з фізичними та юридичними особами шляхом максимального використання у їхній діяльності сучасних інформаційних-комунікаційних технологій. В умовах розвиненого електронного урядування будь-яка особа може звернутися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування для отримання необхідної інформації і задоволення адміністративних послуг з допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних та Інтернету. Не відходячи від комп'ютера можна здійснити будь-яку транзакцію з органом влади (zareєструвати юридичну особу, земельну ділянку, посвідчити договір купівлі-продажу, оренди тощо), витрачаючи при цьому якнайменше часу, не стоячи в чергах, що сприяє економії часу та бюджетних коштів на адміністрування.

Для ефективного розвитку інформаційного суспільства в Україні потрібна цілеспрямована узгоджена діяльність всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування, формування та реалізація державної політики розбудови інформаційного суспільства як невід'ємної складової державної політики сталого розвитку України.

За допомогою державної політики електронного урядування підвищується ефективність діяльності суб'єктів електронного урядування та полегшується формування відносин влади, суспільства та громадянина.

Формування нормативно-правової бази інформатизації почалося з 1998 року, коли було прийнято Закон України «Про Національну програму інформатизації». Після цього ще було прийнято закони «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронний цифровий підпис» та низку актів Уряду. Але це була лише невдала спроба формування державної політики з впровадження електронного урядування в рамках програми «Електронна Україна». В організаційному плані з 1998 по 2006 роки на першому етапі було створено Національне агентство з питань інформатизації при Президенті України. В подальшому Національне агентство з питань інформатизації при Президенті України в ході реорганізації органів державної влади перетворилося у Державний департа-

мент в структурі Міністерства транспорту та зв'язку. В державних органах влади для реалізації завдань інформатизації було сформовано структурні підрозділи, які не передбачали типової структури та функцій. Координація діяльності органів державної влади була недостатньо ефективною, і, як наслідок, відомчі інформаційні системи розроблялися без урахування загальних вимог до взаємодії, формати та стандарти даних не узгоджувалися, інформаційні ресурси органів державної влади формувалися хаотично та не обліковувалися. На цьому етапі планувалася розробка національних стандартів в сфері інформатизації, створення пошукових систем, потужних інформаційних ресурсів, створення системи захисту інформації, розбудова індустрії програмного забезпечення. Наукові розробки цього етапу стосуються в основному технологічних питань побудови інформаційних систем і не розглядають питання теоретичного обґрунтування принципів обробки інформації, оцінки її якості, не вирішують питання послідовної та узгодженої реалізації завдань побудови інформаційного суспільства. Основний етап розвитку електронного урядування розпочався в 2015 році після прийняття Коаліційної угоди парламентських фракцій Верховної Ради України та Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020».

Електронне урядування є складним, витратним і тому ризикованим проектом, так як у ньому основними ризиками є потреба значних ресурсів при побудові інформаційного суспільства та й те, що інформаційно-комунікаційні технології можуть бути використані проти інтересів громадянина, суспільства та держави. Зменшення рівня ризиків можливо тільки за умов формування науково-обґрунтованої державної політики та її ефективної реалізації, у тому числі, шляхом апробації різних комбінацій класичних та нетрадиційних підходів, способів та моделей державного управління, типових технічних та технологічних рішень, необхідних нормативно-правових документів в рамках масштабного експерименту, в якому його виконавці на добровільних засадах приймають участь та надають свої ресурси та обмінюються отриманим досвідом та здобутками.

Електронне урядування тісно пов'язане з таким явищем, як електронна демократія – це форма прямої демократії, що характеризується використанням інформаційно-комунікаційних технологій як основного засобу для колективних розумових і адміністративних процесів на всіх рівнях (починаючи з рівня місцевого самоврядування й закінчуючи міжнародним). Суть електронної демократії зводиться до використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою посилення демократичних процесів в умовах існування представницької демократії. Мета електронної демократії полягає у створенні фундаменту для участі громадян у прийнятті державних рішень, здійсненні впливу на формування і реалізацію державної політики, вирішення питань місцевого значення, посилення прозорості та підзвітності органів влади громадянам. За допомогою електронної демократії в Україні кожна людина та громадянин буде мати можливість за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій брати участь у формуванні та реалізації державної та

місцевої політики. Бажано створювати умови для громадськості в електронному вигляді подавати органам державної влади та органам місцевого самоврядування пропозиції щодо покращення діяльності цих органів, розвитку держави та суспільства в цілому.

В залежності від конкретних цілей та потреб суб'єктів громадянського суспільства, рівня комп'ютерної компетентності можуть використовуватися різні інструменти електронної демократії. До них відносяться: електронні опитування, електронні звернення, електронні наради, електронні дискусії, електронні скарги, електронні консультації, веб-трансляції, електронна ініціатива.

До основних етапів процесу становлення електронної демократії відносяться:

- електронне охоплення;
- електронне включення;
- електронне партнерство.

Україна все ще перебуває на початковому етапі розвитку електронної демократії – електронне охоплення, основою якого є електронне інформування, яке виступає передумовою зміцнення стосунків між владою та громадянами, має однобічний характер, тому що інформація надходить в режимі он-лайн від державних органів до громадян. Однак, простежуються й елементи електронного включення. До сучасних проблем електронного урядування можна віднести те, що деякі органи державної влади проводять он-лайн опитування громадської думки, але дуже часто ці опитування носять лише формальний характер та їх результати не беруть до уваги. Виходом з цієї ситуації може бути закріплення юридичної сили на законодавчому рівні електронних документів.

Застосування Інтернет технологій, зокрема веб-сайтів, при взаємодії між державою та громадянським суспільством має бути пріоритетним напрямком, так як це призводить до істотної економії часу та ресурсів, сприяє прозорості системи державного управління.

Взагалі, до переваг впровадження електронної демократії можна віднести:

- залучення громадян до прийняття рішень на більш ранніх стадіях і в більш тісній формі;
- істотне зниження витрат на здійснення демократичних процедур;
- залучення суспільних груп громадян з обмеженими можливостями.

В умовах існування демократичного суспільства та правової держави формування електронної демократії є необхідною складовою впровадження електронного урядування, так як у неї є великий потенціал у розбудові громадянського суспільства, що сприяє зміцненню суспільної стабільності.

При впровадженні електронного урядування особливу увагу треба приділити питанню захисту електронної інформації. Розвиток інформаційних технологій має як позитивний, так і негативний бік. Удосконалення засобів оброблення і передачі інформації створює умови для розвитку демократичного суспільства, участі громадян у прийнятті найважливіших рішень, подолання відчуженості тощо. Але інформаційні технології можуть бути використані для створення сис-

теми всеохоплюючого, тотального контролю над суспільством взагалі та кожним його членом зокрема.

Інформаційна безпека – баланс між інформаційною відкритістю та закритістю, між прагненнями максимально розширити доступ громадян до нетаємної публічної інформації й максимально захистити інформацію корпоративного і приватного змісту.

До ризиків інформаційної безпеки можна віднести:

- несанкціонований витік таємної, конфіденційної та іншої інформації з обмеженим доступом;
- обмеження свободи слова та доступу громадян до інформації;
- спотворення інформаційних ресурсів та програмного забезпечення;
- руйнування системи цінностей, духовного та фізичного здоров'я особи, суспільства, негативні зміни їх цільових настанов;
- обмеження можливостей органів державної влади приймати адекватні рішення;
- низький рівень інтегрованості країни у світовий інформаційний простір.

Важливими напрямками інформаційної безпеки є:

- удосконалення та оптимізації система підготовки кадрів фахівців за спеціальністю «інформаційна безпека»;
- нормативне визначення порядку використання всесвітньої інформаційної мережі Інтернет органами державної влади, який враховував би вимоги щодо захисту інформації;
- гарантування технічного захисту інформації в міністерствах і відомствах та насамперед в інформаційно-телекомунікаційних системах.

На сучасному етапі впровадження електронного урядування дуже гостро постало питання апаратного та програмного забезпечення для доступу до електронної мережі обміну даними. Це більше стосується сільської місцевості, з найменшою кількістю апаратного забезпечення, здатного виконувати обмін інформацією у електронному вигляді. Також великим гальмом є те, що майже всім верствам населення потрібна практична допомога у освоєнні користування сайтами та веб-порталами. Для знищення прогалів краще за все використовувати сучасні бібліотеки з їх працівниками у ролі сучасних вчителів, які на практиці зможуть допомогти відвідувачам навчитися користуватися сучасними технологіями, так як цього потребують не тільки люди похилого віку, а й приблизно 40 відсотків працездатного населення.

У звичайних громадян нашої країни раніше не було можливості впливати на процес прийняття рішень у зв'язку з тим, що Україна була централізованою країною. На даний час, в зв'язку проведенням багатьох реформ, залучення громадян на місцевому рівні стає дуже важливим, так як в минулому ми вже відчували негативний досвід централізованого, непрозорого управління. Електронне урядування за допомогою використання нових способів впровадження покращує ефективність надання державних послуг при активному використанні інформаційно-комунікаційних технологій.

В нагоді стає й зарубіжний досвід. Так, за даними дослідження Американської бібліотечної асоціації публічні бібліотеки Сполучених Штатів Америки відповідально виконують важливу функцію – допомагають людям знайти важливу офіційну інформацію, зокрема про виплати з безробіття, федеральну та місцеву допомогу у разі надзвичайної ситуації, заповнення податкових декларацій тощо, таким чином, майже всі публічні бібліотеки надають допомогу читачам у доступі та використанні послуг електронного урядування.

В Україні також приділяється велика увага ролі публічних бібліотек. Яскравим прикладом є проект «Публічні бібліотеки — мости до електронного урядування», за допомогою якого з'ясовуються основні тенденції ринку електронних послуг на державному та регіональному рівнях, обговорюються шляхи залучення населення областей України до використання електронних послуг, ефективність просування цих послуг серед мешканців областей, узгоджуються програми спільних дій та відпрацьовуються ефективні механізми взаємодії органів та установ у сфері надання адміністративних послуг он-лайн. В рамках цього проекту проходять й «особливі» тренінги з електронного урядування, адже участь приймають й люди з особливими потребами. Ця категорія населення, як жодна інша, потребує можливості відстоювати свої права та вирішувати побутові питання, не виходячи з дому. На цих тренінгах громадяни дізнаються, як писати звернення до органів влади різних рівнів і конкретних народних депутатів, про веб-ресурси, де можна познайомитися зі спеціалізованим законодавством та запропонувати зміни до нього. Велике значення має те, що люди, для яких у нашому світі існує стільки перешкод навіть на шляху задоволення елементарних життєвих потреб, сьогодні вчаться основну правову інформацію отримувати безперешкодно. До того ж відтепер відправка поштових платежів, купівля залізничних та автобусних квитків, оплата мобільного зв'язку уже не будуть для них випробуванням, все це стало доступним через глобальну мережу Інтернет. Не менш важливим є те, що учасники тренінгів, які є керівниками своїх громадських осередків поширюватимуть цю інформацію та навчатимуть інших.

Вже багато років у бібліотеках міст України створюються Центри обслуговування громадян, які забезпечують доступ населення до послуг в системі електронного урядування. Вони надають теоретичну та практичну допомогу з доступу громадян до інформації про послуги, що надаються національними та місцевими органами влади завдяки цьому зменшується бюрократія та розширюються права й можливості громадян, що позитивно впливає на доступність, прозорість, зрозумілість, а, найголовніше, на ефективність місцевого урядування. Ініціатива з електронного урядування вже допомогла багатьом бібліотекам стати невід'ємними центрами громади для мешканців свого міста, а незабаром цю можливість зможуть мати й більшість бібліотек сільських громад.

З кожним роком в Україні збільшується кількість користувачів Інтернету. Так, за результатами соціологічного дослідження Київського міжнародного ін-

ституту соціології темп приросту протягом лютого 2015 - лютого 2016 років склав 8%, взагалі ж у лютому 2016 року 61,6% дорослого населення України користувалися Інтернетом, а частка користувачів Інтернет серед людей 18-39 років в Україні сягнула 91% [4]. Тому електронне урядування має хороші перспективи для ширшого залучення місцевих громад до процесу прийняття рішень на місцевому рівні. Але, за словами експертів, незважаючи на стабільну тенденцію збільшення користувачів Інтернету, в Україні важливою проблемою залишається рівність доступу абонентів до мережі. Якщо у великих містах якість і рівень послуг, що надаються провайдером, майже нічим не поступається європейському рівню, то жителі сіл або малонаселених пунктів частіше відчують обмеження в технічних можливостях підключення, також вік за 40 років зменшує вірогідність користування Інтернетом.

Надання адміністративних послуг, які передбачають міжвідомчу взаємодію або звернення громадян до декількох органів державної влади та органів місцевого самоврядування, пов'язане із значною втратою часу внаслідок відсутності взаємодії між відповідними відомчими інформаційними системами.

Державні органи все більше використовують системи електронного документообігу, які мають певну особливість, яка полягає у тому, що система або повинна бути впроваджена повсюдно, на всіх робочих місцях, пов'язаних із створенням, редагуванням і зберіганням інформації для підвищення ефективності її застосування. Підвищення ефекту від функціонування системи електронного документообігу можна досягнути шляхом її інтеграції з іншими системами, зокрема, з геоінформаційною системою та електронною поштою [1].

Але у будь-якій організації знайдуться співробітники, які прагнуть уникнути чогось нового, що викликає одну з основних проблем впровадження таких систем, яка може завести в глухий кут весь процес впровадження. Така поведінка персоналу звичайно обумовлена небажанням навчатися і перенавчатися, а також, можливо, низькою освіченістю, що особливо актуально у організаціях, в яких сама кадрова політика дуже консервативна і, навіть керівник, не вільний у переміщенні або оновленні кадрів. Але ж робота з персоналом завжди є політикою на рівні всієї організації та психологією на рівні конкретних спеціалістів. Тому у більшості випадків потрібен індивідуальний підхід до кожного з врахуванням його особистих, вікових та професійних особливостей. Потрібно пам'ятати, що спеціалістам, які роками звикали до одного способу роботи дуже важко різко перейти на зовсім незвичний інший спосіб, ще й без зниження навантаження. Індивідуальний підхід полягає у наступних діях: більшість молодих спеціалістів на достатньому рівні вже вміють користуватися соціальними мережами, електронною поштою та офісними додатками, тому для них перехід на електронну форму документообігу не буде складним вже після опрацювання інструкцій о нових програмних засобів, для інших співробітників треба проводити навчальні тренінги та перехід робити поступовим.

Інформаційні технології на підприємствах різних форм власності і видів діяльності повинні розвиватися за електронною технологією шляхом створення інтегрованого банку даних для задоволення інформаційних потреб користувачів у реальному масштабі часу. Автоматизація документообігу реалізується багатьма системами, і кожна з них претендує на «комплексний підхід до автоматизації документообігу». Та вже незабаром більшість організацій перейде на уніфіковану форму електронного документообігу. Наскрізний автоматичний контроль виконання на всіх етапах роботи з документами кардинально підвищить якість роботи виконавців та зробить терміни підготовки документів більш керованими та прогнозованими.

До основних проблем впровадження технологій електронного урядування в Україні можна віднести: питання фінансування; кваліфікацію державних службовців; проблема доступу до мережі Інтернет; неналежне виконання обов'язків органів влади супроводу веб-сайтів.

Сучасні інформаційні технології відіграють дедалі важливішу роль у системі державного управління розвинутих країн. Відповідно у зарубіжних країнах, можна виділити декілька етапів його впровадження до практики застосування технологій електронного урядування: створення веб-сайтів різних міністерств та комітетів, що містять інформацію про їхню місію і напрями діяльності; впровадження елементів інтерактивності; створення реальної інтерактивності; створення об'єднаних порталів міністерств, служб тощо, через які можна здійснювати будь-які види трансакцій; створення електронної системи публічної адміністрації на основі єдиних стандартів, а також урядового порталу як єдиної точки доступу до всіх послуг.

Практичну допомогу з впровадження закордонного досвіду у сфері електронного урядування українцям надають експерти різних країн. Так, за словами Яніки Борисівни Мерило, фахівця з електронного урядування з Естонії, у самій Естонії уряд навчив всіх своїх громадян користуватися комп'ютером і послугами електронного урядування. В Естонії 99% населення користується електронними послугами. Працюють великі державні програми, які вже навчили близько 200 тис. людей користуватися Інтернетом. Для населення Естонії у 1,3 млн осіб – це солідна цифра. Дуже важливо, що є послуги, які потрібні пенсіонерам. Наприклад, отримання повторного рецепту на лікарський препарат. Вони можуть отримати цей рецепт в особистому електронному кабінеті мешканця і далі, показавши документ в аптеці, отримати ліки. У 2015 році за участю на той час позаштатного радника львівського мера Яніки Борисівни Мерило у сфері

електронного урядування за декілька місяців зробили те, що не було зроблено за 24 роки [2]. На даний час на посаді виконувача обов'язків заступника міського голови міста Дніпра Яніка Борисівна Мерило допоможе запровадити багато цікавих проєктів, одним з яких є впровадження досвіду Грузії, що дозволяє економити до 60% коштів міського бюджету. Те, щоб Україна була сильна і вільна, важливо не тільки для неї самої, але і для інших держав, які зможуть допомогти нашій країні своїм передовим досвідом, впровадження якого звичайно ж потребуватиме певної адаптації.

Треба зауважити, що електронне урядування не є частковим технологічним рішенням, воно являє собою концепцію здійснення управління державою, яка у свою чергу необхідна для глобального інформаційного перетворення суспільства.

На сьогоднішній день багато проєктів у сфері електронного урядування вже втілено у життя. Прикладом є такі прототипи базових елементів, як електронне міністерство, електронний регіон, електронне місто, електронне село, досвід яких треба поширювати на всю територію України. Але невирішеною проблемою залишається інтеграція цих елементів в єдину систему. Для організації міжвідомчої та міжрегіональної електронної взаємодії потрібні масштабні комплексні рішення, які підкріплюються відповідними ресурсами.

Висновки із дослідженого матеріалу і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Впровадження електронного урядування суттєво підвищує рівень прозорості та відкритості органів влади, призводить до зростання рівня залучення громадян у демократичні процеси та зниження рівня корупції в Україні. На сьогоднішній день поширення інформаційно-комунікаційних технологій, які дозволяють громадянам приймати участь у політичних процесах, не призвело до помітного розвитку електронної демократії в Українському суспільстві. Для успішного впровадження та розвитку електронного урядування вже прийнята законодавча база та сформовано організаційні передумови, хоча окремі проблемні питання потребують комплексних рішень, які підкріплюються відповідними ресурсами.

В подальшому потрібно звернути увагу на масове впровадження захищеного електронного підпису та подолання психологічного бар'єру, який полягає у неготовності сприймати електронні документи, як рівноцінні їм у паперовому вигляді. Впровадження передового закордонного досвіду, адаптованого до умов України, може стати запорукою успішного удосконалення роботи електронного урядування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Куспляк І. С. 100 міст – крок вперед. Моніторинг впровадження інструментів електронного урядування, як основи надання адміністративних послуг в електронному вигляді / за. заг. ред. І. С. Куспляк, А. О. Серенок. – Вінниця : ГО «Подільська агенція регіонального розвитку», 2014. – 86 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nc.gov.ua/news/index.php?ID=1577>
2. Мерило Я. Б. Електронне урядування – спосіб швидко і без хабарів замовити послугу, 20.08.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://hromadskeradio.org/programs/hromadska-hvylya/elektronne-uryaduvannya-sposib-shvydko-i-bez-habariv-zamovyty-poslugu-merylo>
3. Писаренко В. Переваги електронного документообігу в діяльності органів державної влади та проблеми впровадження / Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр». – Випуск 3(11). – Вересень, 2012. – 200 с. ; с. 31–35.
4. Понад 60% дорослих українців користуються Інтернетом – опитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unian.ua>
5. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні : Розпорядження, Концепція Кабінету Міністрів України; від 13.12.2010 № 250 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

В. М. Емельянов, Е. В. Берсан,

Черноморский Национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ

Статья посвящена исследованию проблем внедрения электронного правительства в Украине. Объектом исследования выступает электронное управление в системе государственного управления. Предметом исследования являются теоретические и методологические основы процесса внедрения электронного правительства в Украине.

В статье отражены вопросы формирования нормативно-правовой базы электронного правительства, использования современных библиотек для помощи гражданам Украины использовать современные информационно-коммуникационные технологии для эффективного получения государственных услуг через Интернет и уменьшение уровня коррупции с помощью дистанционного предоставления услуг. Описаны важные функции, которые выполняют публичные библиотеки зарубежных стран на примере Соединенных Штатов Америки. Указаны риски проекта электронного правительства и пути их уменьшения. Рассмотрены тенденции увеличения пользователей Интернета и проблемы равенства доступа к глобальной сети. Описаны проблемы и перспективы систем электронного документооборота. Отражена практическая помощь внедрения зарубежного опыта в сфере электронного правительства. Даны рекомендации относительно перспектив дальнейшего совершенствования работы электронного правительства.

Предложения, изложенные автором в данной статье, могут быть полезны для развития новых практических позиций внедрения электронного правительства, а применение их на практике обеспечит повышение эффективности государственного управления и улучшения ситуации в стране.

Ключевые слова: электронное правительство, информационное общество, публичные библиотеки, электронные услуги, административные услуги, Интернет, электронный документооборот, электронная цифровая подпись.

V. Emelyanov, E. Bersan,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT E-GOVERNMENT IN UKRAINE

This article is devoted to the problems of implementing e-government in Ukraine to identify ways to improve them and to examine the possibility and feasibility of adapting foreign experience in the field of information and communication technologies.

Object of research supports e-governance in public administration. The subject of research is theoretical and methodological foundations of the process of implementing e-government in Ukraine.

The process of implementing e-government in Ukraine requires a thorough and systematic improvement that leads to the relevance of the test questions and points to the need for further research.

The article reflects the formation of the legal framework of e-government, the use of modern libraries to help citizens of Ukraine ability to use modern information and communication technologies for effectively to public services via the Internet and reduce corruption by remote ordering and receiving services. Described important functions that perform public libraries abroad, the example of the United States. These e-government project risks and ways to reduce

them. Considered increasing trend of Internet users and the problems of equal access to the network. Described problems and prospects of electronic documents. Deals with the practical support implementation of international experience in the field of e-government. The recommendations on the prospects for further improvement of e-government.

The proposals presented by the author in this article may be useful for developing new items of practical implementation of e-government, and their application in practice will improve the efficiency of public administration and improve the situation.

Keywords: *e-government, information society, public libraries, electronic services, administrative services, the Internet, electronic documents, electronic signature.*

Рецензенти: Штиршов О. М., канд. наук з держ. упр., доцент;

Дерега В. В., канд. політ. наук, доцент.

© Ємельянов В. М., Берсан Є. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 15.11.2016

Проців О. Р.,
кандидат наук з держ.упр., головний спеціаліст
Івано-Франківського обласного управління
лісового та мисливського господарства
м. Івано-Франківськ, Україна

ВПЛИВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ТОРГІВЛЮ ДИЧИНОЮ У ГАЛИЧИНІ КІНЦЯ ХІХ – ПОЧАТКУ ХХ СТ.

Проілюстровано напрямки діяльності мисливських товариств в Австро-Угорській імперії та Польщі у другій половині ХІХ–початку ХХ століття в частині лобювання законодавчого забезпечення державного управління у торгівлі дичиною та впливу на органи державної влади та місцевого самоврядування щодо ефективного дотримання існуючих вимог законодавства. Висвітлено діяльність товариств в організації матеріального, інформаційного, інституційного, наукового забезпечення процесу легалізації торгівлі дичиною. Проведено аналіз діяльності товариства у частині контролю за діяльністю органів влади Галичини та Другої Речі Посполитої щодо виконання ними функцій по належній організації торгівлі дичиною. Виявлена тенденція до зменшення ціни на дичину при належній організації її реалізації.

Ключові слова: мисливські товариства, дичина, торгівля, експорт, державне управління.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Без ґрунтового дослідження діяльності громадських організацій неможливо повністю проаналізувати економічні та політичні процеси, що відбуваються у суспільстві. Для реалізації інтересів своїх членів вони відповідно впливали на процес ухвалення законодавчих актів у галузі мисливського господарства. Одним із ключових факторів, що негативно впливав на ефективність мисливства Галичини, було браконьєрство, пов'язане також й з нелегальною реалізацією дичини. Мисливські товариства Галичини були надзвичайно зацікавлені у нівелюванні незаконного полювання, яке спонукало їх чинити відповідний вплив на органи державної влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначена проблематика широко висвітлювалась у періодичній пресі Австро-Угорської імперії, а саме: у журналах «Łowiesc» («Мисливець»), що виходив у Львові як друкований орган Галицького мисливського товариства з 10 січня 1878 року; «Łowiec Polski» («Польський мисливець»), що виходив у Варшаві як орган цісарського товариства правильного полювання Польщі з 1899 року; «Де заграли мисливські сурми», виходив з 1926 по 1939 р.р. у м. Вільнюс.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою та завданням цього дослідження є висвітлення діяльності мисливських товариств в Австро-Угорській імперії та Другій Речі Посполитій кінця ХІХ – початку ХХ століття, зокрема їх впливу на органи державної влади у частині належного забезпечення реалізації дичини.

Виклад основного матеріалу дослідження. Свій вплив на законодавче забезпечення та його правозастосування у галузі торгівлі дичиною мали громадські організації. Головним чином, у Галичині це були Галицьке мисливське товариство, Малопольське мисливське товариство, Галицьке товариство охорони тварин, Львівські товариства мисливців ім. святого Губерта та «ТУР», товариства мисливців у Надвірній, Міжнародна мисливська рада. Серед багатьох апологетів створення мисливських товариств був Йозеф Ожегальський, який у 1879 році висловив ідею про потребу утворення мисливського товариства у Галичині, вказуючи на позитивну роль такого товариства не тільки для мисливців, але й для економіки Галичини. Крім того, він дотримувався думки, що розвиток мисливського господарства буде сприяти здешевленню ціни на м'ясо дичини на міських ринках[1].

У 1876 році у Львові з'явилося «Галицьке мисливське товариство». Перші збори членів товариства (42 особи) відбулись 24 квітня 1876 р., було обрано президію та керівництво. Абсолютною більшістю голосів головою товариства було обрано визначну особистість тих часів – графа Володимира Дідушицького[2 с. 80], який був натхненником товариства, великим знавцем і любителем природи та полювання. Зібравши велику колекцію тварин і птахів переважно під час полювання, він придбав палац у центрі Львова по вул. Театральній 18, де 1869 р. після його реконструкції був організований «Природничий музей ім. Дідушицьких», теперішня назва – Львівський природничий музей[3]. Слід відмітити, що він з перших

днів організації товариства лобіював питання організації продажу дичини[4 с. 15-18].

Девізом у роботі товариства була боротьба з апатією та вимога від влади – виявляти та карати осіб за невиконання мисливського законодавства. За згодою Галицького мисливського товариства у Львові могла бути утворена його філія у місті Кракові при умові, що там збереться 100 членів, які будуть у своїй діяльності керуватися законом про товариства від 15 листопада 1867 р., застосовувати печатку з надписом «Галицьке мисливське товариство».

У статуті «Галицького мисливського товариства» були визначені ціль, засоби, управління та інші організаційні моменти діяльності товариства. Серед основних цілей товариства увага приділялася піднесенню стану звірини у державі, підтримці влади у нагляді за виконанням закону про полювання і у розслідуванні випадків невиконання Мисливського закону 1875 р.

Для досягнення своїх цілей товариство здійснювало особливий нагляд за виконанням Мисливського закону членами товариства, займалося викриттям браконьєрства і повідомляло про це владу для їх покарання, видавало винагороду за викриття браконьєрства, якщо випадки були розслідувані, а злочинець був покараний.

Відповідно до статуту Галицьке мисливське товариство складалось із членів – звичайних або чинних. Членом товариства міг бути кожен громадянин держави. Офіс товариства знаходився у Львові. Кожен член товариства міг бути присутнім на зборах товариства, мав право на виступ, голосування, безплатне отримання часопису товариства, подання пропозиції для вирішення проблем товариства.

Члени товариства, які були відсутні на зборах, мали право подати свою думку про роботу товариства письмово через одного із членів товариства. Проте члени товариства мали не тільки права, але й обов'язки, які передбачали: підтримувати цілі товариства, визначені його статутом; в особливий спосіб здійснювати нагляд за дотриманням мисливського закону; платити річний внесок у розмірі 5 золотих та вступний – 2 золоті; носити на полюванні відповідну відзнаку, отриману від товариства.

Для лобіювання інтересів мисливців при торгівлі дичиною на зборах Галицького мисливського товариства 14 березня 1878 року Владислав Жонтак вніс пропозицію щодо організації на Львівському ринку торгового ряду для реалізації дичини. На думку доповідача, це дасть змогу зменшити ціну на дичину і вона буде конкурентоздатною щодо свійського м'яса[5 с. 3]. Першими на цей заклик відгукнулись граф Роман Потоцький, який направив 126 зайців і 2 кабани та князь Владислав Сапега(285 зайці). Львівські часописи відзначали, що мешканці Львова радо беруть дичину. З насиченням ринку торгівці свійським м'ясом змушені були знизити ціну[6 с. 50], а мисливські господарства отримали можливість без проблем реалізовувати дичину[7 с. 177]. З метою належної організації продажу дичини журнал «Ловець» друкував оголошення про спеціально організований мисливський ряд на Львів-

ському ринку[8 с. 176], а Галицьке мисливське товариство ухвалило рішення про сплату 10% коштів від реалізованої дичини[9 с. 17]. Цей експеримент проіснував до кінця 1887 року. 1 січня 1888 року на зборах Галицького мисливського товариства було прийнято рішення про відміну утримування товариством місця для торгівлі дичиною на Львівському ринку, хоча робота у цьому напрямі не згорталась. Членам товариства було доручено провести аналіз ринку дичини, а головному редактору «Ловця» – через часопис інформувати мисливців про те, де можна найефективніше продати дичину[10 с. 8-10].

Для належної організації торгівлі дичиною та боротьби знезаконним полюванням товариством подано 13 січня 1880 року до Львівського магістрату звернення про проведення у лютому інвентаризації всіх м'ясних торгових і магазинів з метою виявлення незаконно добутої дичини[11 с. 38], а член товариства Лубенський запропонував прийняти звернення до керівництва залізниці, щоб воно не приймало посылки з дичиною без сертифікату походження дичини[12 с. 1-2].

Також Галицьке мисливське товариство лобіювало внесення до проекту Мисливського закону таких змін: «Учотирнадцятиденний термін після закінчення визначеного законом терміну полювання заборонити торгівлю м'ясом певних видів дичини на торгових, у магазину та готувати з неї їжу у ресторанах та їдальнях». При відстрілі дичини, яка знаходиться у вольєрах і яку дозволено відстрілювати у будь-який час, повітова влада повинна видавати сертифікати походження»[13 с. 136-138]. Слід відмітити, що тодішня влада врахувала ці поправки, вони були враховані також Галицьким сеймом при прийнятті нового Мисливського закону у 1897 році[14 с. 10].

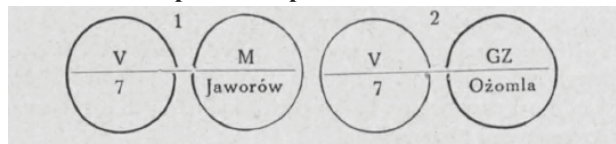
Питання незаконної торгівлі дичиною піднімали на зборах товариства у 1887 році, прийнявши звернення до влади щодо ефективного контролю за торгівлею дичиною[15 с. 153-154]. Неодноразово це питання піднімали й у мисливському часописі «Ловець»[16 с. 18-19]. На нараді товариства 30 травня 1903 року було ухвалено рішення, щоб направити звернення до намісника Галичини, в якому серед іншого зазначалось, що у Львові й у провінції не дотримуються вимоги торгівлі дичиною[17 с. 15-16], [18 с. 151]. На чисельні звернення Галицького мисливського товариства намісник Галичини Андрій Потоцький 13 серпня 1904 року направив до всіх старост розпорядження № 108.358 про суворий контроль за торгівлею дичиною, що великою мірою запобігає браконьєрству. Він наголошував, щоб старости повітів взяли під особистий контроль реалізацію дичини та особливо звертали увагу на сертифікати походження м'яса відповідно до вимог статті 37 тогочасного мисливського закону Галичини[19 с. 209]. На зборах було прийняте звернення до всіх членів товариства – контролювати ресторани та магазини на предмет легальної реалізації дичини[20 с. 287], так як торгівці продають у великій кількості зайців, яких заборонено відстрілювати з 14 лютого, а також випадки порушень правил торгівлі повідомляти органам державної влади[21 с. 49].

Слід відзначити, що товариство намагається внормувати реалізацію дичини не лише апелюючи до влади щодо ефективного правозастосування, але й вживало відповідні заходи. Так, для кращого контролю за реалізацією дичини товариство уклало угоду з торговцями м'яса щодо їхньої співпраці з членами товариства. Але така співпраця не дала сподіваних позитивних результатів. Тому було прийнято рішення про створення синдикату. Для організації синдикату на практиці товариство звернулось до найбільших закупівельників дичини з метою налагодження прямих контактів, щоб таким чином, оптимізувати витрати на торгівлю і відмежувати спекулянтів, які лише наживались на мисливських господарствах та спричиняли здороження дичини, а відповідно зменшення попиту на неї.

Власникам великих мисливських господарств було запропоновано подати інформацію про заплановані полювання, яку в подальшому передавали споживачам. На думку організаторів, централізація торгівлі принесе користь не лише мисливським господарствам, але й споживачам продукції. Для практичної реалізації цього проекту товариство вирішило профінансувати проект у сумі 250 крон та запропонувало ухвалити відповідні інструкції для організації роботи. На пропозицію члена товариства П. Ковнацького було ухвалено звернення до місцевих часописів з пропозицією публікації термінів полювання та нагадування про заборону закупівлі дичини у заборонений час. Граф Шембек запропонував звернутись до влади, щоб вони видали членам Галицького мисливського товариства відповідні посвідчення, щоб ті мали право контролю на ринках. Зокрема, член товариства П. Висоцькі звернув увагу, що дуже багато торговців зловживають при торгівлі дичиною тим, що отримавши один раз сертифікат на партію зайців і продавши їх, вони той самий сертифікат використовують для продажу зайців, куплених у браконьєрів. Він вважав сертифікати про походження дичини неефективним механізмом у запобіганні нелегальній торгівлі дичиною запропонував набагато вигідніший метод: внести зміни до законодавства з вимогою накладати на легально добуту дичину металеву пломбу з вигравірованою інформацією про повіт, з якого походить дичина. Посилаючись на практику інших країн, де їх використовували, підробити пломбу було неможливо [22 с. 162-163]. Слід відмітити, що аналогічну вимогу висували на зборах і члени мисливського товариства ім. Святого Губерта у Львові у 1890 році. Вони пропонували, щоб пломби видавав староста повіту власникам мисливських угідь або їх орендарям. На підтвердження легальної добутої дичини пломбу слід було закріпити на вусі у копитних видів дичини та на дзьобі – у пернатих [25 с. 139]. Про важливість врегулювання різних аспектів торгівлі дичиною свідчить й думка Казимира Висоцького про відсутність належного механізму для встановлення походження дичини, що спричиняє до спекуляцій на міжнародному рівні. Проблеми із встановленням походження дичини дозволили блокувати доступ на ринки реалізації мисливської продукції навіть деяким країнам. Так, експортери з Німеччини монополізували екс-

порт дичини до Франції, Англії та Італії, не допускаючи на ці ринки польських експортерів. Маніпулюючи інформацією, що у Польщі дичина низької якості, вони її ж самі скуповували у Польщі для наступної реалізації у ці країни, видаючи її за німецьку продукцію. Дієвим механізмом, який би запобіг цьому шахрайству, на думку автора статті К. Висоцького, мало стати запровадження на законодавчому рівні пломбування дичини. (Див. запропоновані К. Висоцьким зразки пломб для визначення місця походження дичини на рівні старо-стату та господарства, в якому її добуто) [24 с. 154-155].

Зразки запропонованих пломб



Повторно питання організації торгового ряду з продажу дичини піднімали на зборах товариства 2 липня 1907 року [25 с. 166]. Для цього було виділено 250 крон [26 с. 146], [27 с. 150]. Свої дії товариство аргументувало тим, що жодне підприємство у Львові не займається торгівлею дичини. Відзначали, що дичину у Львові продають у магазинах, що спеціалізуються на спеціях з метою приваблення потенційних покупців. Спекулянти у Львові в основному продавали дичину у закутках кам'яниць. Найбільше спекуляція дичиною активізувалась до Різдяних свят [28 с. 163]. Оскільки купити дичину можна було лише в обмеженій кількості через відсутність налагодженої торгівлі, то й ціна на неї зростала [29 с. 291-292].

Для більш ефективного контролю було домовлено співпрацювати з **Галицьким товариством охорони тварин, так як мета обох товариств збігалась** [30 с. 134-135]. Для співпраці у 1912 році між Галицьким мисливським товариством та Галицьким товариством охорони тварин було укладено угоду, відповідно до якої компетенція контролю за торгівлею дичиною було також покладено і на членів Галицького товариства охорони тварин [31 с. 89], [32 с. 140-141]. Товариство пропонувало на законодавчому рівні затвердити вимогу не лише встановити пломби, але й реалізовувати дичину лише через сертифікованого торговця [33 с. 151].

З розпадом Австро-Угорської імперії Галицьке мисливське товариство реорганізували. Новій владі – Другій Речі Посполитій не сподобалась назва «Галицьке» і, щоб затерти українську ідентифікацію, його переіменували на «Малопольське мисливське товариство» [34 с. 178].

Відповідно до статуту товариства члени товариства були зобов'язані вести боротьбу з браконьєрством та контролювати браконьєрів у випадку торгівлі «краденою» дичиною. Для досягнення мети товариство тісно співпрацювало з органами державної влади. Для заохочення членів товариства у боротьбі з браконьєрством та нелегальною торгівлею дичиною була заснована відзнака для тих осіб, які проявили велику відвагу у небезпечній ситуації, що загрожувала їм втратою здоров'я або життя [35 с. 78-79]. На зборах товариства 8 червня 1927 року було прийняте рішення про заохо-

чення не лише членів товариства, але й також службовців державної поліції, які проявили наполегливість у боротьбі з нелегальною торгівлею дичиною[36 с. 78-79]. Для практичного подолання нелегальної торгівлі дичиною у періодичній мисливській пресі друкували звернення із закликами до членів Малопольського мисливського товариства – повідомляти органи державної влади про випадки реалізації дроздів[37 с. 47]. На зборах 16 червня 1927 року товариство прийняло рішення організувати торговий ряд для ефективного продажу дичини[38 с. 186].

Питання нелегальної торгівлі дичиною піднімали не лише мисливські товариствами, але й громадські організації Галичини, що ставили собі за мету підняти економіку, впливати на екологію та гуманне ставлення до диких тварин.

У 1871 році на загальних зборах Галицького господарського товариства зазначалось, що органи влади у Львові не вживають жодних заходів щодо дотримання вимог закону про заборону торгівлі дичиною у заборонений час[39 с. 3].

Ефективних результатів у боротьбі з нелегальною торгівлею дичиною досягло Мисливське товариство східних земель, яке у період з 1927 по 1934 рік виплатило поліції премій на суму 1840 злотих за добре організовану боротьбу з браконьерством та організацію облав на нелегальних торгівців дичиною[40 с. 1].

Питання реалізації добутої дичини в регулювали статут мисливських товариств, які на практиці вели мисливське господарство. Зокрема, статут і правила поведінки Товариства мисливців ім. Святого Губерта у Львові від 9 вересня 1884 року визначав, що полювання у мисливських угіддях товариства можливе лише при поданні мисливцем інформації керівнику товариства. У випадку невиконання цієї вимоги конфісковану дичину реалізовували, а кошти поступали на рахунок товариства[41 с. 55], [42 с. 184-185].

Аналогічні вимоги були у Ковельському мисливському товаристві, при чому порушник навіть позбавлявся права викупити дичину[43]. Також у товаристві дозволяли полювати не членам товариства (гостям) за умови, що добута ними дичина буде реалізована, а кошти будуть зараховані товариству[44 с. 187].

Про статтю доходів від реалізації дичини йшлося у статуті Надвірнянського мисливського товариства[45]. У статуті та правилах поведінки мисливців під час полювань, мисливського товариства ТУР у Львові ухвалених на загальних зборах 28 червня 1924 і доповнених 29 червня 1926 року, визначалось, що бюджет товариства поповнюється від реалізації спірної дичини, дичини, добутої запрошеними на полювання гостями, та яка не була запланована до полювання. У цьому випадку право першості при купівлі мав мисливець, який на полюванні нічого не добув. Якщо таких не було, то право на купівлю визначав жереб, а ціну – керівник полювання[46 с. 12]. Дичина приваблювала також місцеве населення і спокушала до незаконного добування. Щоб люди не спокушались, у статуті Каліського мисливського товариства було визначено, що добуту дичину заборонено реалізовувати на території

мисливських угідь товариства[47]. Відомі випадки, коли місцеві сільські браконьєри реалізовували незаконно добуту дичину мисливцям з міста, яким не пощастило[48 с. 4].

Питання реалізації дичини знайшло своє відображення у міжнародних мисливських організаціях Австро-Угорської імперії та Європи. Зокрема, на нараді делегацій мисливських товариств у Відні 7 червня 1883 року відзначалось, що законодавство країн імперії не відповідає ефективній торгівлі дичиною[49 с. 120], [50 с. 120-125].

Практично аналогічна резолюція була прийнята на Міжнародному мисливському конгресі 15-18 травня 1907 року, скликаного «Saint Hubert Club de France»[51 с. 118]. Участь у ньому взяла тодішня наукова, економічна, господарська еліта. Керував конгресом князь Фредерик за допомогою міністрів, керівників департаментів Міністерства сільського господарства Австрії та Франції. У резолюції конгресу відзначалось, що пломбування добутої дичини має позитивний вплив на боротьбу з браконьерством. Також владі слід організовувати гуртову торгівлю дичиною, мотивувати продавців до застосування морозильних камер, знизити тариф на перевезення продукції з дичини, організувати належну торгівлю дичиною на базарах, спростити контроль за продажем дичини, щоб не створювати незручностей для споживача[52 с. 233-235].

Питання нелегальної торгівлі дичиною піднімали у 1908 році у Брюсселі на нараді «Міжнародної спілки підтримки мисливства» («Office international de Documentation pour la Chasse»). Серед іншого розглядали питання підвищення рівня торгівлі дичиною, ведення статистики торгівлі дичиною, особливо її експорту[53 с. 240-242].

Питання реалізації дичини піднімали на Першій міжнародній мисливській виставці 1910 року у Відні. За результатами її роботи вийшла книга (320 сторінок), в якій розглядали серед іншого питання врегулювання торгівлі дичиною[54 с. 58].

На третій сесії Міжнародної мисливської ради, що відбулась з 19 по 22 квітня 1934 року у Варшаві, була прийнята резолюція про створення у країнах Європи належних умов для імпорту/експорту дичини. Для координації дій Рада створила орган, що сприяв би виконанню цієї задачі[55 с. 125].

Наукове забезпечення торгівлі дичиною у Другій Речі Посполитій було покладено на «Перший польський мисливський інститут», організований 28 квітня 1928 року у місті Станиславів[56 с. 352-357]. Відповідно до статуту інститут надавав посередницькі послуги при обміні, продажу і закупці мисливської звірини, організовував експорт мисливських тварин[57 с. 118].

Отже, громадські мисливські організації, метою яких була належна організація ефективного мисливського господарства, лобювали питання відповідного законодавчого забезпечення та правозастосування органами державної влади прозорої процедури продажу дичини. Мисливські організації брали на себе функцію громадського контролю за належним дотриманням законодавства та координуючу функцію при реалізації дичини виробниками та потенційними покупцями.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ożegalski J. Uwagi myśliwskie dla wszystkich myśliwych i właścicieli dzierżemskich w Galicyi jakoteż w Królestwie Polskiem/ Jozef Ożegalski. – Kraków: druk W. Kornickiego, 1879. – 15. s.
2. Ilustrowany skorowidz stołecznej gminy miasta Lwowa z okazji powszechnej wystawy krajowej roku 1894. – Lwów : druk. Fr. S. Reichman, 1894. – S. 80.
3. В. Дідушицький [елект. ресурс]. – Режим доступу : <http://museum.lviv.net/ua/history/history.php>.
4. Dwudziestopięcioletnią rocznicą // Łowiec. – 1903. – № 2. – S. 15-18.
5. Sprawozdanie z czynności Galicyjskiego Towarzystwa Łowieckiego od dnia 16. marca 1876 do końca grudnia 1877 // Łowiec. – 1878. – № 1. – S. 3.
6. Sprawy towarzystwa łowieckiego // Łowiec – 1878. – № 4. – S. 50.
7. Sprawozdanie z czynności Wydziału Towarzystwa łow. za czas od 15. Września 1877 do 15. Października 1878 // Łowiec. – 1878. – № 12. – S. 177.
8. Ogłoszenia // Łowiec. – 1878. – № 11. – S. 176.
9. Sprawy towarzystwa łowieckiego // Łowiec – 1880. – № 2. – S. 17.
10. Kronika // Łowiec. – 1888. – № 2. – S. 8-10.
11. Towarzystwo myśliwych im. Św. Huberta we Lwowie // Łowiec. – 1880. – № 3. – S. 38.
12. Sprawozdanie stenograficzne z Walnego zgromadzenia galic. towarzystwa łowieckiego z dnia 14 października 1883 // Łowiec. – 1883. – № 11. (dodatek nadzwyczajny) – S. 1-2.
13. W sprawie ustawy łowieckiej // Łowiec. – 1890. – № 9. – S. 136-138.
14. Nowa ustawa łowiecka dla Galicyi W. Ks. Krakowskiego. – Kraków: Wisła, 1898. – S. 10.
15. Ankieta łowiecka // Łowiec. – 1887. – № 9. – S. 153-154.
16. Schult W sprawie wykonania ustawy łowieckiej // Łowiec – 1899. – № 2. – S. 18-19.
17. Sprawy Towarzystwa Posiedzenie Wydziału towarzystwa z d. 30 maja 1903 // Łowiec. – 1903. – № 12. – S. 15-16.
18. Nasza petycja do Wydziału krajowego // Łowiec. – 1903. – № 13. – S. 151.
19. Okólnik do wszystkich panów c.k. starostów // Łowiec. – 1904. – № 18. – S. 209.
20. Odezwa // Łowiec – 1907. – № 24. – S. 287.
21. Obwieszenie // Łowiec. – 1913. – № 5. – S. 49.
22. Walne zgromadzenie // Łowiec – 1905. – № 14. – S. 162-163.
23. Kilka słów o nowej ustawie łowieckiej dla Galicyi. (Na podstawie obrad komisji, z Towarzystwa myśliw. im. św. Huberta wybranej.) // Łowiec. – 1890. – № 9. – S. 139.
24. Wysocki Kazimierz Plomba jako świadectwo pochodzenia zwierzyny // Łowiec – 1934. – № 19-20. – S. 154-155.
25. Walne Zgromadzenie Gal. Towarzystwa Łowieckiego odbyte we Lwowie, dnia 2. lipca 1907. // Łowiec – 1907. – № 14. – S. 166.
26. Preliminarz galicyjskiego Towarzystwa łowieckiego na rok 1906 // Łowiec – 1907. – № 12. – S. 146.
27. Preliminarz galicyjskiego Towarzystwa łowieckiego na rok 1906 // Łowiec – 1906. – № 12. – S. 150.
28. Walne zgromadzenie // Łowiec – 1905. – № 14. – S. 163.
29. Na czasie // Łowiec. – 1906. – № 24. – S. 291-292.
30. Sprawozdanie z Walnego Zgromadzenia XIII. Zjazdu, z dnia 4. czerwca // Łowiec. – 1909. – № 12. – S. 134-135.
31. Łowiec – 1912. – № 7. – S. 89.
32. Odezwa gal. Towarzystwa ochrony zwierząt // Łowiec. – 1909. – № 12. – S. 140-141.
33. Na czasie // Łowiec – 1906. – № 12. – S. 151.
34. Проців О. Р. Діяльність Товариства охорони Галицького мисливського товариства кінця XIX – початку XX ст. // Тлумач: історія та сучасність: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 800-річчю заснування м. Тлумач (Тлумач, 24 жовтня 2013 р.) / упорядник А.А. Білас. – Івано-Франківськ – Тлумач : Злагода, 2014. – С. 178.
35. Sprawy towarzystwa // Łowiec – 1929. – № 5. – S. 78-79.
36. Statut odznaki honorowej dla członków straży łowieckiej i funkcjonariuszy Policji Państwowej // Łowiec. – 1929. – № 5. – S. 78-79.
37. Komunikaty // Łowiec. – 1933. – № 4. – S. 47.
38. Sprawy Towarzystwa. Sprawozdanie z posiedzenia Wydziału M. T. Ł. w dniu 16. Września 1927 r. // Łowiec – 1927. – № 10. – S. 186.
39. Drugi dzień walnego Zgromadzenia Rady ogólnej galic. Towarzystwa gospodarskiego // Gazeta Narodowa. – 1871. – № 218. – 11 lipca. – S. 3.
40. Co daje Towarzystwo Łowieckie Ziemi Wschodniej swym członkom? // Gdzie zagrały trąbki myśliwskie?.. – 1934. – № 4. – S. 1.
41. Przewodnik łowiecki członków towarzystwa myśliw. imienia św. Huberta we Lwowie. – Lwów, 1884. – S. 55.
42. Towarzystwo myśliwych im. Św. Huberta we Lwowie. Sprawozdanie z czynności Towarzystwa w pierwszym roku swego istnienia // Łowiec. – 1880. – № 12. – S. 184-185.

43. Regulamin myśliwski Kowielskiego towarzystwa myśliwskiego. – Kowel: Drukarnia Brandesa i Kaweberga, 1924. – 12 s.
44. Statuta Towarzystwa myśliwych imienia Ś-go Huberta w Lwowie. // Łowiec – 1880. – № 12. – S.187.
45. Statut towarzystwa myśliwskiego w Nadwórnej. – Nadwórna, 1937. – 11s.
46. Статут і правильник ловецького товариства «Тур» у Львові. – Львів: Наук. товариство ім. Т. Шевченка, 1926. – С.
47. Postanowienie dotyczące polowań (regulamin). – Kalisz, 1927. – 7s.
48. Towarzystwo łowieckie // Gazeta lwowska. – 1882. – № 4. – 5 stycznia. – S.4.
49. Protokół narady wstępnej odbytej dnia 7. Czerwca b. r. w Wiedniu w celu utworzenia centralnego Związku przedlitawskich Towarzystw łowieckich // Łowiec. – 1883. – № 8. – S.120.
50. Protokół narady wstępnej // Łowiec. – 1883. – № 8. – S.120-125.
51. Międzynarodowy kongres myśliwski w Paryżu // Łowiec Polski. – 1907. – № 9. – S.118.
52. Krogulski S. Międzynarodowy kongres myśliwski w Wiedniu // Łowiec. – 1910. – № 20. – S.233-235.
53. Łoboś S. Potrzeby naszego myślistwa // Łowiec – 1910. – № 20. – S. 240-242.
54. Zliteratury łowieckiej // Łowiec Polski. – 1911. – № 4. – S.58.
55. Międzynarodowa Rada łowiecka // Łowiec. – 1934. – № 15-16. – S. 125.
56. О.Р. Проців 3 історії діяльності Станіславівського мисливського інституту // Науковий вісник НЛТУ: збірник науково-технічних праць. Вип. 20.14. – Львів, 2010. – С.352-357.
57. Powstanie pierwszego polskiego instytutu łowieckiego // Łowiec. – 1928. – № 8. – S.118.

О. Р. Проців,

Івано-Франківське обласне управління лісного та охотничого господарства г. Івано-Франківськ, Україна

ВЛИЯНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ТОРГОВЛЮ ДИЧЬЮ В ГАЛИЦИИ КОНЦА XIX - НАЧАЛА XX ВЕКА.

Проілюстровано напрямлення діяльності охотничьих обществ в Австро-Венгерской імперії та Польщі во второй половині XIX-начале XX века в частині лобіювання законодавчого забезпечення державного управління торгівлі дичею та впливу на органи державної влади та місцевого самоврядування для ефективного виконання існуючих вимог законодавства. Отражена діяльність обществ в організації матеріального, інформаційного, інституційного, наукового забезпечення процесу легалізації торгівлі дичею. Проведен аналіз діяльності общества в частині контролю за діяльністю органів влади Галиції та Другої Речі Посполитої, за виконанням ними функцій належної організації торгівлі дичею. Виявлена тенденція до зменшення ціни на дичку при належній організації реалізації.

Ключевые слова: охотничьи общества, дичь, торговля, экспорт, государственное управление.

O. Protsiv,

Ivano-Frankivsk Regional Department of Forestry and Hunting of the Ivano-Frankivsk, Ukraine

THE INFLUENCE OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS ON GAME TRADE IN GALICIA IN LATE 19TH -EARLY 20TH CENTURY

The attention has been brought to the hunting societies in Austro-Hungarian Empire and Poland in the late 19th-early 20th century and their activity in the field of lobbying the state administration legislative support of game trade and the influence on public authorities and local governments in terms of effective implementation of existing legislation. The role of societies in the organization of financial, informational, institutional and scientific support of the legalization of game trade has been also highlighted. The role of society in terms of control over the activity of authorities in Galicia and the Second Polish Republic concerning carrying out their functions in the field of game trade. The tendency towards decrease of game price in case of proper organization has been revealed

Key words: hunting societies, game, trade, export, public administration

Рецензенти: Штирков О. М., канд. наук з держ. упр., доцент;

Шатун В. Т., канд. політ. наук, доцент.

Смельянов В. М.,

д-р наук з держ. упр., професор
кафедри публічного управління та адміністрування
Чорноморський Національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Ібрагімова А. А.,

канд. наук з держ. упр., старший викладач
Інститут державного управління
Чорноморський Національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ НОВОБУЗЬКОГО РАЙОНУ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ СПРОМОЖНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В ЦЬОМУ РАЙОНІ

У статті докладно аналізується соціально-економічний стан Новобузького району Миколаївської області у порівнянні з іншими окремими районами та всією областю, шляхом наведення різних статистичних даних, як у текстовому, так і в табличному форматах. Таке дослідження здійснюється з метою визначення реального соціально-економічного стану сільських населених пунктів Новобузького району та формування спроможних громад на території цього району.

На початку статті зазначається два важливих нормативно-правових актів у сфері реформування місцевого самоврядування та дається визначення поняття «спроможна територіальна громада».

Далі у дослідженні наводиться ряд статистичних даних, починаючи від кількості населення в сільських населених пунктах Новобузького району Миколаївської області та закінчуючи об'ємами надходжень до бюджету району, у порівнянні з іншими окремими районами та всією областю. Безпосередньо робиться акцент на рівні розвитку соціально-виробничої інфраструктури Новобузького району та наявної кількості об'єктів господарювання, освітньо-культурних і медичних закладів в сільських населених пунктах району. Зокрема, у дослідженні аналізуються доходи та видатки бюджетів Новобузького району за різні роки з метою визначення фінансової спроможності відповідних громад.

На основі проведеного дослідження у статті зазначаються сильні і слабкі сторони та можливості подальшого соціально-економічного розвитку Новобузького району та перспективи формування на його території спроможних територіальних громад. Наприкінці робиться висновок, що можливість формування на території цього району декількох спроможних територіальних громад практично відсутня і відповідно пропонується створення лише однієї громади.

Ключові слова: соціально-виробнича інфраструктура; наповнення місцевих бюджетів; побудова спроможних територіальних громад; формування ресурсної бази спроможних громад.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні Україна, як і 25 років тому, стоїть на шляху великих перетворень, які викликані гострою необхідністю піднесення фінансово-економічного стану країни, що знаходиться на низькому рівні в порівнянні з іншими країнами світу, та подолання існуючої соціально-демографічної кризи українського народу. Така ситуація спричинена важкими суспільно-політичними подіями останніх років, непослідовними діями та антисуспільними рішеннями представників

влади, непродуманими та переривчастими реформами у різних суспільних сферах, високим рівнем корупції, особливо, серед державного корпусу, тощо. Для вирішення існуючих проблем та подолання наявних труднощів в державі, вносяться постійні зміни в законодавчу базу, відбувається ротація кадрового корпусу державної служби, проводиться ряд реформ, важливе місце серед яких займає саме реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні.

Затверджена 1 квітня 2014 р. Кабінетом Міністрів України Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, дала значний поштовх для змін в нашій державі на краще. Основна мета цієї Концепції та реформування в цілому, полягає в мобілізації зусиль територіальних громад країни, шляхом їх перебудови та об'єднання, а також посилення значимості і впливу місцевої влади на загальнодержавну, заради соціально-економічного процвітання регіонів та зменшення їх політичної і фінансової залежності від держави[3]. При цьому для втілення зазначеної мети й успішної реалізації реформ варто змінити підхід та ставлення до тих перетворень, які наразі і в подальшому будуть відбуватися.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням соціально-економічного стану окремих районів безпосередньо Миколаївської області та визначенням перспектив формування спроможних територіальних громад на території цієї області ніхто раніше не займався. Однак, здійснювалися різного роду дослідження інших областей України щодо можливості формування на їх територіях самодостатніх громад. Таку роботу проводив Ю.І. Ганущак, В.Б. Яловий, Ю.Б. Молодожен та інші.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цієї статті є здійснення соціально-економічного аналізу Новобузького району Миколаївської області та визначення перспективи формування спроможних територіальних громад на території цього району, шляхом детального дослідження соціально-економічного стану сільських населених пунктів і об'ємів надходжень до бюджету району у порівнянні з іншими районами та всією областю.

Виклад основного матеріалу дослідження. У Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні і прийнятого на її реалізацію Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», мова йде про побудову спроможних територіальних громад в Україні, шляхом їх об'єднання та формування у них достатньої ресурсної бази для власного самозабезпечення[3], [1]. Варто зазначити, що спроможними територіальними громадами є ті громади, спільноти мешканців та жителів населених пунктів яких об'єднані загальними інтересами власного життязабезпечення, здатні діяти самостійно (або через органи місцевого самоврядування) і володіють матеріальними, фінансовими та іншими ресурсами в обсягах, достатніх для ефективного виконання завдань та реалізації управлінських функцій місцевого самоврядування в межах чинного законодавства.

Безпосередньо пропонується зменшити кількість існуючих територіальних громад за допомогою їх укрупнення, відповідно до принципу один район – одна громада. При цьому законодавчо встановлено, що зміни територіальної основи громад мають відбуватися лише в межах районів, а не областей.

Якщо вести мову про Миколаївську область, то відповідно до затвердженого 8 вересня 2015 р. Кабінетом Міністрів України Перспективного

плану формування територій громад Миколаївської області, передбачається створення 32 об'єднаних територіальних громад, дві з яких, зокрема, планується утворити у межах Новобузького району (Новобузька міська об'єднана територіальна громада із центром у м. Новий Буг та Софіївська сільська об'єднана територіальна громада із центром в с. Софіївка). Водночас спираючись на Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» ініціативна група в Новобузькому районі планує сформувати три спроможні територіальні громади – Новобузьку міську, до складу якої увійдуть 28 населених пунктів, Новопопелівську, об'єднавши 14 населених пунктів, та Софіївську – з 17 населеними пунктами.

Новобузький район, який було утворено в 1922 р. – це історично вмотивований сільськогосподарський комплекс та промисловий район, що спеціалізується на виробництві зерна, м'яса й молока й первинній переробці певної частини сировини. Сьогодні район має 1243,8 км² (5,1% від загальної території області), з них сільгоспугідь – 110097 га, в тому числі ріллі – 94545 га.

Станом на 1 вересня 2015 р. в районі, за оцінкою, проживало 31,3 тис. осіб, з них 15,6 тис. – у м. Новий Буг, 15,7 тис. – у сільській місцевості. Упродовж січня-серпня 2015 р. чисельність наявного населення зменшилась на 117 осіб. Зменшення чисельності населення відбулося за рахунок природного скорочення – 118 осіб, в той же час спостерігався міграційний приріст – 1 особа. Щодо розподілу сільських населених пунктів та сільського населення за чисельністю жителів в Новобузькому районі, то станом на 1 січня 2014 р. із 56 сільських населених пунктів, 10 з них із чисельністю жителів до 50 осіб, 11 – до 100 осіб, 25 – до 500 осіб, 6 – до 1000 осіб і 4 – більше 1000 осіб (див. Таблиця 1)[4, с. 15].

Для порівняння розглянемо декілька районів Миколаївської області, які є економічно розвинутими районами та на території яких, відповідно до Перспективного плану формування територій громад Миколаївської області, можуть сформуватися спроможні громади. Так, наприклад, Арбузинський район із 26 сільських населених пунктів має 4 – із чисельністю жителів до 50 осіб, 14 – до 500 осіб та 5 – більше 1000 осіб. У свою чергу, Баштанський район, який вважається одним із самих розвинутих районів Миколаївської області, нараховує 58 сільських населених пунктів, 14 з яких із чисельністю жителів до 50 осіб, 21 – до 500 осіб, 8 – більше 1000 осіб. Березнегуватський район – південно-східний сусід Новобузького району – із 40 сільських населених пунктів має 5 із чисельністю жителів до 50 осіб, 20 – до 500 осіб, 7 – більше 1000 осіб. При цьому на рівні Миколаївської області з-поміж 875 сільських населених пунктів, 170 – із чисельністю жителів до 50 осіб, 347 – до 500 осіб та лише 107 – більше 1000 осіб (див. Таблиця 1)[4, с. 15-16]. У відсотковому співвідношенні Новобузький район займає третє місце серед названих районів по кількості сільських населених пунктів та кількості проживаючих у них осіб. При

цьому хотілося б звернути увагу, що одним із показників самодостатності територіальних громад є кількість

осіб, які мешкають на їх територіях, що в середньому має становити не менше 5 тис. осіб.

Таблиця 1

Розподіл сільських населених пунктів та сільського населення за чисельністю жителів в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р.

	Кількість населених пунктів разом із чисельністю жителів					
	Всього	Населені пункти, одиниць (%) / населення, осіб (%)				
		із чисельністю жителів				
		0-49	50-99	100-499	500-999	1000 і більше
Новобузький район	56 / 14788	10 (17,9) / 231 (1,6)	11 (19,6) / 750 (5,1)	25 (44,6) / 5688 (38,5)	6 (10,7) / 3506 (23,7)	4 (7,1) / 4613 (31,2)
Арбузинський район	26 / 11918	4 (15,4) / 67 (0,6)	– (–) / – (–)	14 (53,8) / 5346 (44,9)	3 (19,2) / 1956 (16,4)	5 (15,4) / 6438 (54,0)
Баштанський район	58 / 24368	14 (24,1) / 256 (1,1)	7 (12,1) / 515 (2,1)	21 (36,2) / 5296 (21,7)	8 (13,8) / 6254 (25,7)	8 (13,8) / 12047 (49,4)
Березнегуватський район	40 / 12968	5 (12,5) / 98 (0,8)	6 (15,0) / 357 (2,8)	20 (50,0) / 4283 (33,0)	7 (17,5) / 5205 (40,1)	2 (5,0) / 3025 (23,3)
Миколаївська область	875 / 375140	170 (19,4) / 3309 (0,9)	103 (11,8) / 7503 (2,0)	347 (39,7) / 87525 (23,3)	148 (16,9) / 102344 (27,3)	107 (12,2) / 174459 (46,5)

Щодо статистичних даних по відношенню до наявності дітей та молоді в сільських населених пунктах, то серед досліджуваних районів, Новобузький район займає перше місце як район, в якому наявна найбільша кількість сільських населених пунктів, де не було дітей та молоді (у співвідношенні кількості сільських населених пунктів різних районів) (див. Таблиця 2). Тобто в таких населених пунктах, якщо подібна ситуація буде зберігатися і надалі, відпаде потреба у дошкільних, шкільних та інших навчально-виховних закладах. Як наслідок, за відсутності таких закладів не відбуватиметься природній приріст населення та збільшуватиметься рівень еміграції населення, осо-

бливо молоді. Більше того, Новобузький разом із Баштанським районом є лідируючими районами з-поміж інших досліджуваних, як райони з найбільшою кількістю сільських населених пунктів, в яких не було народжених (що становить 12,5% до загальної кількості сільських населених пунктів станом на 1 січня 2014 р.) та де кількість померлих перевищувала кількість народжених (що становить 50,0% і 56,9% до загальної кількості сільських населених пунктів станом на 1 січня 2014 р.) (див. Таблиця 3)[4, с. 22-25]. І це з урахуванням того, що обидва райони не є одними із найменших районів Миколаївської області.

Таблиця 2

Сільські населені пункти Новобузького району в порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, де не було дітей та молоді, станом на 1 січня 2014 р.

	Сільські населені пункти (одиниць), де не було			У % до загальної кількості сільських населених пунктів		
	дітей віком		молоді віком 18-34 років	сільські населені пункти, де не було		
	0-5 років	6-17 років		дітей віком		молоді віком 18-34 років
				0-5 років	6-17 років	
Новобузький район	7	3	3	12,5	5,4	5,4
Арбузинський район	2	3	1	7,7	11,5	3,8
Баштанський район	3	7	4	5,2	12,1	6,9
Березнегуватський район	3	2	—	7,5	5,0	—
Миколаївська область	89	72	45	10,2	8,2	5,1

Таблиця 3

**Сільські населені пункти Новобузького району в порівнянні з іншими
окремими районами та всією Миколаївською областю,
де за 2011–2013 рр. не було народжених і відбулось природне скорочення населення**

	Сільські населені пункти (одиниць), де протягом 2011–2013 рр.		У % до загальної кількості сільських населених пунктів на 1 січня 2014 р.	
	не було народжених	кількість померлих перевищує кількість народжених	сільські населені пункти, де не було народжених	кількість померлих перевищує кількість народжених
Новобузький район	7	28	12,5	50,0
Арбузинський район	3	16	11,5	61,5
Баштанський район	7	33	12,1	56,9
Березнегуватський район	5	26	12,5	65,0
Миколаївська область	120	554	13,7	63,3

Досліджуючи зайнятість сільського населення в Новобузькому районі, то одразу ж варто зазначити, що із загальної кількості населення – 14788 осіб, лише 2894 особи працює за місцем реєстрації проживання (це 19,6% працюючого населення від загальної кількості мешканців району). У порівнянні в Арбузинському районі – це 24,4% працюючого населення від загальної кількості мешканців району, в Баштанському районі – 15,5%, в Березнегуватському 16,7%, загалом в Миколаївській області – 17,2% працюючого населення від загальної кількості мешканців області. Найбільша кількість населення в Новобузькому районі (1183 особи), як і в інших досліджуваних районах, зайнята в сільському господарстві, мисливстві та наданні пов'язаних з ними послуг. Також значна частина населення зайнята в сфері освіти (513 осіб) та в інших

сферах (550 осіб). Найменше осіб задіяно: у сфері постачання електроенергії, пари і кондиційованого повітря (7 осіб); у лісовому господарстві та лісозаготівлі (4 особи); в рибному господарстві (2 особи); у сфері тимчасового розмішування і організації харчування (1 особа). Інша ситуація спостерігається в Арбузинському, Баштанському і Березнегуватському районах, в яких за деякими видами економічної діяльності місцеві жителі взагалі не зайняті (рибне господарство, добувна про-мисловість і розробка кар'єрів, будівництво та ін.) (див. Таблиця 4)[4, с. 33]. З урахуванням зазначеного можна зробити висновок, що рівень розмаїття зайнятості сільського населення, яке працює за місцем реєстрації проживання в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю є відносно задовільним.

Таблиця 4

**Зайняте сільське населення, яке працює за місцем реєстрації проживання
в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами
та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (осіб)**

	Новобузький район	Арбузинський район	Баштанський район	Березнегуватський район	Миколаївська область
Кількість населення, яке працює за місцем реєстрації проживання	2894	2918	3768	2160	64644
За видами економічної діяльності:					
Сільське господарство, мисливство, надання пов'язаних з ними послуг	1183	1988	1536	1124	30760
Лісове господарство та лісозаготівлі	4	4	29	12	262
Рибне господарство	2	–	–	–	109
Добувна промисловість і розробка кар'єрів	32	–	–	–	224
Переробна промисловість	45	–	3	27	1504
Постачання електроенергії, пари і кондиційованого повітря	7	4	76	21	354

Будівництво	13	–	–	–	494
Оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	158	155	232	167	4112
Тимчасове розміщування і організація харчування	1	9	7	–	207
Транспорт, складське господарство пошта і кур'єрська діяльність	82	128	121	49	1773
Освіта	513	428	886	419	11951
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	255	86	328	141	3251
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	30	33	42	45	866
Водопостачання каналізація, поводження з відходами	19	–	25	14	503
Інше	550	83	483	141	8274

Щодо зайнятості сільського населення, яке працює за межами місця реєстрації проживання в Новобузькому районі, то із загальної кількості населення – 14788 осіб, лише 975 особи працює за межами місця реєстрації проживання, з них 592 особи – у містах та селищах міського типу, 237 осіб – за межами області, 70 осіб – за кордоном (це 25,2% населення, яке працює за межами місця реєстрації від загальної кількості працюючих). У порівнянні в Арбузинському районі – це 18,9% населення, яке працює за межами місця реєстрації від загальної кількості працюючих в районі, в Баштанському

районі – 32,9%, в Березнегуватському районі – 39,6%, загалом в Миколаївській області – 37,9% населення, яке працює за межами місця реєстрації від загальної кількості працюючих в області. При цьому найбільша кількість осіб в цих районах працює у містах та селищах міського типу, а найменша – за кордоном (див. Таблиця 5)[4, с. 34-36]. Відповідно можна зробити висновок, що Новобузький район займає третє місце з-поміж інших досліджуваних районів, як район з невеликою часткою зайнятого сільського населення, яке працює за межами місця реєстрації проживання.

Таблиця 5

Зайняте сільське населення, яке працює за межами місця реєстрації проживання в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р.

	Населення, яке працює за межами місця реєстрації проживання	У тому числі працює						
		у містах та селищах міського типу		за межами області		за кордоном		
		у % до загальної кількості працюючих	усього, осіб	у % до загальної кількості працюючих	усього, осіб	у % до загальної кількості працюючих	усього, осіб	
Новобузький район	975	25,2	592	15,3	237	6,1	70	1,8
Арбузинський район	680	18,9	281	7,8	315	8,8	84	2,3
Баштанський район	1846	32,9	1432	25,5	275	4,9	109	1,9
Березнегуватський район	1419	39,6	725	20,3	505	14,1	130	3,6
Миколаївська область	39458	37,9	23547	22,6	11127	10,7	3129	3,0

В Новобузькому районі 2765 осіб зайняті в особистому селянському (підсобному) господарстві, з них 2488 особи у віці 16-59 років (це 16,9% від

загальної кількості мешканців району). У порівнянні в Арбузинському районі 1113 осіб зайняті в особистому селянському (підсобному) господарстві, в

Баштанському районі – 6226 осіб, в Березнегуватському районі – 979 осіб, загалом в Миколаївській області – 51645 осіб[4, с. 37].

Одним із факторів, що впливає на зайнятість населення і можливість працевлаштування, а також на рівень економічного розвитку територіальних громад, є наявність у сільській місцевості різноманітних суб'єктів господарської діяльності. Так, загалом у сільських населених пунктах Миколаївської області на початок 2014 р. здійснювали діяльність 4220 підприємств сільського господарства, мисливства та надання пов'язаних з ними послуг; 101 підприємство переробної промисловості; 62 – транспортних; 58 – рибного господарства; 39 – лісового господарства та лісозаготівель; 20 – будівництва та 19 – добувної промисловості і розроблення кар'єрів. При цьому в 244 сільських населених пунктах області (27,9% від загальної кількості сільських населених пунктів області) відсутні будь-які з вищеназаних суб'єктів господарської діяльності. Безпосередньо в Новобузькому районі розташовано: 103 сільськогосподарські підприємства

і мисливства в 35 сільських населених пунктах; 1 лісогощарське підприємство та 1 підприємство добувної промисловості і розроблення кар'єрів; 4 підприємства переробної промисловості в 2 сільських населених пунктах; 3 підприємства транспорту в 3 сільських населених пунктах. Підприємства рибного господарства та будівництва взагалі відсутні в районі. Аналогічна ситуація спостерігається і в інших досліджуваних районах Миколаївської області. Окремо хотілося б звернути увагу на те, що в Новобузькому районі із 56 сільських населених пунктів в 20 (35,7% від загальної кількості сільських населених пунктів район) відсутні будь-які суб'єкти господарської діяльності. У свою чергу, в Арбузинському районі нараховується 5 таких населених пунктів (19,2%), в Баштанському – 16 (27,7%), в Березнегуватському – 4 (10%) (див. Таблиця 6)[4, с. 40-43]. Як бачимо, ситуація із рівнем забезпечення суб'єктами господарської діяльності в Новобузькому районі у порівнянні з іншими досліджуваними районами та на фоні всієї Миколаївської області є незадовільною.

Таблиця 6

Кількість сільських населених пунктів за наявністю суб'єктів господарської діяльності та кількість суб'єктів господарської діяльності в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)

	Населені пункти, в яких розташовані підприємства / Кількість розташованих у сільських населених пунктах підприємств і організацій							Населені пункти, в яких відсутні суб'єкти господарської діяльності
	сільського господарства, мисливства, надання пов'язаних з ними послуг	лісового господарства та лісозаготівлі	рибного господарства	добувної промисловості і розроблення кар'єрів	переробної промисловості	будівництва	транспорту	
Новобузький район	35 / 103	1 / 1	– / –	1 / 1	2 / 4	– / –	3 / 3	20
Арбузинський район	21 / 112	1 / 1	– / –	– / –	– / –	1 / 1	1 / 1	5
Баштанський район	42 / 590	2 / 2	– / –	– / –	1 / 1	– / –	1 / 3	16
Березнегуватський район	36 / 232	7 / 7	– / –	– / –	3 / 3	– / –	5 / 5	4
Миколаївська область	617 / 4220	39 / 39	42 / 58	15 / 19	54 / 101	10 / 20	41 / 62	244

Щодо окремих промислових та сільськогосподарських об'єктів, то загалом в Миколаївській області в 56 сільських населених пунктах розташовані млини, в 23 – пекарні, в 11 – пилорами, в 16 – станції технічного обслуговування, в 260 – пункти прийому молока. При цьому в 576 населених пунктах взагалі відсутні окремі промислові та сільськогосподарські об'єкти. Всього в області нараховується 59 млинів,

23 пекарні, 11 пилорам, 19 станцій технічного обслуговування, 373 пунктів прийому молока. Безпосередньо в Новобузькому районі нараховується: в 2 населених пунктах 4 млина; в 1 – 1 пекарня; в 20 – 23 пунктів прийому молока. Взагалі відсутні в районі пилорами та станції технічного обслуговування. Найбільш розвинутими у цьому плані є Арбузинський та Баштанський райони (див. Таблиця 7)[4, с. 43-44].

Таблиця 7

Сільські населені пункти за наявністю окремих промислових та сільськогосподарських об'єктів в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)

	Сільські населені пункти, в яких розташовані промислові та сільськогосподарські об'єкти / Кількість промислових та сільськогосподарських об'єктів					Населені пункти, в яких відсутні окремі промислові та сільськогосподарські об'єкти
	млин	пекарня	пилорама	станція технічного обслуговування	пункт прийому молока	
Новобузький район	2 / 4	1 / 1	– / –	– / –	20 / 23	36
Арбузинський район	2 / 2	2 / 2	1 / 1	– / –	8 / 12	17
Баштанський район	2 / 2	2 / 2	1 / 1	1 / 1	25 / 37	31
Березнегуватський район	2 / 2	– / –	– / –	– / –	3 / 3	36
Миколаївська область	56 / 59	23 / 23	11 / 11	16 / 19	260 / 373	576

В Новобузькому районі, як і в Арбузинському районі, взагалі відсутні сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи у сільських населених пунктах, це з урахуванням того, що в сільському господарстві, яке є найбільш затребуваною сферою економічної діяльності в Миколаївській області, задіяна найбільша кількість населення районів. Лише в Баштанському районі діє 2 заготівельно-збутові і 1 багатофункціональне сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи

та 1 переробне в Березнегуватському районі. Загалом в Миколаївській області нараховується 19 сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів (див. Таблиця 8) [4, с. 46-48].

Описана вище ситуація в Новобузькому районі спричиняє низький рівень зайнятості населення, малу частку доходів до місцевих бюджетів та соціально-економічні деградацію району, в цілому.

Таблиця 8

Сільські населені пункти за наявністю сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів та кількість таких кооперативів в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)

	Населені пункти, в яких розташовані сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи / Кількість сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів у сільських населених пунктах					Населені пункти, в яких відсутні сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи
	переробні	заготівельно-збутові	постачальницькі	багатофункціональні	інші	
Новобузький район	– / –	– / –	– / –	– / –	– / –	56
Арбузинський район	– / –	– / –	– / –	– / –	– / –	26
Баштанський район	– / –	1 / 2	– / –	1 / 1	– / –	56
Березнегуватський район	1 / 1	– / –	– / –	– / –	– / –	39
Миколаївська область	3 / 3	2 / 3	– / –	3 / 3	9 / 10	859

Враховуючи те, що в Миколаївській області, через ряд сприятливих факторів і умов, розвинуто сільськогосподарське виробництво, яке приносить значний дохід мешканцям області, дослідження питання домогосподарств, на наш погляд, є важливим моментом при характеристиці соціально-

економічного становища Новобузького району для подальшого формування спроможних територіальних громад цього району.

Так, на початок 2014 р. у сільських населених пунктах налічувалося 140,8 тис. домогосподарств населення, у тому числі 133,4 тис. – домогосподарств з

реєстрацією місця проживання на території населених пунктів і 7,4 тис. – з реєстрацією місця перебування на території населених пунктів, без реєстрації місця проживання у них. При цьому найбільше домогосподарств серед досліджуваних районів нараховується у Баштанському районі – майже 8,7 тис., а найменше – у Березнегуватському районі – 4,7 тис. Безпосередньо в Новобузькому районі нараховується 5,6 тис. домогосподарств, з них 5,6 тис. з реєстрацією місця проживання на території сільських населених пунктів району та 61 з реєстрацією місця перебування на території сільських населених пунктів без реєстрації місця проживання [4, с. 51]. Таким домогосподарствам в Новобузькому районі у 2014 р. було надано майже 29 тис. га землі, з них більше 1 тис. га відведено для будівництва, для обслуговування житлового будинку та господарських будівель, 3,6 тис. га – для ведення особистого селянського господарства, більше 24 тис. га

– для товарного сільськогосподарського виробництва, 3,8 тис. га землі взяті в оренду [4, с. 52].

Щодо стану житлового фонду сільських населених пунктів в Новобузькому районі, то на початок 2014 р., він складався з майже 5,8 тис. житлових будинків загальною площею 341,6 тис. м². При цьому на кожного сільського мешканця припадало в середньому 23,0 м² загальної площі. Найбільша кількість житлових будинків нараховується саме приватної форми власності – 5780, загальною площею 331,9 тис. м², а найменша – комунальної – 3, загальною площею 8,5 тис. м². В інших досліджуваних районах кількість житлових будинків приватної форми власності також переважають, окрім того, в Арбузинському та Баштанському районах кількість житлових будинків комунальної власності є більшою ніж в інших районах (див. Таблиця 9) [4, с. 67-70].

Таблиця 9

**Характеристика житлового фонду та його площі за формами власності
в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією
Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р.**

	Усього житлових будинків, одиниць / площа, тис. м ²	Розподіл будинків за формами власності, одиниць / площа, тис. м ²		
		державна	комунальна	приватна
Новобузький район	5792 / 341,6	9 / 1,2	3 / 8,5	5780 / 331,9
Арбузинський район	5624 / 304,2	8 / 1,4	93 / 5,2	5523 / 297,7
Баштанський район	9313 / 588,0	15 / 7,6	35 / 8,7	9263 / 571,1
Березнегуватський район	4824 / 306,9	117 / 6,4	2 / 0,1	4705 / 300,5
Миколаївська область	148906 / 8843,4	317 / 60,0	866 / 172,3	147723 / 8611,1

Серед усіх житлових будинків Новобузького району – 29 використовуються сезонно та 268 пустують. І якщо питома вага житлових будинків Миколаївської області, які використовуються сезонно, у загальній кількості житлових будинків з 1991 р. до 2014 р. зменшилася, то питома вага житлових будинків, які пустують за той же період навпаки збільшилася в 9 разів. Така ж сама ситуація простежується і в Новобузькому районі [4, с. 71].

Ми вважаємо, що маючи таку значну кількість будинків, які пустують, як в Новобузькому районі, так і по всій області, буде набагато краще віддати їх на певний час тим особам, які мають потребу у житлі, з подальшою можливістю отримання їх у власність, з метою покращення рівня житлового фонду в сільських населених пунктах та залучення осіб для ведення домогосподарств в сільській місцевості. Такі дії з боку органів місцевої публічної влади забезпечать утримання та збільшення рівня населення в сільських місцевостях, що у свою чергу, гарантуватиме подальшу життєдіяльність об'єктам соціальної та виробничої

інфраструктури сільських населених пунктів (зокрема, шкіл, лікарень, фельдшерсько-акушерських пунктів, клубів, фабрик та ін.).

Не менш важливим показником високого рівня сільського житлового фонду є стан його благоустрою. В Новобузькому районі, як і в більшості районів Миколаївської області, залишається гострою проблема благоустрою сільського житлового фонду, адже живучи в XIX ст., коли розвиток нанотехнологій знаходиться на високому рівні, більшість будинків позбавленні тих чи інших видів благоустрою. Такі умови життя та відсутність достатніх особистих коштів для забезпечення відповідного благоустрою, штовхає більшість сільського населення на переїзд до інших регіонів країни або за межі самої держави. Це, у свою чергу, спричинює інші причинно-наслідкові фактори (закриття шкіл, зняття з обліку населених пунктів та ін.), що, в цілому, негативно відображається на рівні соціально-економічного розвитку того чи іншого району області та самої держави.

Безпосередньо в Новобузькому районі із загальної

кількості квартир опалення мають 835 квартир, водопровід та каналізацію – 829 квартир, природний газ – майже 1,3 тис. квартир, скраплений газ – більше 3,7 тис. квартир, гаряче водопостачання – 726 квартир (див. Таблиця 10). У свою чергу, за даними дослідження, в 35 сільських населених пунктах квартири не забезпечені опаленням, в 32 – водопроводом та каналізацією, в 44 – природним газом, в 9 скрапленим газом,

в 32 – гарячим водопостачанням (див. Таблиця 11). До речі, в Миколаївській області 16 сільських населених пунктів взагалі не мають жодного із видів благоустрою, з них 93,8% – це села з населенням до 49 осіб. У порівнянні, в Баштанському та Березнегуватському районах квартири найбільше забезпечені різними видами благоустрою, а найменше – в Арбузинському районі (див. Таблиці 10, 11)[4, с. 79-82].

Таблиця 10

Благоустрій квартир сільських населених пунктів в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р.

	Із загальної кількості квартир мають (одиниць) / У % до загальної кількості квартир					
	опалення	водопровід	каналізацію	природний газ	скраплений газ	гаряче водопостачання
Новобузький район	835 / 14,2	829 / 14,1	829 / 14,1	1296 / 22,0	3718 / 63,0	726 / 12,3
Арбузинський район	1023 / 17,9	850 / 14,9	215 / 3,8	431 / 7,6	4767 / 83,6	169 / 3,0
Баштанський район	5795 / 60,7	4300 / 45,0	2968 / 31,1	5739 / 60,1	3086 / 32,3	2940 / 30,8
Березнегуватський район	3609 / 73,8	1035 / 21,2	981 / 20,0	3402 / 69,5	1070 / 21,9	692 / 14,1
Миколаївська область	66104 / 42,2	53308 / 34,0	38931 / 24,8	66887 / 42,7	72886 / 46,5	30859 / 19,7

Таблиця 11

Сільські населені пункти, в яких квартири не забезпечені окремими видами благоустрою в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р.

	Сільські населені пункти, в яких квартири не забезпечені (одиниць) / Сільське населення, яке проживає у квартирах (осіб)					
	опалення	водопровід	каналізацію	природний газ	скраплений газ	гаряче водопостачання
Новобузький район	35 / 4514	32 / 4194	32 / 4194	44 / 10707	9 / 2181	32 / 4194
Арбузинський район	7 / 425	14 / 3480	19 / 5132	25 / 10806	1 / 1112	20 / 5924
Баштанський район	17 / 654	26 / 2717	32 / 4423	32 / 6423	18 / 8620	32 / 4423
Березнегуватський район	6 / 240	18 / 2706	18 / 2706	17 / 2639	15 / 4631	19 / 2833
Миколаївська область	309 / 27862	345 / 38692	377 / 48598	559 / 140092	96 / 47113	405 / 58768

Крім благоустрою житлового фонду сільських населених пунктів, відсутність у багатьох селах мережі доріг з твердим покриттям, транспортного зв'язку, низький благоустрій вулиць, також є тими умовами, що значно ускладнюють життя людей на селі.

Відповідно до положень Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної

організації влади в Україні та Методики формування спроможних територіальних громад від 8 квітня 2015 р. № 214, визначення потенційних центрів громад здійснюється виходячи із припущення, що таким центром має бути домінуюче поселення, яке сьогодні є осередком економічної активності, або яке має потенційні можливості стати таким осередком. Зони

доступності таких потенційних адміністративних центрів визначаються на відстані не більш як 20 км дорогами з твердим покриттям. Відстань може бути збільшена до 25 км у разі, коли чисельність населення спроможної територіальної громади в зоні віддаленості від потенційного адміністративного центру більш як 20 км становить не більш як 10% загальної чисельності населення такої громади. Така відстань може бути зменшена у разі відсутності доріг з твердим покриттям чи особливостей рельєфу, що унеможливує сполучення. Зокрема, зони доступності таких центрів визначаються з урахуванням доступності послуг у відповідних сферах, що не має перевищувати 30 хвилин доступу[2].

Безпосередньо в Новобузькому районі 7 населених пунктів знаходяться на відстані 10 км і більше до сільської ради, із загальною кількістю населення більше 1 тис. осіб. Це при тому, що станом на початок 2014 р. 23 сільських населених пунктів цього району з числом жителів більше 2,2 тис. осіб не мають зупинок громадського транспорту, з них 7 сіл з населенням 715 осіб знаходяться від найближчої зупинки на відстані від 5 до 10 км. Не мають доріг з твердим покриттям 19 сільських населених пунктів з числом жителів більше 1,4 тис. осіб, з них 1 село з населенням майже 144 особи знаходиться від дороги з твердим покриттям на відстані більше 10 км. Не мають освітлених вулиць в Новобузькому районі 10 сільських населених пунктів[4, с. 99-100].

Враховуючи вказані статистичні дані, мешканцям таких населених пунктів, надто складно дістатися до районних центрів та сільських рад з декількох причин: 1) їх віддаленості; 2) відсутності зупинок громадського транспорту (а доволі часто на практиці і відсутність самого громадського транспорту); 3) низький рівень благоустрою доріг. А також не менш важливою причиною є погодні умови. Адже за наявності трьох причин додати ще погані природні умови, жителі окремих сільських населених пунктів залишаються повністю відрізаними від районних центрів і відповідно позбавляються можливості отримати необхідні послуги. Внаслідок цих обставин, рівень життя в таких населених пунктах, набагато нижче, ніж в тих, мешканці яких мають можливість без перешкод дістатися до адміністративних центрів та отримати відповідні послуги. Це ще не враховуючи кількість громадського транспорту та частоту рейсів, які, на сьогоднішній день, у порівнянні з іншими роками, значно скоротилися або зовсім зняті.

Щодо надання комунально-побутових послуг сільському населенню, то це сфера діяльності місцевих рад, сільськогосподарських підприємств, спеціально створених організацій та приватних осіб. Безпосередньо в Новобузькому районі забезпечення вугіллям та дровами частіше беруть на себе приватні особи, скрапленням газом здебільшого забезпечують спеціально створені організації, при оранці городів допомогу населенню надають сільськогосподарські підприємства та приватні особи. Та здебільшого суб'єктами надання таких послуг є саме приватні особи, в яких є значно більше

фінансово-технічних можливостей ніж в місцевих радах чи в сільськогосподарських підприємствах. Однак, не дивлячись на це, у районі переважають сільські населені пункти, в яких комунально-побутові послуги взагалі ніхто не надає, особливо це стосується забезпечення окремими видами палива, ремонту одягу, взуття, побутової техніки та радіо-телеапаратури. Як наслідок, стан надання комунально-побутових послуг в сільських населених пунктах не дає можливості задовольняти власні потреби мешканців цих пунктів.

Потребує уваги і проблема водопостачання в сільській місцевості. Так, за даними дослідження на початок 2014 р. в Новобузькому районі тільки привозною водою користувалися майже 1,4 тис. мешканців 11 сільських населених пунктів (така ж кількість населених пунктів нараховується і в Березнегуватському районі). Водою з місцевих джерел користуються більше 1,4 тис. мешканців 7 сільських населених пунктів (в Баштанському районі таких населених пунктів нараховується 23 із загальною кількістю населення майже 5,8 тис. осіб, а в Березнегуватському районі – їх лише 5 із загальною кількістю населення 816 осіб). Водою з водопровідної мережі користуються майже 3,7 тис. осіб 9 сільських населених пунктів (найбільша кількість таких сіл в Баштанському районі, а найменша – в Березнегуватському районі)[4, с. 116].

Виходячи із таких статистичних даних та враховуючи надважливе значення наявності води у сільській місцевості, можна зробити висновок, що рівень забезпечення водопостачанням сільських населених пунктів в Новобузькому районі доволі низький. Це, у свою чергу, спричиняє проблеми у веденні сільського господарства, завдаючи значний збиток при обробці землі (виросування сільських культур) та ускладнює умови життя сільського населення у веденні домогосподарства.

Економічно-соціальні процеси, що відбувалися в Україні та у регіоні, зокрема, впродовж 2006-2013 рр., призвели до поглиблення проблем соціально-економічного розвитку в сільській місцевості. Зокрема, це стосується мережі закладів соціальної інфраструктури села. Як наслідок, в нашій державі з кожним роком зменшується загальне забезпечення сільських населених пунктів різними об'єктами соціальної сфери, а ті, які ще функціонують потребують капітального ремонту або знаходяться в аварійному стані. Лише в Миколаївській області на початок 2014 р. 23% дитячих дошкільних закладів вимагають капітального ремонту, 1,5% – знаходиться в аварійному стані, відповідно 18,5% та 0,2% – шкіл, 45,7% та 9,1% – клубів, будинків культури, 22,7% та 1% – бібліотек [4, с. 122].

В Новобузькому районі із 56 сільських населених пунктів лише 21 пункт має 22 дитячі дошкільні заклади, що становить 37,5% до загальної кількості населених пунктів. Доречі, у порівнянні з іншими досліджуваними районами та всією Миколаївською областю ця частка в середньому становить 45%. Також у Новобузькому районі в 5 населених пунктах функціонує 5 шкіл І-ІІ ступеня та в 13 населених пунктах – 13 шкіл

I-III ступеня, при цьому загальноосвітні навчальні заклади нового типу та ПТНЗ взагалі відсутні, як і в інших досліджуваних районах, крім Баштанського району, в якому функціонує один ПТНЗ. У свою чергу, в Арбузинському районі функціонує загалом

16 шкіл різного ступеня, в Новобузькому районі – 18 і в Баштанському районі – 24. Всього в Миколаївській області нараховується 374 школи різного ступеня та 5 ПТНЗ (див. Таблиці 12, 13)[4, с. 123-127].

Таблиця 12

Кількість діючих за призначенням дитячих дошкільних закладів в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)

	Всього сільських населених пунктів	Сільські населені пункти, що мають дитячі дошкільні заклади	У % до загальної кількості населених пунктів	У них установ
Новобузький район	56	21	37,5	22
Арбузинський район	26	12	46,2	12
Баштанський район	58	25	43,1	25
Березнегуватський район	40	19	47,5	19
Миколаївська область	875	379	43,3	386

Таблиця 13

Кількість діючих за призначенням шкіл, загальноосвітніх навчальних закладів нового типу та ПТНЗ в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)

	Сільські населені пункти, що мають					У них установ				
	школи			загальноосвітні навчальні заклади нового типу	ПТНЗ	шкіл			загальноосвітніх навчальних закладів нового типу	ПТНЗ
	I ступеня	I-II ступеня	I-III ступеня			I ступеня	I-II ступеня	I-III ступеня		
Новобузький район	–	5	13	–	–	–	5	13	–	–
Арбузинський район	–	7	9	–	–	–	7	9	–	–
Баштанський район	3	3	18	–	1	3	3	18	–	1
Березнегуватський район	4	3	11	–	–	4	3	11	–	–
Миколаївська область	22	106	244	–	5	22	107	245	–	5

Із загальної кількості сільських населених пунктів Новобузького району 31 населений пункт (більше половини) не мають лікарняних закладів (натомість в Арбузинському районі – це лише 7 населених пунктів, в Баштанському – 25, в Березнегуватському 17) (див. Таблиця 14)[4, с. 135-136]. В 33 населених пунктів Новобузького району відсутні клуби чи будинки культури (59% від загальної кількості населених

пунктів), а в 38 (67,9%) – бібліотеки. Для порівняння в Арбузинському районі ці частки становлять 42,3% та 30,7%, в Баштанському – 46,6% та 63,8%, в Березнегуватському – 50% та 65%. Окрім того, досліджувальні райони взагалі не мають кіноустановок (всього в Миколаївській області їх нараховується 2) (див. Таблиця 15)[4, с. 130-131].

Таблиця 14

**Кількість діючих за призначенням лікарняних закладів в Новобузькому районі
у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю,
станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)**

	Сільські населені пункти, що мають				У них установ			
	лікарні	амбулаторії	фельдшерсько- акушерські пункти	станції (пункти) швидкої допомоги	лікарень	амбулаторій	фельдшерсько- акушерських пунктів	станції (пункти) швидкої допомоги
Новобузький район	–	5	20	–	–	5	21	–
Арбузинський район	–	6	13	–	–	6	13	–
Баштанський район	–	9	22	2	–	9	22	2
Березнегуватський район	–	5	18	–	–	5	18	–
Миколаївська область	1	140	376	9	1	141	378	9

Таблиця 15

**Кількість діючих за призначенням закладів культури в Новобузькому районі
у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю,
станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)**

	Сільські населені пункти, що мають			У них установ		
	клуби, будинки культури	бібліотеки	кіноуста- новки	клубів, будинків культури	бібліотек	кіноуста- новок
Новобузький район	23	18	–	23	18	–
Арбузинський район	15	18	–	15	18	–
Баштанський район	31	21	–	31	22	–
Березнегуватський район	20	14	–	20	14	–
Миколаївська область	451	386	2	455	392	2

Щодо кількості діючих за призначенням торговельних закладів в Новобузькому районі, то із 56 сільських населених пунктів в 36 (64,3% до загальної кількості сільських населених пунктів) є 99 таких закладів. Найбільша кількість таких закладів нараховується в Баштанському районі, а найменша – в Арбузинському районі, але у порівнянні до загальної

кількості сільських населених пунктів ця різниця є практично непомітною, лише в Березнегуватському районі ця частка становить 50% (див. Таблиця 16). Окрім того, в Новобузькому районі є 17 відділень зв'язку, 1 їдальня, 7 спортивних споруд, 13 культових споруд (в інших досліджуваних районах їх кількість дещо більша) (див. Таблиця 17)[4, с. 138-140].

Таблиця 16

**Кількість діючих за призначенням торговельних закладів в Новобузькому районі у порівнянні з
іншими окремими районами та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)**

	Сільські населені пункти, що мають торговельні заклади	У % до загальної кількості населених пунктів	У них торговельних закладів
Новобузький район	36	64,3	99
Арбузинський район	18	69,2	72
Баштанський район	36	62,1	164
Березнегуватський район	20	50,0	87
Миколаївська область	560	64,0	2129

**Кількість діючих за призначенням інших установ, підприємств і організацій соціальної сфери в
Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами
та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)**

	Населені пункти, що мають / У них установ					
	відділення зв'язку	їдальні, кафе тощо	спортивні споруди	культові споруди	санаторії	будинки відпочинку
Новобузький район	17 / 17	1 / 1	6 / 7	12 / 13	– / –	– / –
Арбузинський район	17 / 17	3 / 5	3 / 3	9 / 9	– / –	– / –
Баштанський район	21 / 21	2 / 2	17 / 21	18 / 24	– / –	– / –
Березнегуватський район	17 / 17	2 / 2	1 / 1	8 / 10	– / –	– / –
Миколаївська область	371 / 375	107 / 184	160 / 188	251 / 294	– / –	3 / 3

Відповідно, враховуючи кількість сільських населених пунктів і населення в них, а також значні частки сільських населених пунктів, які не забезпечені об'єктами соціальної сфери в Новобузькому районі, необхідно у 3 селах відкрити дитячі дошкільні заклади (при цьому в жодному із сільських населених пунктів не має потрібного приміщення для відкриття), в 1 – лікарняний заклад (не має потрібного приміщення для

відкриття), в 2 – торговельні заклади (не має потрібного приміщення для відкриття). Найбільше такого потребують сільські населені пункти Березнегуватського району, а найменше – Баштанського району, в яких більш-менш є для цього відповідні приміщення, однак саме в Новобузькому районі взагалі не має вільних приміщень для відкриття різних об'єктів соціальної інфраструктури (див. Таблиця 18) [4, с. 159-160].

Таблиця 18

**Перспективи розвитку соціальної сфери сільських населених пунктів
в Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами
та всією Миколаївською областю, станом на 1 січня 2014 р. (одиниць)**

	Сільські населені пункти, в яких необхідно відкрити / Сільські населені пункти, в яких є вільні приміщення для відкриття					
	дитячий дошкільний заклад	школу	лікарняний заклад	торговельний заклад	їдальню, кафе тощо	відділення зв'язку
Новобузький район	3 / –	– / –	1 / –	2 / –	– / –	– / –
Арбузинський район	2 / –	– / –	2 / 2	5 / 4	– / –	– / –
Баштанський район	2 / 3	– / –	– / 1	– / –	– / 2	1 / –
Березнегуватський район	7 / –	– / 1	– / 1	6 / 1	2 / 1	1 / –
Миколаївська область	64 / 29	11 / 13	23 / 14	69 / 28	37 / 21	22 / 10

Безпосередньо щодо бюджетної складової економічного стану Новобузького району, до внесення відповідних змін у Податковий та Бюджетний кодекси України, вона складала незначну частку від рівня економічного розвитку району. Доходи в Новобузькому районі з 2011 р. до 2013 р. збільшилися на 7500 тис. грн. (для порівняння цей показник в Арбузинському районі

становив 8600 тис. грн., у Березнегуватському районі – 4800 тис. грн., і лише в Баштанському районі – 100 тис. грн.). За той самий період збільшилися і видатки в цьому районі на 30549 тис. грн. Проте не дивлячись за збільшення доходів у бюджетах Новобузького району за 2011–2013 рр., різниця між доходами та видатками лише за 2013 р. становила 98655 тис. грн. (для порівняння

цей показник в Баштанському районі становив 119271 тис. грн., у Березнегуватському районі – 61959 тис. грн., в Арбузинському районі – 56244 тис. грн.) (див. Таблиця 19) [4, с. 190]. Виходячи із наведених даних можна зробити висновок, що за наявності такої різниці між доходами і видатками бюджетів Новобузького району за вказаний проміжок часу, сам по собі з економічної точки зору цей район не є рентабельним і потребує постійної фінансової допомоги з боку держави. Відповід-

но про можливість формування на території Новобузького району однієї, а тим більше кількох спроможних територіальних громад мова йти не може. Починаючи з 2014 р. ця ситуація дещо змінилася, так як на законодавчому рівні до місцевих податків були віднесені повністю земельний податок і 60% податку з доходів фізичних осіб. Однак, до кардинальних змін це не призвело і тому питання про формування самодостатніх громад на території Новобузького району досі залишається відкритим.

Таблиця 19

Доходи та видатки бюджетів Новобузького району у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю за 2011-2013 рр.

	Доходи (тис. грн.)			Видатки (тис. грн.)			Різниця між доходами та видатками за 2013 р. (тис. грн.)
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	
Новобузький район	28 500	33 800	36 000	104 106	126 825	134 655	-98 655
Арбузинський район	26 500	31 000	35 100	69 845	82 596	91 344	-56 244
Баштанський район	52 900	54 700	52 800	129 589	150 724	172 071	-119 271
Березнегуватський район	17 700	23 800	22 500	62 904	76 213	84 459	-61 959
Миколаївська область	3 646 400	4 495 600	3 990 700	4 409 878	5 374 717	5 565 843	-1 575 143

Окремо, хотілося б зазначити, що така сама ситуація спостерігається і щодо виробітку та споживання на 1 особу в Новобузькому районі. Так, виробіток на 1 особу в 2013 р. в цьому районі становив 1143 грн., при цьому споживання сягало на 3132 грн. більше (для порівняння в Арбузинському районі виробіток на 1 особу становив 1704 грн., а споживання – 4434 грн., в Баштанському районі –

1386 грн. і 4516 грн., у Березнегуватському районі – 1082 грн. і 4061 грн.) (див. Таблиця 20) [4, с. 191]. Інакше кажучи, в середньому особа в Новобузькому районі, як і в інших районах Миколаївської області, виробляє майже у три рази менше коштів, ніж споживає. Такий розподіл коштів спричинює для особи таку ситуацію, в якій їй постійно не вистачає фінансів для власного життєзабезпечення середнього рівня.

Таблиця 20

Виробіток та споживання на 1 особу у Новобузькому районі у порівнянні з іншими окремими районами та всією Миколаївською областю за 2013 р.

	Виробіток на 1 особу (грн.)	Споживання на 1 особу (грн.)	Різниця між виробітком та споживанням на 1 особу (грн.)
Новобузький район	1 143	4 275	3 132
Арбузинський район	1 704	4 434	2 730
Баштанський район	1 386	4 516	3 130
Березнегуватський район	1 082	4 061	2 979
Миколаївська область	1922	4234	2312

Таким чином, на основі соціально-економічного аналізу сільських населених пунктів Новобузького району, можна визначити його сильні й слабкі сторони і можливості щодоздатності формування на території району спроможних громад. Так, сильними сторонами є:

- вдале географічне розташування і своєрідні природно-кліматичні умови, сприятливі для ведення сільського господарства;
- доволі значна частка економічно активного населення;

- наявність значної сировинної бази для подальшої переробки різного виду сільськогосподарської продукції;

- наявний середній рівень транзитного потенціалу та розвинутої транспортної інфраструктури.

Натомість слабкими сторонами є:

- відсутність природного приросту населення та постійна депопуляція сільського населення;
- високий рівень енергоємності виробництва;
- значний знос існуючих об'єктів соціально-

виробничої інфраструктури;

- незадовільний стан доріг;
- застарілість науково-виробничих технологій та низький рівень впровадження інновацій у виробництві;

- висока концентрація земельних ресурсів в одних руках та своєрідна монополізація на здійснення того чи іншого виду сільськогосподарської діяльності;

- відсутність робочих місць і низька зайнятість населення в сільській місцевості;

- низька забезпеченість різних спеціалістів у сільській місцевості, особливо медичними та педагогічними кадрами.

Відповідно враховуючи сильні і слабкі сторони Новобузького району існують певні можливості для подальшого соціально-економічного розвитку району і формування на його території самодостатніх громад. Такими можливостями є:

- залучення населення до сільських населених пунктів, шляхом створення нових робочих місць, побудови різних об'єктів соціальної інфраструктури, надання земельних ділянок та житла тощо;

- створення сприятливого інвестиційного клімату, як для вітчизняних, так і для іноземних інвесторів;

- скорочення енергоспоживання через активне впровадження нових, більш енергоефективних технологій та використання альтернативних джерел енергії;

- підвищення ефективності наукового потенціалу та збільшення кількості кваліфікованих кадрів;

- побудова сучасних підприємств саме переробної промисловості на місцях добутку або виробництва тої чи іншої сільськогосподарської чи промислової продукції (наприклад, зернопереробні комплекси, овочеві комбінати та ін.);

- підвищення транзитного потенціалу району, шляхом покращення стану доріг.

Висновок. На основі вище викладеного та проведеного статистичного аналізу, керуючись **Концепцією** реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні і Методики формування спроможних територіальних громад можна зробити висновок, що Новобузький район Миколаївської області за рівнем свого соціально-економічного розвитку є дотаційним районом із слабо розвинутою виробничо-соціальною інфраструктурою. Відтак, можливість формування на його території декількох спроможних територіальних громад практично відсутня, у зв'язку із недостатньою ресурсною базою для подальшого забезпечення самодостатності таких громад. З урахуванням цього, пропонуємо дотримуватися державницького підходу у процесі формування спроможних громад та діяти за принцип один район – одна громада і відповідно створити на території Новобузького району одну громаду, яка в силу об'єднання всіх ресурсів району має можливість бути спроможною.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про добровільне об'єднання територіальних громад: **Закон України від 5 лютого 2015 р. № 157-VIII** // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 13. – Ст. 91.
2. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2015 р. № 214 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF>.
3. Про схвалення **Концепції** реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: **Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.
4. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів Миколаївщини: Статистичний збірник 2015 р. / За ред. О.Г. Ковалюк // Головне управління статистики у Миколаївській області. – Миколаїв, 2015. – 194 с.

В. М. Емельянов, А. А. Ибрагимова,

Черноморский национальный университет имени Петра Могилы, г. Николаев, Украина

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОБУГСКОГО РАЙОНА НИКОЛАЕВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПОСОБНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ГРОМАД В ЭТОМ РАЙОНЕ

В статье подробно исследуется социально-экономическое состояние Новобугского района Николаевской области в сравнении с другими отдельными районами и всей областью, путем наведения разных статистических данных, как в текстовом, так и в табличном форматах. Такое исследование проводится с целью определения реального социально-экономического состояния сельских населённых пунктов Новобугского района та формирования способных громад на территории этого района.

В начале статьи отмечается два важных нормативно-правовых актов в сфере реформирования местного самоуправления и даётся определение понятию «способная территориальная громада».

Далее в исследовании приводится ряд статистических данных, начиная от количества населения в сельских населённых пунктах Новобугского района Николаевской области и заканчивая объемами поступлений до бюджета району, в сравнении с другими отдельными районами та всей областью. Непосредственно делается акцент на уровне развития социально-производственной инфраструктуре Новобугского района и имеющего количества объектов хозяйствования, образовательно-культурных заведений и медицинских учреждений в сельских населённых пунктах района. В частности, в исследовании анализируются доходы и расходы бюджетов Новобугского района за разные годы с целью определения финансовой состоятельности соответствующих громад.

На основе проведенного исследования в статье указываются сильные и слабые стороны и возможности дальнейшего социально-экономического развития Новобугского района и перспективы формирования на его территории способных территориальных громад. В конце делается вывод, что возможность формирования на территории этого района нескольких способных территориальных громад практически отсутствует и соответственно предлагается создание только одной громады.

Ключевые слова: социально-производственная инфраструктура; наполнение местных бюджетов; построение способных территориальных громад; формирование ресурсной базы способных громад.

V. Emelyanov, A. Ibrahimova,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS NOVOBUGSKY DISTRICT OF MYKOLAYIV REGION AND PROSPECTS FORMING CAPABLE OF LOCAL COMMUNITIES IN THIS DISTRICT

In the article analyzed in detail the social and economic situation Novobugsky district of Mykolayiv region compared with other separate districts and with the whole region, guided by different statistics, both in text and in tabular format. This study carried out to determine the real socio-economic situation of rural settlements Novobugsky district and forming the capable of communities on territory of this district.

At the beginning of the article noted two important legal acts in the sphere of local government reform and defined the term «capable local community».

Further, in the study provides statistics from the population in rural settlements Novobugsky district of Mykolayiv region and ending volumes of revenue district in comparison with other separate districts and with the whole region. Directly emphasis is placed on the level of social and industrial infrastructure Novobugsky district and number of objects of economic, educational, cultural and medical institutions in rural settlements of the district. In particular, in the study analyzes the income and expenditure budgets Novobugsky district to determine the financial viability of communities.

On the basis of research in the article indicate strengths and weaknesses and the opportunities further social and economic development of Novobugsky district and prospects of forming on his territory capable of communities. At the end of the article the conclusion is made that the possibility of forming in that district more capable of communities virtually absent and therefore proposed the creation of one community.

Keywords: *social and industrial infrastructure; filling local budgets; building a capable local communities; forming resource base capable of communities.*

Рецензенти: Ємельянов В. М., д-р наук з держ. упр., професор;

Євтушенко О. Н., д-р політ. наук, професор.

Багмет М.О.,

*д-р іст. наук, професор кафедри менеджменту та адміністрування
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

Кабасєва А. І.,

*провідний фахівець кафедри публічного управління та адміністрування,
Інститут державного управління
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна*

МЕХАНІЗМИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

У статті розглядаються актуальні проблеми імплементації Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом, а також аналізуються рішення Варшавського саміту (2016р.) НАТО відносно України. Головна увага зосереджена на залученні студентської і учнівської молоді до здійснення публічної євроатлантичної інтеграційної політики. Виходячи з того, що автори статті працюють у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили, то в основу розроблення механізмів вирішень інтеграційних питань покладений досвід, нагромаджений професорсько-викладацьким складом у цьому вищому навчальному закладі. У роботі сформульовані висновки, рекомендації і пропозиції як для науковців, так і політиків та громадських активістів, зокрема із молодіжного середовища.

Ключові слова: *Україна, європейська та євроатлантична інтеграція, Угода про асоціацію України з ЄС, залучення молоді до імплементації європейських та світових стандартів.*

Постановка та актуальність проблеми. Україна після потрясінь Революцією Гідності, анексії Росією Криму та розв'язання гібридної війни в Донецькій і Луганській областях, потрапила у складну політико-правову, соціально-економічну, фінансову, військову та міжнародну обстановку. Внаслідок цього важливого значення набуває пошук шляхів до створення системи колективної безпеки. Важливу роль в даному плані відіграє імплементація в Україні європейських і світових стандартів, цінностей та критеріїв.

Ступінь вивчення проблеми. Чорноморський національний університет імені Петра Могили (м. Миколаїв, далі ЧНУ імені Петра Могили) має значний досвід діяльності в даному відношенні. Тому автори статті вирішили поширити інформацію про власний євроатлантичний досвід по всій Україні. Гадаємо, що представлені результати будуть сприяти державним і громадським лідерам, вітчизняним і зарубіжним педагогам і науковцям ознайомитися з позитивною інтеграційною практикою.

Крім того, доробки представників ЧНУ імені Петра Могили, по-перше, сприятимуть посиленню у подоланні пасивності й інертності серед значної верстви молоді, активізують у подальшому формування у неї політичної культури та вироблення активної життєвої позиції.

По-друге, прискорять ліквідацію «інформаційного голоду» і розмитості у ході подання інформаційно-аналітичного євроінтеграційного матеріалу і вироблення системності у справі окреслення шляхів і етапів імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС та перспектив входження української держави до ЄС. По-третє, активне залучення студентської молоді до інформаційно-дослідницької діяльності та практичної участі у різних програмах, сприятиме в сьогоденних реаліях формуванню та моделюванню у студентів, таких рис, які притаманні справжнім європейським стандартам.

По-четверте, розгляд проблем із залученням молоді до імплементації публічної євроатлантичної інтеграційної політики сприятиме усвідомленню ролі Північноатлантичного Альянсу у створенні в Україні системи колективної безпеки і оборони в ході «гібридної війни» нав'язаною Російською Федерацією.

Мабуть, тому в новоствореному уряді, який очолив 14 квітня 2016 р. В. Б. Гройсман була введена посада віце-прем'єра України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, яким стала І. О. Клямпущ-Цинцадзе [1].

Мета статті – висвітлити основні механізми залучення молоді до імплементації публічної європей-

ської та євроатлантичної інтеграційної політики України та сформулювати подальші кроки, які б сприяли в умовах АТО забезпеченню створення системи колективної безпеки та оборони.

Виклад основного матеріалу. Поява нових міжнародних викликів, перш за все, пов'язаних з виборами Дональда Трампа новим президентом в США та його інавгурацією 20 січня 2017 р., наслідками референдуму в Нідерландах (квітень 2016 р.), Brexit у Великій Британії, уточнення політичних курсів у Молдові і Болгарії, появи кризових явищ в Італії й Південній Кореї нагально вимагають послідовного результативного пошуку здійснення реальних кроків у імplementації як економіко-торгівельної євроінтеграційної політики, що відзначена в Угоді про асоціацію України з ЄС, так і політичної її частини, зокрема з гуманітарної сфери, де мова йде про молодь, освіту, науку і культуру [2].

Особливе місце у створенні системи колективної безпеки і оборони займають рішення щодо України Варшавського саміту НАТО (2016 р.) та останні кроки Північноатлантичного Альянсу.

От чому важливе значення в цьому плані посідає залучення підростаючого покоління, насамперед студентів та учнів до інформаційно-наукової інтеграційної діяльності. Це викликано тим, що:

1. Саме від молодого покоління в усіх державах світу залежать подальші успіхи, розвиток та створення благ і досягнення миру й безпеки в суспільстві.

2. Від усвідомленої участі студентської та учнівської молоді у різнопланових євроінтеграційних заходах реально залежить здійснення реформ не тільки в соціокультурних та освітніх сферах, а й досягнення фінансово-економічних позитивних зрушень і військових змін, що позначиться на посиленні міжнародного авторитету Української держави в умовах глобального розвитку, в епоху постбіполярної доби.

3. Виходячи з того, що автори статті працюють у ЧНУ імені Петра Могили, то варто підкреслити той факт, що євроатлантичний досвід розкритий, перш за все у власних як теоретичних, так і практичних інтеграційних доробках розміщених в декількох монографіях, методичних порадах та інших джерелах [3; 4; 5].

Найліпшими підтвердженнями ефективної діяльності представників ЧНУ імені Петра Могили є залучення студентської молоді до реалізації 5-ти різнопланових інтеграційних тем, розроблених на замовлення Міністерства освіти та науки України у 2008-2016 рр., а також до виконання численних заходів згідно Угод з Європейською Комісією 2-х Конгресів ініціатив Східної Європи, Інституту європейського та євроатлантичного співробітництва, Фонду Конрада Аденауера, Фонду Роберта Боша, Європейської Академії Берліна, Польської Фундації Роберта Шумана, ОБСЄ, Представництва Європейського Союзу в Україні, а також брав участь у розробці програми підтримки вищої освіти в Інституті Відкритого суспільства (OSI) (Будапешт, Угорщина), у реалізації проекту Вишеградського фонду для університетів Democracy in Transition, проекту «Political Mechanisms Providing «Green Economy» in Germany: German Experience for Mykolaiv (Ukraine)», гранту «Польський досвід системних змін

– практичні імplementації для України» від Фонду міжнародної солідарності за участі ООН та Фундації менеджерських ініціатив (м. Люблін, Польща), проекту ОБСЄ «Допомога у соціальній адаптації звільнених військовослужбовцям збройних сил України, проекту Україна-Норвегія, Україна-НАТО з професійної перепідготовки звільнених у запас кадрових військових Збройних сил України та інших силових структур, членів їх сімей та сприяння працевлаштуванню, партнерами якого були Міністерство іноземних справ Королівства Норвегія, трастовий фонд НАТО: «Партнерство заради миру», міжнародний фонд соціальної адаптації, благодійна організація «Конверсія військових кадрів» тощо, а також виконання Договорів з Інститутом української археографії та джерелознавства імені М. С. Грушевського НАН України, Інститутом політичних і етносоціальних досліджень імені І. Ф. Кураса, а також цілого ряду угод з іноземними університетами та міжнародними науково-дослідними організаціями і центрами [7; 8].

Останніми поданнями проектів у 2016 р. стали підготовка заявок до Рамкової програми наукових досліджень та інновацій ЄС «Горизонт – 2020» з проблем охорони здоров'я, захисту довкілля та покращення добробуту, а також до програми Еразмус + за напрямом «Жан Моне» під назвою: «Залучення студентської молоді України до здійснення інформаційної і науково-дослідної публічної євроінтеграційної політики в умовах створення колективної безпеки» [9].

Виходячи із назви статті, то найліпше програмові бачення стосовно залучення студентів до імplementації положень Угоди про асоціацію України з ЄС доцільно висвітлювати шляхом використання основних євроінтеграційних пріоритетів, які зазначені в апікаційній формі, поданій до програми Еразмус + за напрямом «Жан Моне». До речі, до виконання запланованих євроінтеграційних заходів передбачено залучення 40 осіб із числа як досвідчених викладачів, так і молодих науковців та студентів. Серед них: є 10 докторів наук з державного управління, політології, історії, філософії, 17 кандидатів наук як з вище перерахованих спеціальностей, так і з економіки, соціології, юриспруденції, психології і педагогіки, а також 2 докторанти, 3 аспіранти, 2 наукові співробітники та 6 студентів із Інституту державного управління і факультетів політичних і економічних наук, соціології та юридичного факультету. Саме така масовість відносно різних структурних підрозділів до виконання всіх євроінтеграційних проектів, в тому числі і стосовно програми «Жана Моне» завжди забезпечувала якісне виконання поставлених завдань, рекомендацій для державних установ і громадських відомств та пропозицій про посилення інформаційно-наукової євроінтеграційної діяльності в усіх навчальних закладах України, насамперед де діють Інформаційні центри ЄС, кафедри Жана Моне та відділення Української асоціації європейських студій, центри політичних і соціологічних досліджень та інші ресурсні клуби і громадські об'єднання європейського спрямування [10].

Плідні досягнення не один раз відзначалися перемогами та отриманням нових грантів для стажувань

і проходженнями практик студентами і викладачами університету в країнах ЄС та НАТО [11], запрошеннями на міжнародні форуми, наукові конференції та інші зібрання, де розглядалися інтеграційні проблеми [12].

Одним із останніх знаменних міжнародних досягнень стали високі здобутки у 2014 і 2015 рр. на IV та V Конгресах ініціатив Східної Європи (м. Люблін, Республіка Польща), де ЧНУ імені Петра Могили отримав 3-и дипломи переможців на інтеграційну тематику [13; 14], а також позитивне схвалення та отримання почесних нагород за якісну євроінтеграційну діяльність у березні 2016 р. в м. Тернополі під час зібрання представників Інформаційних центрів ЄС за участю голови Представництва Європейського Союзу в Україні, Посла Яна Томбінські [15].

Нагромаджений досвід ЧНУ імені Петра Могили у сфері залучення студентів до імплементації публічної євроатлантичної політики отримав схвалення і під час проведення загальноукраїнської відеоконференції під керівництвом голови Представництва ЄС в Україні посла Яна Томбінські у лютому 2016 р.. Тоді у дискусії із актуальних інтеграційних питань взяли участь крім представників ЧНУ імені Петра Могили також науковці і студенти Білоцерківського національного аграрного університету та Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця [16]. Досить ефективним в цьому плані став дискурс, який відбувся у травні 2015 р. під час молодіжного студентського круглого столу, присвяченого Дням Європи в Україні на тему: «Євроінтеграційні доробки Чорноморського національного університету імені Петра Могили» [17].

Позитивними наслідками даного круглого столу є опублікування оригінального збірника під назвою «Студентські наукові студії», в якому було зібрано 17 ґрунтовних статей з роздумами молоді про євроінтеграційну суть. [18].

Під час проведення різнопланових євроатлантичних заходів, написання нових проектів в центрі уваги були застереження пов'язані із обґрунтуванням необхідності посилення вкладу України у систему колективної безпеки в умовах гібридної війни та врахуванням прикрих наслідків для України на Нідерландському референдумі (квітень 2016 р.) [19].

Вище перелічені фактори обумовлюють авторів статті при розгляді теоретико-методологічних засад у справі залучення молоді до імплементації публічної євроінтеграційної політики враховувати як внутрішні, так і зовнішні аспекти глобальних викликів та різнопланові інструментально-статистичні виміри, що базуються на європейському досвіді. Саме на ці моменти постійно звертають увагу Президент України П. О. Порошенко, Голова Верховної Ради України – А. В. Парубій та Прем'єр-міністр України В. Б. Гройсман [19; 20].

Виходячи з того, що європейські та світові стандарти і цінності стали важливим здобутком не лише Європи, а й усього людства, то автори статті висловлюють таку робочу гіпотезу, яка базується на припущенні того, що орієнтація українців на широкомасштабне впровадження європейського і світового досвіду

сприятиме поліпшенню соціально-економічного стану, демократичних політико-правових засад і норм та посилить ефективність у боротьбі з корупцією.

Таким чином, матеріали статті і отримані наукові результати відносно подальшого розроблення теоретико-методологічних засад мають як наукову, так і прикладну значимість.

Але варто звернути увагу всіх спеціалістів, які беруть участь у дискурсі на тому, що подальших досліджень потребує аналіз публічної української євроатлантичної політики. Нині мова йде не про вступ України до Європейського Союзу, а лише про Асоціацію, яка стосується, перш за все, економіки й торгівлі. Питання ж гуманітарної сфери будуть вирішуватися на наступних євроінтеграційних етапах. Але це не означає те, що нині не є актуальними проблеми структурно-функціональних моделей формування і реалізації комплексної публічної євроінтеграційної політики в нових умовах. Тому, важливим є залучення студентів, майбутніх представників нової генерації в різних суспільних сферах до імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС. Це ж стосується і вступу України до НАТО.

Нинішні наміри й дії Північноатлантичного Альянсу активно сприяють забезпеченню системи колективної безпеки й оборони України.

Гадаємо, що в окресленні нових інтеграційних орієнтирів, довготривалих ефективних цілей і завдань далі будуть базуватися на вивченні суспільної думки громадян України відносно ставлення до імплементації як положень Угоди про асоціацію України з ЄС, так і розширення взаємовідносин України з НАТО. Як ці наміри варто реалізовувати міститься у практичному, підготовленому представниками ЧНУ імені Петра Могили під назвою «Соціологічні дослідження проблем євроінтеграції та євроатлантичних студій в Україні» [21].

Сподіваємося, що в здійсненні уточнень інтеграційних векторів, запровадження конкретних засобів, механізмів й інструментаріїв особливу роль зможе відігравати ознайомлення керівників державних, комунальних, приватних організацій з результатами соціологічних досліджень, в організації у проведенні яких можуть брати участь студенти. І найкращими порадниками, як залучати студентів до здійснення моніторингів повинні стати соціологи, які працюють в усіх університетах. Для цього варто запроваджувати в кожному навчальному закладі читання спеціальних курсів і методик. Це стане справжньою модернізацією у сфері активного за діяння молоді до здійснення інформаційно-наукової європейської та євроатлантичної інтеграційної діяльності. Що стосується ЧНУ імені Петра Могили, то ВНЗ, будучи флагманом євроінтеграційної діяльності, і надалі планує розширювати фронт такої роботи. Яскравим показником є 3-річне планування модернізації залучення студентської молоді до імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС, та реалізації рішень Варшавського (2016. р.) саміту НАТО щодо України.

Наприклад, у найближчі роки планується провести:

1. Науково-практичні конференції із згаданої тематики. Для участі будуть запрошені керівники університету і виконавчих органів державної влади і місцевого самоврядування, активісти громадських об'єднань, викладачі та студенти. Важливими заходами таких заходів будуть проголошення намірів щодо створення Співки науковців і студентів України, які присвячують свою діяльність інформаційній, науково-дослідній інтеграційній проблематиці.

2. Інтерактивні семінари, присвячені залученню студентів до інформаційно-наукової європейської та світової інтеграційної політики України. На семінарах у присутності відомих вітчизняних і зарубіжних вчених, політиків і державних службовців, активістів громадського руху та студентів будуть представлені і обговорені наміри організаторів проекту за програмою Жана Моне, членів Інформаційного центру ЄС та Навчально-наукового центру з європейської та євроатлантичної інтеграції України.

3. Засідання дискусійного клубу задля обговорення наукових книг і методичних рекомендацій підготовлених професорсько-викладацьким складом ЧНУ імені Петра Могили на інтеграційну проблематику. До роботи дискусійного клубу будуть запрошені студенти Миколаївської, Херсонської, Одеської і Кіровоградської областей з метою ознайомлення з євроатлантичними доробками, які містяться у науковій бібліотеці ЧНУ імені Петра Могили.

4. Дискурс на інтеграційну проблематику, який буде організований в рамках науково-методичної щорічної конференції «Могилянські читання». До участі у дискурсі будуть запрошені студенти різних факультетів і спеціальностей не тільки свого університету, а й з інших навчальних закладів міста Миколаєва.

5. Workshop для студентів ЧНУ імені Петра Могили з метою набуття професійних навиків та працевлаштування молодих спеціалістів.

6. Тренінг з метою ознайомлення з досвідом країн ЄС та НАТО по здійсненню професійного розвитку та працевлаштування молодих спеціалістів та набуття навиків учасниками заходу у справі власного працевлаштування і ведення бізнесу.

7. Молодіжна наукова конференція, присвячена реалізації різних інтеграційних програм по темі: «Залучення студентської молоді до здійснення інформаційної, науково-дослідної інтеграційної публічної політики в умовах створення колективної безпеки». До участі у роботі конференції крім науковців та студентів ЧНУ імені Петра Могили будуть запрошені представники із різних вищих навчальних закладів України,

де діють осередки Асоціації європейських студій і клубів, кафедр Жана Моне, а також Інформаційних центрів Європейського Союзу, учасники АТО та волонтери.

8. Обговорення практикуму англійською мовою під назвою «Вивчення громадської думки з проблем імплементації публічної інтеграційної політики України» та презентація підготовлених методичних порад. Захід планується провести у Херсонському державному університеті за участю представників Херсонського економічно-правового інституту.

9. Презентація монографії (автори Багмет М.О., Палагнюк Ю. В., Шевчук О. В.) в науковій бібліотеці університету із питань європейської та світової інтеграційної проблематики.

10. Проведення молодіжного симпозіуму присвяченого результатам залучення молоді до інтеграційної діяльності. Зусилля учасників симпозіуму будуть спрямовані на об'єктивне оцінення як досягнень ЧНУ імені Петра Могили, так і окреслення подальших оптимальних напрямків здійснення освітянських реформ, адаптованих до європейських та світових стандартів.

11. Підсумки симпозіуму будуть відображені у телевізійних новинах, спеціалізованому випуску «Вісника» і друкуванні статей у наукових збірниках та молодіжному науковому журналі «Студентські наукові студії» ЧНУ імені Петра Могили.

Вважаємо, що виконання названих запланованих заходів та намірів збагатить досвід не тільки представників ЧНУ імені Петра Могили, а стимулюватиме професорсько-викладацький та науково-допоміжний склад, студентів і учнів всієї України у здійсненні нових досягнень в імplementування публічної євроатлантичної інтеграційної політики України у різних сферах суспільного буття.

Сподіваємося, що наведені узагальнення, пропозиції й рекомендації, які базуються на власному досвіді, безперечно викличуть зацікавленість як вчених, так і практиків в різних регіонах України і сприятимуть появі подальших наукових розвідок та зумовлять активізацію молоді в різних навчальних закладах у реальній справі імplementації європейської та світової інтеграції України. Все це позначиться на поліпшенні процесу політичної соціалізації та посилить ступені зрілості молодих осіб й сприятиме формуванню патріотизму в діяльності чисельних молодіжних громадських організацій, а також стане важливим інструментом у появі нових інтеграційних проектів та програм.

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Верховної Ради України «Про формування складу Кабінету Міністрів України // Голос України. – 2016. – 14 квітня.
2. Угода про асоціацію України з ЄС [Електронний ресурс] // Урядовий портал. – 2016. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248387631
3. Палагнюк Ю. В. Державна інтеграційна політика України: теорія, методологія, механізми / Ю. В. Палагнюк. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2014. – 392 с.
4. Сучасні інтеграційні проблеми: європейський досвід та українські реалії / За редакцією М. О. Багмета,

С. В. Матяж. – Миколаїв: Видавництво ЧДУ імені Петра Могили, 2015. – 168 с.

5. Інтеграційні доробки Чорноморського державного університету імені Петра Могили // Депонована монографія. – К.: ДНТБ України. – 2015. – 336 с.

6. Наукові праці: науково-методичний напрям. Журнал. – Вип. 192. Т. 207. –Серія «Політологія». – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили. – 2012. – С. 133-136.

7. Наукові праці: науково-методичний напрям. Журнал. – Вип. 214. Т. 226. –Серія «Політологія». – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили. – 2013. – С. 11-15.

8. Наукові праці: науково-методичний напрям. Вип. 218. Т. 230. – Серія «Державне управління». – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили. – 2014. – С. 6-14.

9. Звіт про діяльність Інформаційного центру ЄС в м. Миколаєві, що діє на базі ЧДУ імені Петра Могили [Електронний ресурс] // Євроінтеграційні та євроатлантичні доробки ЧДУ імені Петра Могили. – 2016. – Режим доступу: <http://mk-eu.at.ua/>.

10. Application Form. Jean Monnet Activities [Електронний ресурс] // Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. – 2016. – Режим доступу: http://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/funding_en.

11. Вагант. Видання ЧДУ імені Петра Могили. – 2016. – № 2 (156). – 16 с.

12. Чорноморський державний університет імені Петра Могили. Petramea – моя твердиня // За редакцією Л. П. Клименка. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2016. – С. 202-389, 404-443, 450-459.

13. При поддержке николаевского горсовета проект «Могилянки» признан в Европе // Вечерний Николаев. – 2014. – 26 сентября.

14. Багмет М. О. Представлення євроінтеграційних проектів ЧДУ імені Петра Могили на V Конгресі ініціатив Східної Європи в м. Люблін (Республіка Польща, жовтень 2015 р.) // Всеукраїнська науково-практична конференція «Могилянські читання – 2015: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти. Збірник тез. – Т.5. – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили. – 2015. – С. 21-23.

15. Програма зустрічі координаторів Інформаційних центрів ЄС. – Тернопіль. – Вид-во ТНЕУ. – 2016. – 5 с.

16. Посол ЄС Ян Томбінські провів чергову відеоконференцію зі студентами [Електронний ресурс] // Представництво Європейського Союзу в Україні. – 2015. – 25 листопада. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/press_corner/all_news/news/2015/2015_11_26_2_uk.htm.

17. Програма молодіжного круглого столу «Євроінтеграційні доробки Чорноморського державного університету імені Петра Могили присвяченого Дням Європи в Україні». – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2015. – 8 с.

18. Студентські наукові студії. Молодіжний науковий журнал. Випук 12 (56). – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили. – 2015. – 74 с.

19. Порошенко П. О. Євроінтеграційний курс залишається незмінним // Голос України. – 2016. – 12 квітня.

20. Лавренюк С. Андрій Парубій – Голова Верховної Ради України, Володимир Гройсман – Прем'єр-міністр // Голос України. – 2016. – 14 квітня.

21. Соціологічні дослідження проблем євроінтеграції та європейських студії в Україні. Методичні рекомендації / Укладачі: В. К. Коробов, Л. А. Ляпіна, О. С. Орцева, Н. В. Рожанська, В. О. Чорна. – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2015. – 100 с.

М. О. Багмет, А. И. Кабаева,

Черноморский национальный университет им. Петра Могили, г. Николаев, Украина

МЕХАНИЗМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ К ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ПУБЛИЧНОЙ ЕВРОАТЛАНТИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

В статье рассматриваются актуальные проблемы имплементации Соглашения об ассоциации Украины с Европейским Союзом, а также анализируются решения Варшавского саммита (2016 г.) НАТО в отношении Украины. Главное внимание сосредоточено на привлечении студенческой и учащейся молодежи к осуществлению публичной евроатлантической интеграционной политики. Исходя из того, что авторы статьи работают в Черноморском национальном университете имени Петра Могили, то в основу разработки механизмов решений интеграционных вопросов положен опыт, накопленный профессорско-преподавательским составом в этом высшем учебном заведении. В работе сформулированы выводы, рекомендации и предложения как для ученых, так и политиков и общественных активистов, в частности с молодежной среды.

Ключевые слова: Украина, европейская и евроатлантическая интеграция, Соглашение об ассоциации Украины с ЕС, привлечение молодежи к имплементации европейских и мировых стандартов.

M. Bagmet, A. Kabaieva,
Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

MECHANISMS OF YOUTH INVOLVEMENT TO THE IMPLEMENTATION OF PUBLIC EURO-ATLANTIC INTEGRATION POLICY OF UKRAINE

The article deals with topical issues of the EU-Ukraine Association Agreement implementation and examines the decision of the NATO Summit in Warsaw (2016) towards Ukraine. The main focus is on attracting students and youth to the implementation of public Euro-Atlantic integration policy. Based on the fact that the authors of the article work in Petro Mohyla Black Sea National University, at the heart of the development of integration issues making mechanisms regarding the European integration issues solutions is an experience gained by teaching staff in the higher education institution. In this paper we formulated the conclusions, recommendations and proposals for both scientists and politicians, social activists, particularly from young people.

Keywords: *Ukraine, European and Euro-Atlantic integration, The EU-Ukraine Association Agreement, attracting young people to the implementation of European and international standards.*

Рецензенти: Коваль Г. В., д-р наук з держ. упр., професор;
Орленко М. В., канд. політ. наук.

© Багмет М. О., Кабасва А. І., 2016

Дата надходження статті до редколегії 10.12.2016

Бондар Г. Л.
канд. політ. наук, доцент,
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили м. Миколаїв, Україна

НЛП ТА ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ ЗДІЙСНЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ СУЧАСНИМ МЕНЕДЖЕРОМ

Стаття присвячена розкриттю особливостей використання НЛП та окремих технік ефективної ділової комунікації в роботі менеджера, з метою узгодження поглядів з партнером по спілкуванню для досягнення спільної мети. НЛП створено перш за все для моделювання комунікативного успіху. Приблизно 70-80% робочого часу сучасний менеджер витрачає на комунікацію, його робота також перебуває під тиском прихованих та відкритих протиріч та протистоянь, ігнорування яких може призвести до конфліктів. Оскільки сторони ділового спілкування взаємопов'язані: уміння правильно сприймати і приймати партнера або аудиторію допомагає знайти потрібні аргументи менеджеру, а володіння ораторським мистецтвом та психотехнологіями - їх викласти і досягти бажаного результату. Все це необхідно для встановлення успішного ділового контакту, під час якого виявляється вміння взаємодіяти з партнером: долати бар'єри у спілкуванні, займати потрібну психологічну позицію, виходити на відповідний рівень спілкування. НЛП технології можна застосовувати і по відношенню до себе - це можливість самовдосконалюватись, визначивши при цьому цілі і знайшовши адекватні засоби.

Ключові слова: НЛП, психотехнології, конгруентність, раппорт, «якір», пойнтери.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. НЛП створено перш за все для моделювання комунікативного успіху, а оскільки сторони ділового спілкування взаємопов'язані, то уміння правильно сприймати і приймати партнера або аудиторію допомагає знайти потрібні аргументи менеджеру, а володіння ораторським мистецтвом та психотехнологіями - їх викласти і досягти бажаного результату. Як і будь-яка інша сфера людської діяльності, спілкування має свої завдання: інформувати, схилити, відговорити, попередити, налякати тощо. Однією з головних умов будь-якого спілкування, незалежно від його конкретних цілей і змісту, є психологічний контакт. НЛП займається тим, що розробляє способи встановлення й підтримки повноцінного контакту між людьми, зокрема під час здійснення ними ділової комунікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми. Теоретичним та практичним розробкам прийомів, методів впливу в НЛП, технологіям переконання присвячені роботи закордонних вчених: С. Андреаса, С. Бавістера, К. Бертона, Р. Броді, А. Вікерса, Д. Делозьє, Р. Ділтса, Б. Зайдла, Л. Кемерон-Бендлер, Д. Молдена, В. Сатіра, Д. Сеймора, Т. Стила, П. Хатчинсона, Б. Хезера, Х. Алдера, Р. Бендлера. Технікам НЛП в дії присвячені роботи російських вчених: Д. Балико, А. Бакірова, Н. Владиславової, Д. Воєділова, Т. Гагіна, С. Ковальова, С. Уколова. Серед вітчизняних вчених проблематику

НЛП та психотехнологій опікуються: **В. Петрик**, М. Присяжнюк, Л. Компанцева, Є. Скулиш, О. Бойко.

Формування мети (постановка завдання). Здійснюється дослідження особливостей використання НЛП та окремих психотехнологій для ефективної ділової комунікації в роботі менеджера, з метою узгодження поглядів з партнером по спілкуванню для досягнення спільної мети.

Виклад основного матеріалу дослідження. **Нейролінгвістичне програмування (НЛП)**, як приховане керування, було розроблено на початку 70-х рр. XX ст. Д. Гріндером і Р. Бендлером. Вони виявили стійкий взаємозв'язок («код ефективного спілкування») між жестами, мімікою людини і структурою її мови, користуючись яким можна латентно управляти поведінкою людини. НЛП-технології можна застосовувати як щодо себе, так і щодо інших, розвиваючи комунікативні здібності та налагоджуючи ефективне ділове спілкування.

Нейролінгвістичне (грецьк. *neuron* – нерв і лат. *lingua* – мова) програмування (нім. *programieren* – складати програми) – система опису структури суб'єктивного досвіду, що пояснює специфіку кодування набутої інформації; модель спілкування, яка ґрунтується на виявленні та використанні стандартів мислення; комплекс технік і операційних принципів (контекстуально залежних переконань), на основі яких моделюються ефективні стратегії мислення й поведінки.

У назві «нейролінгвістичне програмування» частина «нейрон» указує на те, що для опису реального досвіду людини необхідно знати та розуміти «мову мозку», тобто ті нейрологічні процеси, що відповідають за зберігання, перероблення й передання інформації; «лінгвістичне» акцентує на ключовому значенні мови не лише в процесі опису особливостей механізмів мислення та поведінки, а й під час організації комунікації; «програмування» визначає системність розумових процесів та поведінки. В основі популярності (успіху) НЛП лежить використання феномену «взаємодії трьох» (свідомості – підсвідомості – реальності) [4; с. 51].

Як і будь-яка інша сфера людської діяльності, спілкування має свої завдання: інформувати, схилити, відговорити, попередити, налякати тощо. Однією з головних умов будь-якого спілкування, незалежно від його конкретних цілей і змісту, є психологічний контакт. НЛП займається тим, що розробляє способи встановлення й підтримки повноцінного контакту між людьми. Існують конкретні прийоми і техніки, засвоєння яких допоможе сучасному менеджеру навчитися встановлювати контакт з людьми, що є запорукою ефективного спілкування. Напрацювання цих навичок сприятиме розвитку почуття єдності з людьми і досягненню цілей. Кожен акт спілкування має певний результат, що залежить від людей, з якими спілкується менеджер, і від обставин спілкування. [1; с.18]

НЛП виокремлює основні навички спілкування, для оволодіння якими сучасному менеджеру потрібно здійснити наступні кроки.

1. Визначення бажаних результатів. Перш ніж почати спілкування, людина повинна чітко усвідомити результат, чого вона хоче досягти при спілкуванні з партнером. Для досягнення кінцевого результату необхідно сформулювати цілі. НЛП пропонує три способи уточнення цілей і перетворення їх на результат:

1) уточнення результату (точне визначення бажаного результату);

2) формулювання результату в позитивній формі («Хочу бути багатим» – позитивна форма, «Не хочу бути бідним» – негативна форма). Засновники НЛП вважають, що свідомість і підсвідомість краще сприймають намір людини «бути кимось», ніж «не бути», адже частка «не» вже сама по собі програмує негативний результат. Комунікативний процес не слід розглядати в режимі «успіх – невдача», доцільніше оцінювати власні дії в межах моделі «ефективно – неефективно». Такий підхід не деморалізує, а навпаки – мобілізує, стимулює та активізує творчий пошук. Отже, негативний результат – це не поразка, а лише форма зворотного зв'язку, своєрідний досвід, що акумулює інформацію, адекватно осмисливши яку, можна досягти бажаного результату [4; с. 61];

3) узгодження результатів з партнером по спілкуванню (більшість людей допоможуть вам у досягненні ваших цілей, якщо одночасно вони будуть досягати і своїх).

2. Сенсорна гострота. Кожен має сенсорне чуття (гостроту), що допомагає помітити найдрібніші зміни

в поведінці співрозмовника: внутрішні думки та емоції проявляються через зовнішню поведінку. Для закріплення сенсорної гостроти необхідно опрацювати три фази:

1) фіксація змін у поведінці людини;

2) розрізнення паттернів (повторювані моменти в поведінці);

3) калібрування (встановлення зв'язку між зовнішнім паттерном і внутрішнім станом співрозмовника).

При розвитку сенсорної гостроти необхідно уникати типової помилки: трактування змін у поведінці партнера, виходячи з власного досвіду (одна й та сама зовнішня реакція може мати різне значення в різних людей).

«Коли ви говорите з кимось, важливо, де ви стоїте, як ви рухаєтесь, яка тональність вашого голосу, - кожен нюанс комунікації, все це впливає на процес прийняття людиною рішення. Для успішних комунікаторів дуже важливою є навичка грамотного використання репрезентативних систем. Завжди звертайте увагу на послідовність, у якій людина використовує свої репрезентативні системи.

Ми одержуємо інформацію за допомогою всіх почуттів: ми бачимо, чуємо, відчуваємо запахи і смаки. Багато хто опиняється в пастці власних паттернів. Один говорить: «Подивись сюди, глянь на це», - візуально. А інший відповідає: «Скажи, скажи мені, розкажи мені докладніше». І після цього ми хочемо щось йому показати? Він не хоче, щоб йому показували. Він хоче почути про це. Це приклад комунікаційної невідповідності. Під час комунікації у вас є вибір, і ви можете повідомити ту саму думку за допомогою будь-якої репрезентативної системи» [3; с.29-32].

Ключовим моментом у процесі збирання інформації виступає визначення провідної репрезентативної системи («модальність») партнера чи опонента по комунікативному акту (візуали, аудіали, кінестетики, дигітали). Кожна репрезентативна система відображає один із ключових каналів орієнтації людини в оточуючій дійсності та має свою специфіку реакцій, що позначається на особливостях сприйняття світу, поведінці, своєрідності аналізу інформації й прийняття рішень.

Репрезентативна система (лат. representatio - наочне зображення) - основний, домінуючий спосіб отримання людиною інформації з зовнішнього світу; індивідуальна модель сприйняття того, що передають органи чуття людини; специфічна система збирання та опрацювання інформації, яку особа використовує для формування й репрезентації власного досвіду.

Саме репрезентативні системи відіграють визначальну роль у взаємодії людини зі світом та власною підсвідомістю. Цей зв'язок підтримується за допомогою трьох основних систем образів, відчуттів і уявлень: **візуальної** (зір); аудіальної (слух); кінестетичної (м'язові відчуття, смак і нюх).

З огляду на це, виокремлюють три основні модальності, представники яких у процесі осмислення реальності надають перевагу різним

операційним категоріям мислення: візуали мислять образами, аудіали кодують інформацію за допомогою слів, кінестетики сприймають світ за допомогою відчуттів. Деякі фахівці називають ще *digitalів*, які, контактуючи з зовнішнім світом, орієнтуються на діалог та аналіз.

Дослідження доводять, що практично кожна людина до семи років (в окремих випадках до 14) цілком органічно усвідомлює багатство світу через усі можливі канали. Однак з часом вона дорослішає, набуває досвіду, краще розуміє себе, свої переваги та недоліки й тому дедалі більше схиляється до сприйняття дійсності через той канал, який у неї розвинутий найкраще. Саме він стає для неї домінуючим. Унаслідок цієї трансформації дорослі люди не завжди розуміють один одного через наявність різних репрезентативних систем, в результаті чого комунікаційний контакт або взагалі неможливий, або істотно ускладнений.

З'ясувати, до якої репрезентативної системи належить співрозмовник, можна на основі аналізу комплексу наступних факторів: специфіка слів, які він вживає (дієслова, прикметники, які мовою НЛП називаються «предикатами»); рухи його очей; особливості поведінки (поза; манера говорити; активність рухів, дистанція, на якій йому комфортно спілкуватися).

Отже, етап збирання та опрацювання інформації створює відповідно умови для переходу до етапу калібрування і підлаштування, приєднання та ведення.

3. Гнучкість. Багато в чому процес спілкування залежить від гнучкості співрозмовників – здатності змінювати свою поведінку залежно від обставин. Ступінь гнучкості залежить від внутрішнього стану, від ступеню конгруентності.

Суб'єкт, здатний не зациклюватись на використанні одних і тих самих засобів досягнення мети, виявляє гнучкість, уміє розширити, запозичити та використати свій комунікаційний інструментарій, має потужний і конкурентоспроможний потенціал у комунікативному полі. Така модель поведінки дає змогу домінувати в системі, до кожного її елемента в гнучкого суб'єкта є свій специфічний «ключик». Саме гнучкість стає запорукою, своєрідним каталізатором досягнення бажаного позитивного результату. Проте істотно знизити її можуть емоції, внаслідок чого звужується діапазон вибору ефективної поведінки у спілкуванні й ослаблюються позиції емоційного суб'єкта в комунікативній системі [4; с. 61-62].

4. Конгруентність. Означає – бути в згоді з самим собою. Коли те, що людина говорить, відповідає тому, що вона робить та думає, то вона – неконгруентна, і її стан буде помітний оточуючим (оскільки невербальні сигнали чітко видають справжній внутрішній стан).

Під час будь-якого спілкування необхідна відповідність між словами та іншими складовими комунікаційного процесу, такими як міміка, поза або інтонація голосу. Інакше, абсолютно не зважаючи, каже щось ствердно і одночасно хитає головою, що розцінюється оточуючими як заперечення. Аналогічно,

закрита поза тіла (нога на ногу, схрещені на грудях руки) або відведений убік погляд (перерваний контакт очей) часто говорять про невідповідність між словами і справжніми думками людини, з якою ви розмовляєте.

Конгруентність, або узгодженість різних сторін поведінки кожного співрозмовника, має таке ж значення для успішного спілкування менеджера, як і конгруентність між співрозмовниками. Вона досягається в процесі підлаштування співрозмовників один до одного. Складно повністю контролювати таку узгодженість у інших, навіть зважаючи на всі ті несвідомі мотиви, які впливають на їхню поведінку. Але менеджер може взяти на себе відповідальність за свій внесок у спілкування, наприклад за установку і підтримання протягом всієї бесіди тісного контакту. Тоді можливо досягти узгодженості всіх складових поведінки. Від цього залежить успішність спілкування сучасного менеджера з будь-ким [1; с. 21].

5. Раппорт – відносини гармонії, узгодженості з партнером. Раппорт (франц. *rapprocher* – повідомляти) – процес формування та підтримання ефективної комунікації, заснованої на взаємній довірі й розумінні між учасниками спілкування. Він побудований на ефекті резонансу (у разі збігу частот двох різних джерел амплітуда коливань різко зростає): коли збігаються погляди, поведінка, манери учасників комунікативного акту, ефективність їхнього спілкування зростає на кілька порядків (ефект «однодумців»).

Раппорт формується на свідомому або несвідомому рівні шляхом приєднання ініціатора (налагодження ефективного контакту) до репрезентативних систем об'єкта чи відображення цього приєднання у своїй вербальній і невербальній поведінці. Досягнення раппорту – одне з ключових завдань у процесі налагодження ефективного комунікативного акту [4; с. 62].

У налагодженні раппорту виокремлюють дві послідовні фази: підлаштування й ведення. Суть підлаштування полягає в копіюванні (переймання) поведінки, дихання, пози, міміки, манери мовлення й т. ін. Фаза ведення ґрунтується на поступовій, непомітній зміні власної поведінки з метою викликати зміни поведінки (бажані реакції) співрозмовника. За цих обставин будь-яке ускладнення комунікативного контакту слід сприймати як симптом відсутності довіри й розуміння між його учасниками, тобто відсутність раппорту [4; с. 62-63].

Зазвичай раппорт в спілкуванні досягається природньо, довільно. Однак, раппорту можна навчитися, засвоївши певні техніки:

1. Перевірка вашої довіри до партнера, з яким ви спілкуєтесь. Запитаєте себе: чи впевнені ви в його надійності, компетентності, здібностях? Чи хочете ви з ним спілкуватися? Якщо є сумніви, проаналізуйте свої почуття, знайдіть причину: можливо, це не та людина, яка допоможе вам вирішити вашу проблему, або це не вдалий час для ухвалення рішення.

2. Перевірка довіри партнера до вас. Довіра можлива лише в стані конгруентності.

3. Підлаштовування до тону голосу і темпу мови співрозмовника. Це потрібно робити поступово, у процесі спілкування.

4. Підлаштовування до ритму рухів співрозмовника.

5. Відповідність пози тіла співрозмовника.

Досягнення раппорта – це спосіб синхронізації з партнером, цим у якому відмінності сприяє взаємному розумінню.

Підлаштовуючись до стратегії поведінки співрозмовника, можна значно підвищити ефективність спілкування з ним, як і при будь-якому іншому способі втілення принципу уподібнення. Кожен отримує задоволення від спілкування з людьми схожого з ними типу. Успішність спілкування може бути значно збільшена, якщо співрозмовники будуть намагатися зрозуміти один одного і, по можливості, підлаштуватися до стратегій один одного [1; с. 19].

6. Ресурсний стан. Фахівці з НЛП стверджують, що будь-яка особа має вроджені здібності для реалізації своїх планів, але не завжди вміє помітити, розвинути й мобілізувати ресурси, закладені в ній природою. На заваді цьому часто стає схильність більшості людей реалізовувати негативні програми (депресія, відкладення справ «на потім», надання переваги оборонній позиції тощо). Енелпісти переконані, що людям потрібна лише певна допомога для виявлення власних ресурсів та отримання доступу до них (освіта, тренінг і т. ін.) [4; с. 63].

Ресурсний стан – це оптимальний внутрішній стан людини, який базується на закріпленні позитивних емоцій внутрішньої гармонії. Вхідження в ресурсний стан досягається за допомогою «якоріння» («якорем» є пік позитивного емоційного переживання, що закріплюється умовним зв'язком із зап'ястком лівої руки або іншої частини тіла).

Прийом установа якорів: «прив'язування» окремих сигналів (візуальних, аудіальних, кінестетичних) до певних моделей переживань та станів, які в подальшому можуть бути штучно викликані. Цей прийом походить з класичної концепції Павлова «стимул – реакція», є одним із ключових у НЛП. «Якорі» можуть виникати природним шляхом і встановлюватися навмисно. У НЛП за характером впливу розрізняють «якорі»:

а) позитивні, що зумовлюють ресурсне становище (приємне переживання);

б) негативні, які спричиняють проблемне становище (неприємне переживання). За впливом на репрезентативні системи «якорі» поділяють на: візуальні (символи, картини, кольори, форми тощо), аудіальні (звуки, мелодії, слова, речення, цитати, діалекти, логічні наголоси й т. ін.), кінестетичні (рухи, жести, пози, дотики, смаки, запахи тощо). Основними умовами ефективного «якоріння» є:

- інтенсивність («якір» необхідно встановлювати на піку інтенсивності виявлення емоцій) [4; с. 89];

- оптимальність часу («якір» фіксується в момент кульмінації емоційного переживання);

- чіткість (чим унікальніший стимул, тим надійніше встановлюється «якір»);

повторення (чим частіше й одноманітніше (тобто в той самий спосіб) використовується «якір», тим активніший та ефективніший його вплив). Перевагою прийому є те, що в разі його професійного застосування, зокрема в техніці інтеграції «якорів», можна одночасно мобілізувати та спрямовувати всі канали відчуттів людини, групи чи мас [4; с. 90].

7. Пойнтери. Пойнтери або покажчики – це уточнюючі запитання. Розрізняють чотири види пойнтерів.

Пойнтер 1: іменник. Застосовується для уточнення змісту іменників. Іменники мають різні значення, тому завжди необхідно уточнювати який зміст вкладає співрозмовник у поняття.

Пойнтер 2: дієслово. Застосовується для уточнення змісту дієслів. Наприклад: «Як саме потрібно приготувати доповідь (у вигляді повідомлення, або з таблицями, графіками, схемами, слайдами й т.д.)?»

Пойнтер 3: правила («повинен», «треба» та ін.). Уточнюють корисність майбутньої дії. Іноді варто переглядати ці правила, сумніваючись у їхній своєчасності.

Пойнтер 4: порівняння. Використовується для уточнення таких порівнянь, як «краще», «гірше», «легше» та ін. («Краще – у порівнянні з чим?»). Пойнтери необхідні, якщо потрібна точна інформація, без якої не досягти бажаного результату.

Будь-яка комунікація має збільшувати кількість доступних альтернатив. Одна з ключових цілей НЛП – збільшити чисельність альтернатив можливої дії в реальній практиці (підвищити «гнучкість»). Згідно з теорією систем елементом, здатним найкраще адаптуватися, ефективно впливати на решту елементів і виконувати свої завдання, як це не парадоксально, часто стає не найсильніша частина системи, а та, яка демонструє найбільшу гнучкість і використовує найширший спектр каналів впливу. Щоб максимально підвищити роль фактора альтернативності в практичній діяльності об'єкта, НЛП спочатку націлює увагу на розпізнавання в межах будь-якої ситуації фази «ступору» («безвиході»), а потім намагається простимулювати розвиток умінь бачити та діяти нестандартно, творчо, тобто використовувати нові варіанти й можливості, які можуть забезпечити бажаний результат [4; с. 64].

Фахівці з НЛП вважають, що лише 6 % планів і програм поведінки людини здійснює цілком усвідомлено, а решта 94 % – функціонують на підсвідомому рівні. Вони переконані, що мозком можна й треба керувати. Природу і стратегію такого керівництва розкриває Р. Бендлер: «Мозок – це архівна система, а не система, яка переробляє інформацію. У ній немає функції видалення (знищення), тому ви не можете переписати своє минуле. Натомість ви повинні навчити мозок йти в новому напрямі, зорієнтувавши його на «тут і зараз»» [4; с. 65].

Розподіл позицій, що задаються ініціатором спілкування під час ділової комунікації може бути наступним:

1. Якщо він (розподіл позицій) влаштовує партнера, то виникає комфортне, безконфліктне спілкування.

2. Якщо він не влаштовує партнера, то це є конфліктогеном. При цьому: а) якщо розподіл позицій зустрічає опір, то він може призвести до конфлікту; б) якщо не зустрічає, то має місце маніпуляція. Маніпуляція – це вплив на іншу людину з метою досягнення власної індивідуальної мети без врахування інтересів партнера.

Вся сукупність маніпуляцій, що використовуються у діловому спілкуванні, умовно поєднується в три групи:

- організаційно-процедурні маніпуляції (використовуються організаторами переговорного процесу);
- психологічні (засновані на використанні прийомів, що вводять співрозмовника в стан роздратування);
- логічні (засновані на порушеннях правил формальної логіки).

Реалізувати захист від маніпуляцій під час здійснення комунікації сучасному менеджеру можна за наступною схемою.

1. Не виявляти слабкості. В основі всіх маніпуляцій завжди лежить використання людських слабкостей (жадібність, цікавість, бажання гострих відчуттів, бажання справити враження та ін.).

2. Усвідомити, що вами маніпулюють. Ознакою маніпуляції є почуття незручності, занепокоєння, дискомфорту, тобто ви виходите зі стану конгруентності.

3. Пасивний захист. Ним рекомендується користуватися, якщо ви не знаєте, що робити, як протистояти маніпулятору – вийдіть з контакту.

4. Активний захист. Головне – психологічне налаштування. Маніпулятор звичайно використовує наше бажання виглядати добре, тому не треба соромитись бути поганим і застосовувати активний захист. Або прямо сказати про те, що турбує в пропозиції партнера, що не влаштовує. Або застосовувати контрманіпуляцію (маніпуляцію навзаєм) – це більше складний по виконанню, реалізації прийом. Зміст контрманіпуляції – робити вигляд, що не зрозуміло те, що відбувається маніпуляція, починати аналогічну гру і завершувати її раптовим питанням, що виявить психологічну перевагу.

Іноді в діловому спілкуванні, відчуваючи маніпуляцію можна піддатися маніпулятору. Це доцільно тоді, коли збиток від маніпуляції буде менший, ніж погіршення стосунків з маніпулятором. Або коли іншими діями ви можете компенсувати свій програш від маніпуляції.

Спілкування за напружених обставин. Коли людина відчуває загрозу зневажання, то це викликає напружені відносини й можуть виникати наступні типи поведінки-спілкування:

1) Запобігливий – намагаються догоджати, не сперечаючись, погоджуючись з будь-якою критикою на свою адресу (у душі почувають себе незначними, яких не поважають і з ким не рахуються).

2) Обвинувач – завжди шукають винних у будь-якій ситуації.

3) Розважливий – не виражають жодних почуттів, поводяться під гаслом: «Говоріть правильні речі, не реагуйте на оточуючих».

4) Відсторонений – намагаються не зважати, ні на що не реагувати. Перераховані типи поведінки – неефективні, вони збільшують напругу, не сприяють нормалізації ситуації вирішенню проблем. Найефективніший спосіб реагування – бути врівноваженим, гнучким.

Лінгвістичні паттерни. Одним з ефективних прийомів вирішення можливого конфлікту є прийом «Я-висловлювання». «Я-висловлювання» – це спосіб вербального вираження почуттів, що виникають у напруженій ситуації. Так ви пом'якшите спілкування і покажете співрозмовнику, що висловлюєте лише свою точку зору не претендуючи на беззаперечну істину. Тим самим ви визнаєте його право мати власну думку, тоді вас вислухають спокійніше та уважніше [2; с. 114].

Схема «Я-висловлювання»:

1. Опис ситуації, що викликала напругу («Коли я бачу, що ти...», «Коли я зіштовхуюся з тим, що...»);

2. Висловлювання свого почуття («Я відчуваю, що...», «Я не знаю, як реагувати...»);

3. Висловлювання причин цього відчуття.

Застосування «Я-висловлювання» конструктивно змінює не тільки власне ставлення до напруженої ситуації, але й ставлення партнера до неї, оскільки вільне розкриття своїх почуттів та усвідомлення власної відповідальності за складну ситуацію, не може нікого скривдити й викликати відповідну агресію, тому напруга спадає.

Треба говорити про конкретний випадок чи поведінку, не переходячи на узагальнення. Можна спробувати запропонувати співрозмовнику змінити манеру поведінки. Пояснити що і як можна зробити в даній ситуації для того, щоб виправити її. Спілкуючись, не розраховуйте, що вас одразу зрозуміють та погодяться з вами. Якщо під час спілкування співрозмовник образиться на вас, варто ще раз терпляче пояснити йому свою точку зору, уважно споглядаючи його реакцію на ваші слова. Варто досягати взаєморозуміння, використовуючи повернення до вже сказаного, перепитуючи ще раз та піддаючи, не забуваючи про роз'яснюючі питання і про підбиття підсумків щодо почутого. Чесний діалог – найефективніший, простий і надійний засіб для перетворення конфлікту на співробітництво [2; с. 112].

Під час здійснення ефективного ділового спілкування менеджеру доречно використовувати певні інструменти комунікації, зокрема правила переконання співрозмовника.

Перше правило (правило Гомера). Черговість аргументів, що наводять, впливає на їхню переконливість. Найбільш переконливий наступний порядок аргументування: сильні аргументи – середні – один найсильніший. Сила аргументів повинна визначатися не з погляду комунікатора, а з погляду реципієнта, якому ви аргументуєте свою позицію.

Виокремлюють наступні види аргументів заступенем їхнього впливу:

1. Сильні аргументи. Вони не викликають сумнівів, критики, їх неможливо спростувати. До них належать:

• встановлені факти й судження, що впливають з них;

- закони, нормативні акти;
- експериментально перевірені висновки;
- висновки експертів;
- цитати з публічних заяв, книг визнаних у даній сфері авторитетів;
- статистична інформація, якщо її збір й обробка здійснені професійними статистиками.

2. Слабкі аргументи. Вони викликають сумніви в опонентів. До них належать: посилання на авторитети, невідомі або маловідомі слухачам; аналогії і непоказові приклади; доводи особистого характеру; доводи, версії або узагальнення, зроблені на основі здогадів; висновки з неповних статистичних даних.

3. Непідкріплені аргументи. Вони дозволяють викрити, дискредитувати позицію людини, що висловила їх. Це: судження на основі підроблених фактів; посилання на сумнівні, неперевірені джерела; рішення, закони, нормативні акти, які втрапили силу; домисли, здогади, припущення; доводи, розраховані на заботи, нещастя; висновки, зроблені з фіктивних документів; помилкові заяви і свідчення; підробка і фальсифікація інформації.

Закони аргументації:

1. Закон вбудовування. Аргументи варто вбудовувати в логіку міркувань партнера, не порушуючи її, не викладаючи аргументи паралельно.

2. Закон мінімізації аргументів. Варто пам'ятати про обмеженість людського сприйняття, число аргументів має бути не більше трьох-чотирьох.

3. Закон спільності мови мислення. Якщо ви хочете, щоб ваші аргументи стали більш сприйнятливими для партнера по спілкуванню, говоріть мовою провідної репрезентативної системи співрозмовника.

4. Закон об'єктивності та доказовості. Використовуйте в якості аргументів тільки ті аргументи, які визнає ваш опонент.

5. Закон діалектики. Говоріть не тільки про плюси своїх доказів, а й про мінуси; чим ви додасте більшої ваги аргументам, тому що двосторонній розгляд розбурхоє опонента.

6. Закон поступовості. Не прагніть швидко переконати опонента, краще робити це поступово.

7. Закон рефреймінгу. Не відкидайте доводи партнера, а, визнаючи їх правомочність, переоцінюйте їх силу і значимість. Підсилюйте значимість втрат і зменшуйте значимість перевагу випадку прийняття його позиції

Друге правило (правило Сократа). Для отримання позитивної відповіді на важливе для вас запитання, поставте його на третє місце, йому мають передувати два коротких питання, на які, ви точно знаєте, що він відповість «так».

Третє правило (правило Паскаля). Не заганняйте співрозмовника в кут, дайте йому можливість «зберегти обличчя». «Ніщо так не роззброює, як умови почесної капітуляції».

Четверте правило. Не заганняйте себе в кут проявами ознак невпевненості, зайвих вибачень (вислови: «Вибачте, якщо я перешкодив ...», «Будь ласка, якщо у вас є час мене вислухати ...») знижують статус.

П'яте правило. Бажаючи переконати, починайте не з розділяючих вас моментів (ефект контрасту), а з того, в чому ви згодні з опонентом (ефект асиміляції).

Шосте правило. Проявляйте емпатію, будьте гарним слухачем, уникайте слів, дій, що призводять до конфлікту.

Висновок. На основі вищезазначеного, можна сформулювати концепцію ефективної стратегії ділової комунікації для сучасного менеджера. Одна з найважливіших пресуппозицій НЛП наступна: «Сенс і мета ділової комунікації полягає в досягнутому результаті». Будь-яка комунікація (спілкування) завжди переслідує певну мету. Це може бути спонукання співрозмовника зробити потрібні дії або досягнення необхідного емоційного і фізіологічного стану (задоволення, розслаблення і т.д.). Якщо мета не досягнута, винен менеджер, оскільки він невірно організував обмін інформацією. Ефективність спілкування менеджера різко зростає тоді, коли всі претензії щодо комунікації він буде висувати лише собі. Оскільки сторони ділового спілкування взаємопов'язані: уміння правильно сприймати і приймати партнера або аудиторію допомагає знайти потрібні аргументи менеджеру, а володіння ораторським мистецтвом та психотехнологіями - їх викласти і досягти бажаного результату. Все це необхідно для успішного ділового контакту, під час якого виявляється вміння взаємодіяти з партнером: долати бар'єри у спілкуванні, займати потрібну психологічну позицію, виходити на відповідний рівень спілкування. НЛП технології можна застосовувати і по відношенню до себе - це можливість самовдосконалюватись, визначивши при цьому цілі і знайшовши адекватні засоби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адлер Х. НЛП. Современные психотехнологии / Х. Адлер / СПб. : Питер, 2003. – 159 с.
2. Балыко Д. Переговоры, обреченные на успех. Техники НЛП в действии / Д. Балыко / М. : Эксмо, 2008. - 240 с.
3. Бендлер Р., Ла Валль Дж. Технология убеждения / Р. Бендлер, Дж. Ла Валль / СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. - 192 с.
4. Сугестивні технології маніпулятивного впливу. Навчальний посібник / В.М.Петрик, М. М.Присяжнюк, Л.Ф.Компанцева, Є.Д.Скулиш, О. Д.Бойко, В. В. Остроухов. - 2-ге вид. К. : ЗАТ ВІПОЛ, 2011. - 248 с.

НЛП ТА ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ ОСУЩЕСТВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДЕЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ СОВРЕМЕННЫМ МЕНЕДЖЕРОМ

Статья посвящена раскрытию особенностей использования НЛП и отдельных техник эффективной деловой коммуникации в работе менеджера, с целью согласования взглядов с партнером по общению для достижения общей цели.

НЛП создано для моделирования коммуникативного успеха, а поскольку стороны делового общения взаимосвязаны, то умение правильно воспринимать и принимать партнера или аудиторию помогает найти нужные аргументы менеджеру, а владение ораторским искусством и психотехнологиями - их изложить и достичь желаемого результата. Как и любая другая сфера человеческой деятельности, общения имеет свои задачи: информировать, склонить, отговорить, предупредить, напугать и тому подобное. Одним из главных условий любого общения, независимо от его конкретных целей и содержания, является психологический контакт. НЛП занимается тем, что разрабатывает способы установления и поддержания полноценного контакта между людьми, в частности при осуществлении ими деловой коммуникации.

Предметом исследования являются особенности использования НЛП и отдельных техник эффективной деловой коммуникации в работе менеджера для установления успешного делового контакта, во время которого реализуется умение взаимодействовать с партнером. Целью работы является исследование особенностей использования НЛП и отдельных психотехнологий для эффективной деловой коммуникации в работе менеджера, с целью согласования взглядов с партнером по общению для достижения общей цели. В ходе исследования проблемы были использованы следующие методы: системный, структурно-функциональный, обобщения, анализа и синтеза, индукции и дедукции.

Научная новизна исследования заключается в попытке комплексного анализа проблемы установления успешного делового контакта, во время которого реализуется умение взаимодействовать с партнером: преодолевать барьеры в общении, занимать нужную психологическую позицию, выходить на соответствующий уровень общения.

Доказано, что одна из важнейших пресуппозиций НЛП следующая: «Смысл и цель деловой коммуникации заключается в достигнутом результате». Любая коммуникация (общение) всегда преследует определенную цель. Поскольку стороны делового общения взаимосвязаны: умение правильно воспринимать и принимать партнера или аудиторию помогает найти нужные аргументы менеджеру, а владение ораторским искусством и психотехнологиями - их изложить и достичь желаемого результата. Все это необходимо для успешного делового контакта, во время которого реализуется умение взаимодействовать с партнером: преодолевать барьеры в общении, занимать нужную психологическую позицию, выходить на соответствующий уровень общения. НЛП технологии можно применять и по отношению к себе - это возможность самосовершенствоваться, определив при этом цели и найдя адекватные средства.

Ключевые слова: НЛП, психотехнологии, конгруэнтность, раппорт, «якорь», пойнтеры.

G. Bondar,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

NLP AND PSYCHOTECHNOLOGIES OF IMPLEMENTATION EFFECTIVE BUSINESS COMMUNICATION BY CONTEMPORARY MANAGER.

The article is devoted to disclosure features using NLP techniques and specific effective communication in management, in order to harmonize the views of partner in dialogue in order to achieve a common goal.

NLP created to simulate communicative success, and as part of the business of communication are interrelated, the ability to perceive and accept the partner or the audience helps to find the necessary arguments to the manager, and the possession of oratory and psychotechnologies - they express and achieve the desired result. Like any other sphere of human activity, communication has its task: to inform, to persuade, dissuade, prevent, scare. One of the main conditions for any communication, regardless of its specific objectives and content, is a psychological contact. NLP is committed to developing ways of establishing and maintaining full contact between people, in particular in the implementation of their business communications.

The subject of the study are especially the use of NLP techniques and specific effective business communication in the manager to establish successful business contacts, during which implemented the ability to interact with a partner. The aim is to study the features of the use of NLP and individual psychotechnology for effective communication in the work of the manager, in order to harmonize the views of partner in dialogue in order to achieve a common goal. In the study, the following methods were used: systemic, structural and functional, compilation, analysis and synthesis, induction and deduction.

The scientific novelty of the research is to attempt a comprehensive analysis of the problem of establishing successful business contacts, during which implemented the ability to interact with a partner: to overcome communication barriers, to hold the necessary psychological position, go to the appropriate level of communication.

It is proved that one of the main presuppositions of NLP is as follows: «The meaning and purpose of business communication is achieved result». Any communication (communication) always has a specific purpose. As part of the business of communication are interrelated: the ability to perceive and accept the partner or the audience helps to find the necessary arguments to the manager and the possession of oratory and psychotechnologies - they express and achieve the desired result. All that is necessary for successful business contacts, during which implemented the ability to interact with a partner: to overcome communication barriers, to hold the necessary psychological position, go to the appropriate level of communication. NLP technology can be applied to themselves - an opportunity to improve themselves, defining the objectives and find adequate resources.

Key words: NLP, psychotechnologies, congruence, rapport, «anchor», pointers.

Рецензенти: Стоян О.Ю., д-р наук з держ. упр., доцент;
Дерега В.В., канд. політ. наук, доцент.

© Бондар Г.Л., 2016

Дата надходження статті до редколегії 09.11.2016

Михалевська Л.Б.,
аспірант кафедри державного менеджменту,
Національна академія державного управління
при Президенті України, м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО АУДИТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті наведено короткий аналіз існуючих підходів до розуміння дефініції «кадровий аудит». Розглянуто види кадрового аудиту державної служби, його основні блоки і зміст. Кадровий аудит можна умовно поділити на два напрямки: персоніфікований аудит і персоналізований аудит персоналу. Можна виокремити три види об'єктів кадрового аудиту державної служби: процеси; структури; персонал. За змістом кадровий аудит поділяють на три напрями: організаційно-правовий аудит персоналу; функціональний аудит; аудит кадрового потенціалу. Подано основні риси сутності кадрового аудиту державної служби. Доведено, що кадровий аудит державної служби дозволяє виявити основні проблеми в кадровій роботі на всіх етапах менеджменту державної служби. Доведено, що кадровий аудит державної служби є експертизою стану справ державних органів в частині управління персоналом, що включає систему заходів щодо збору інформації, її аналізу і оцінки на цій основі ефективності діяльності організації, оцінки відповідності структурного і кадрового потенціалу державної служби її цілям і стратегії розвитку, використання кадрового потенціалу і регулювання соціально-трудових відносин.

Ключові слова: аудит, кадровий аудит, державна служба.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з особливостей організації державної служби є робота з кадрами як зі стратегічним ресурсом. У даний час найбільш продуктивною технологією, що дозволяє ефективно оцінити діючу систему державної служби і забезпечити розвиток соціального партнерства в цій сфері, є кадровий аудит. Проведення аудиту персоналу дозволяє оцінити кадровий склад і співвіднести його із загальними цілями і напрямками розвитку системи державної служби в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та прикладні питання використання кадрового аудиту висвітлювали такі зарубіжні автори як К. Боумен, М. Деван, Д. Кендрік, М. Мескон, Т. Пітерс, Р. Уотермен, Х. Хекхаузен та ін. Серед вітчизняних авторів, слід зазначити В. Бакуменка, В. Вакуленка, Н. Гончарук, Б. Колеснікова, Н. Липовську, Н. Нижник, С. Серьогіна та ін.

Аналіз наукових надбань з цього питання дозволяє зробити висновок, що інститут кадрового аудиту повинен формувати великі і якісні теоретичні, методичні та методологічні основи знань з точки зору їх корисності для державної служби.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, хоча термін «кадровий аудит» досить поширений, конкретний зміст цієї процедури досі не уточнений. Найбільш поширений підхід до розуміння суті кадрового аудиту зводиться до трактування його як інструменту діагностики та управління кадровими процесами, сукупності методів кількісної

та якісної оцінки персоналу в цілому та його окремих параметрів.

Формулювання цілей статті. Зважаючи на це, метою нашої статті є висвітлення теоретичних та концептуальних основ кадрового аудиту в системі державної служби України.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що кадровий аудит – це мультидисциплінарний напрямок досліджень, що існує на межі таких галузей знань як економіка, соціологія, психологія і державне управління. Саме мультидисциплінарність та виключна інтеграційна сутність концепції кадрового аудиту, з одного боку, створюють при її розгляді певні труднощі пізнавального плану, а з іншого, дають можливість ефективно управляти кадровим потенціалом державної служби.

Методологія розуміння сутності кадрового аудиту у концепціях різних дослідницьких підходів містить свої понятійні корективи, проте у наукових працях можна зустріти терміни «аудит персоналу» і «кадровий аудит», в яких спостерігається синонімічність у трактуванні їх сутності і формуванні окремих напрямів аналізу аудиту кадрової діяльності.

З одного боку під кадровим аудитом розуміють оцінку співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, що вони обіймають, а з іншого – аналіз ефективності використовуваних підприємством технологій управління персоналом [7].

Деякі науковці кадровий аудит розглядають як систему консультаційної підтримки, аналітичної оцін-

ки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, що дозволяє виявити його відповідність цілям і стратегії розвитку [14, с. 617]. Інші кадровий аудит ототожнюють з діловою оцінкою якостей (компетенцій) персоналу [5].

На думку С. Романів, кадровий аудит – це потужний інструмент, що дозволяє керівництву суб'єкта господарювання отримати інформацію про те, наскільки система управління персоналом відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею [12].

В. Жуковська дає наступне визначення кадрового аудиту – це процедура організаційно-правового і ділового (незалежного) оцінювання ефективності системи управління персоналом підприємства, його кадрового потенціалу відповідно до цілей і корпоративної стратегії розвитку підприємства [3].

Отже, у найзагальнішому сенсі кадровий аудит державної служби – система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи управління персоналом державної служби.

У практиці менеджменту державної служби кадровий аудит є, з одного боку, способом спостереження подібно фінансовому або бухгалтерському аудиту, а з іншого – інструментом управління, який дозволяє вирішити ту чи іншу проблему, яка виникає в сфері трудових відносин.

Ми погоджуємося з думкою науковців, що кадровий аудит повинен сприяти вирішенню питання ефективного формування та використання трудового потенціалу персоналу, його відповідності стратегії, створенню сприятливого психологічного середовища у колективі [10]. Таким чином, кадровий аудит дає змогу проаналізувати: рівень кадрового забезпечення і потреб у персоналі, потреби у його професійному розвитку, стиль управління, соціально-психологічний клімат, інноваційний потенціал, резерв кадрів державної служби та ін. [11].

Кадровий аудит також виступає як метод моніторингу ефективності системи управління людськими ресурсами. На основі кадрового аудиту реалізується впровадження нових ефективних методів і систем управління персоналом [8].

Кадровий аудит допомагає побудувати сильну організацію, яка адаптована до змін зовнішнього середовища для розвитку інновацій та створення конкурентних переваг [1]. У зв'язку з цим, програма кадрового аудиту реалізується в двох варіантах: мінімальному, що підходить до характеристик робочої сили, і максимальному, що необхідний для розробки рекомендацій щодо оптимізації системи управління людськими ресурсами [6].

Слід звернути увагу на те, що кадровий аудит можна умовно поділити на два напрямки: персоніфікований аудит (оцінка діяльності кадрових структур, кадрового діловодства) і персоналізований аудит персоналу (оцінка особистісного потенціалу співробітників, їх відповідність корпоративній культурі і цінностям). Доречі, в англійській мові існує термін «special audit» – дослівно «спеціальний аудит», тобто аудит певної сфери діяльності і термін «personnel audit», який широко застосовуваний в зарубіжному менедж-

менті та перекладається як «перевірка роботи персоналу, оцінка діяльності працівників компанії».

Персоніфікований аудит проводиться фахівцем, що володіє знаннями в області трудового права і нормативів оформлення кадрових документів. Він заснований на результатах тренінгів, анкетування, ділових ігор і т.д. Аудит можна проводити як своїми силами (внутрішній аудит), так і за допомогою консультантів (зовнішній аудит). Зовнішній аудит дозволяє значно заощадити час і при цьому отримати додатковий ресурс у вигляді досвіду і знань зовнішніх консультантів; внутрішній аудит є однією з форм системи внутрішнього контролю.

У сучасних наукових дослідженнях відзначається, що основний комплекс проблем, що перешкоджають ефективному функціонуванню системи внутрішнього кадрового аудиту, як правило, пов'язані з коректною інтерпретацією отриманих даних. Неоднозначність сприйняття кадрової інформації в першу чергу пов'язана з тим, що ця інформація збирається і формується під впливом цілком визначених завдань, які ставить керівництво, що призводить до суб'єктивності і можливої претензійності як змісту інформації, так і її сприйняття.

Додатково варто відзначити, що значний обсяг даних, пов'язаних з управлінням персоналом, представлений не кількісними, а якісними показниками, що породжує пов'язані з цим ризики проведених оцінок [4]. Зниження рівня впливу зазначених ризиків є одним з основних завдань служб, які здійснюють кадровий аудит.

Зазначена система дозволяє виділити проблеми в галузі управління кадровими процесами в державних органах і забезпечити відповідність стратегії і політики управління персоналом стратегічним цілям державної служби. Загальновизнаним є твердження, що ефективний процес кадрового аудиту відіграє важливу роль в забезпеченні конкурентоспроможності [13].

Відмітимо, те що кадровий аудит доцільно розглядати у розрізі таких основних блоків (елементів) оцінки системи управління персоналом підприємства:

- аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби);
- аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності корпоративної культури і соціально-психологічного клімату у колективі);
- аудит системи управління персоналом (аналіз кадрових технологій підприємства щодо оптимальності процедури відбору і прийому на роботу та адаптації, ефективності системи оцінки та навчання персоналу тощо) [7, с. 198-199].

За змістом кадровий аудит поділяють на три напрями: організаційно-правовий аудит персоналу; функціональний аудит (за підсистемами, рівнями, функціями); аудит кадрового потенціалу. Слід зазначити, що цей поділ є умовним, оскільки всі напрями між собою взаємопов'язані [3].

Практика свідчить, що при проведенні кадрового аудиту:

- проводиться оцінка системи управління пер-

соналом, включаючи аналіз організаційної і функціональної структури, схем виконання основних процедур в рамках управління людськими ресурсами, ведення кадрової документації відповідно до існуючих нормативів і т.д.;

— оцінюється кадровий потенціал, а саме: менеджерський (готовність керівного складу до реалізації стратегічних і тактичних цілей), кваліфікаційний (відповідність рівня знань і навичок виконуваним професійним завданням), інноваційний (готовність до змін), особистісний, творчий і т.д.;

— діагностується структура формальних і неформальних взаємодій між співробітниками, канали інформаційного обміну, соціально-психологічний клімат в підрозділах, джерела виникнення проблемних, конфліктних ситуацій, неформальні лідери і угруповання.

У разі проведення зовнішніх перевірок, кадровий аудит допомагає уникнути багатьох проблем і дозволяє оптимізувати організацію державної служби.

При цьому слід зазначити, що кадровий аудит повинен здійснюватися відповідно до низки найважливіших вимог (принципів), які гарантують його ефективність. Як правило, кадровий аудит здійснюється на підставі загальноновизнаних для будь-якої аудиторської перевірки принципів. До них відносяться: науковість, системність, об'єктивність, незалежність, достовірність, професіоналізм. А. Долинин [2, с. 7] наголошує, що такий принцип, як незалежність аудиторської перевірки, в основному притаманний зовнішнім аудиторам, які залежать від керівництва організації. Проведення кадрового аудиту з використанням названих принципів забезпечить його високу ефективність, дієвість і економічність.

Можна виокремити три види об'єктів кадрового аудиту державної служби:

— процеси — управлінські та кадрові, їх відповідність стратегічним цілям і завданням організації, технологічним рівнем;

— структури — ефективність організаційної структури, її адекватність реалізованим процесам;

— персонал — якість, чисельність, розподіл всередині організації, наявність кадрового резерву, якість резерву.

Деякі дослідники як окремий об'єкт кадрового аудиту також розглядають аудит ведення кадрової документації.

Слід звернути увагу на те, що низка авторів визначають кадровий аудит як певний вид аудиторських послуг (незалежної оцінки), а не функцію кадрової служби підприємства. Це у свою чергу призводить до того, що сама процедура кадрового аудиту обмежується рамками договору про надання аудиторських послуг. Рішенням Аудиторської палати України № 244/14 від 22.12.2011 р. затверджений перелік послуг, які можуть надаватися аудиторами (аудиторськими фірмами) [9]. Аналіз цього документу показав, що лише кілька видів послуг з цього переліку можна віднести до кадрового аудиту. Це оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) системи матеріального стимулювання і оплати праці персоналу; оцінка (перевірка) ефективності

(відповідності) систем управління персоналом; оцінка (тестування) відповідності рівня професійних знань персоналу, який задіяний у фінансово-господарській діяльності; організаційне забезпечення управління - розробка внутрішніх інструкцій для посадовців; розробка документів для системи стимулювання персоналу.

Як уже зазначалося, значну роль в системі управління кадрами на державній службі грає поточний контроль якості та ефективності роботи державних службовців. Саме на поточній оцінці, крім іншого, повинні ґрунтуватися результати атестації державних службовців, а також планування посадового зростання і підвищення кваліфікації. Проте, в даний час законодавство про державну службу практично не регулює процедури кадрового аудиту, не містить майже ніяких розпоряджень і навіть рекомендацій з приводу можливих методів поточного контролю в державному апараті. Як наслідок, керівники державних органів і кадрових служб змушені або самостійно розробляти і впроваджувати у себе певні методи кадрового аудиту, рухаючись шляхом проб і помилок і спираючись лише на власне професійне чуття, або ігнорувати поточну оцінку державних службовців, посиляючись на те, що дане питання не врегульовано законодавством.

Серйозну користь тут може принести аналіз методів кадрового аудиту, які застосовуються в недержавних організаціях, і їх адаптація до умов державної служби.

Обґрунтовані вище положення дозволяють виділити узагальнені риси сутності кадрового аудиту державної служби.

1. Під «кадровим аудитом державної служби» розуміється система консультативної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи управління персоналом державної служби.

2. Метою проведення кадрового аудиту в державних органах є: підвищення ефективності здійснення організаційно-кадрової роботи в державних органах; аналіз практики застосування законодавства про державну службу і про протидію корупції; оцінка кадрового складу і кадрового потенціалу державних органів, забезпечення дотримання законодавства про державну службу, про протидію корупції, попередження порушень; поширення інноваційного досвіду ведення кадрової роботи, реалізації кадрової політики і принципів.

3. Завданням кадрового аудиту державної служби є: визначення відповідності кадрового потенціалу цілям і стратегії розвитку системи державної служби; виявлення відповідності діяльності персоналу і структур управління системи державної служби нормативно-правовій базі; визначення ефективності роботи з персоналом; виявлення причин виникаючих проблем і визначення шляхів їх вирішення або зниження негативного впливу.

4. Принципами кадрового аудиту системи державної служби є: науковість, системність, об'єктивність, незалежність, достовірність, професіоналізм.

5. Об'єктами кадрового аудиту державної служ-

би є: процеси, структури, персонал.

6. Ознаками класифікації кадрового аудиту державної служби є: періодичність проведення; обсяг перевірки; методика аналізу; рівень проведення; спосіб проведення перевірки; напрямки перевірки.

Таким чином, кадровий аудит державної служби дозволяє виявити основні проблеми у кадровій роботі на всіх етапах менеджменту державної служби. Використання міжгалузевого досвіду, врахування особливостей організаційно-правової діяльності у сфері управління персоналом дозволять розвинути напрям кадрового аудиту державної служби, який є не тільки потужним інструментом, що дозволяє керівництву з'ясувати, наскільки система управління персоналом відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею, але також дає можливість більш точно виробити чіткі рекомендації з її оптимізації та намітити конкретну програму вдосконалення системи державної служби.

Висновки з даного дослідження. Підсумовуючи, можна сказати, що в результаті проведення кадрового аудиту можна сформувати картину слабких і сильних сторін в галузі управління персоналом державної служби; вибрати правильну стратегію в роботі з персоналом; визначитися з кадровою політикою; зрозуміти, що необхідно зробити, щоб досягти поставлених цілей; сформувати систему оцінки ефективності кадрового потенціалу державної служби.

Виходячи з цього, кадровий аудит державної служби є експертизою стану справ державних органів в частині управління персоналом, що включає систему заходів щодо збору інформації, її аналізу і оцінки на цій основі ефективності діяльності організації, оцінки відповідності структурного і кадрового потенціалу державної служби її цілям і стратегії розвитку, використання кадрового потенціалу і регулювання соціально-трудових відносин.

Говорячи про труднощі проведення кадрового аудиту в державних органах, не можна не акцентувати увагу на відсутності практичних рекомендацій, що стосуються оцінки кадрового потенціалу державних службовців. Лише у небагатьох дослідженнях з цього питання ми можемо зустріти фрагментарні пропозиції про використання тих або інших показників, а оскільки кадровий потенціал є важливою конструктивною складовою державної служби, то й інформація про його стан і ступінь реалізації вкрай потрібна для прийняття важливих управлінських рішень в системі державного управління.

Перспективи подальших розвідок. З огляду на вищесказане та з метою поглибленого вивчення досліджуваного питання, в подальшому цікавим вбачається висвітлення питання сучасного стану та проблем кадрового аудиту державної служби в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дзюба С.Ф. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов / С.Ф. Дзюба, В.Н. Нескоромный, М.А. Назаренко // Бизнес в законе – 2013. – №1.
2. Долинин, А.Ю. Кадровый аудит: курс лекций / А.Ю. Долинин. – Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2011. – 96 с.
3. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник Київського торговельно-економічного університету. – 2010. – №4. – с. 48–56.
4. Козлова Е.Г. Проблемы эффективного функционирования кадрового аудита в системе менеджмента организации / Е.Г. Козлова, А.А. Чекан // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 1 – С. 40-43.
5. Лученко В. Кадровий аудит: теорія і практика : наук.-практ. вид. / В. Лученко. – К. : ТОВ «Бюро управління консальтування», 2005. – 126 с.
6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях / М.А. Назаренко // Интеграл – 2012. – №5(67). – С. 122–123.
7. Немченко В.В. Практичний курс внутрішнього аудиту [підручник] / Немченко В.В., Хомутенко В.П., Хомутенко А.В. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 240с.
8. Охорзин И.В. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни / И.В. Охорзин, Т.И. Акимова, М.А. Назаренко // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – №4.
9. Перелік послуг, які можуть надаватися аудиторами (аудиторськими фірмами) [Затверджено рішенням Аудиторської палати України № 244/14 від 22.12.2011 р. зі змінами, внесеними згідно з Рішенням Аудиторської палати № 286/9 від 19.12.2013 р.]. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=08VTJ5CE94>
10. Піронкова О. Кадровий аудит в умовах швидкого зростання фірми /О.Піронкова // Довідник кадровика. – 2003. - №24. – С.81-82.
11. Поважный С.Ф. Кадровый аудит : принципы формирования и технология проведения / С.Ф.Поважный // Менеджер. – 2000. – №2. – С.3-8.
12. Романів С.Р. Кадровий аудит: його сутність, завдання та основні елементи / С.Р. Романів // Матеріали наукової інтернет-конференції: «Теоретико-методологічні і науково-практичні засади інвестиційного, фінансового та облікового забезпечення розвитку економіки». – Кам'янець-Подільський, 2011. – С. 244-245.
13. Сидунова Г.И. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала на предпри-

ятии / Г.И. Сидунова, М.Ю. Кондауров // Грани познания. – 2011. – Т. 13. – С. 92-96.

14. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2 е изд., доп и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

Л. Б. Михалевская,

Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, Киев, Украина

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО АУДИТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье приведен краткий анализ существующих подходов к пониманию дефиниции «кадровый аудит». Рассмотрены виды кадрового аудита государственной службы, его основные блоки и содержание. Кадровый аудит можно условно разделить на два направления: персонифицированный аудит (оценка деятельности кадровых структур, кадрового делопроизводства) и персонализированный аудит персонала (оценка личностного потенциала сотрудников, их соответствие корпоративной культуре и ценностям). Можно выделить три вида объектов кадрового аудита государственной службы: процессы - управленческие и кадровые, их соответствие стратегическим целям и задачам организации, технологическим уровнем; структуры - эффективность организационной структуры, их адекватность реализованным процессам; персонал - качество, количество, распределение внутри организации, наличие кадрового резерва, качество резерва. По содержанию кадровый аудит разделяют на три направления: организационно-правовой аудит персонала; функциональный аудит (по подсистемам, уровнями, функциями), аудит кадрового потенциала. Представлены основные черты сущности кадрового аудита государственной службы. Доказано, что кадровый аудит государственной службы позволяет выявить основные проблемы в кадровой работе на всех этапах менеджмента государственной службы. В результате проведения кадрового аудита можно сформировать картину слабых и сильных сторон в области управления персоналом государственной службы; выбрать правильную стратегию в работе с персоналом; определиться с кадровой политикой; понять, что необходимо сделать, чтобы достичь поставленных целей; сформировать систему оценки эффективности кадрового потенциала государственной службы. Исходя из этого, кадровый аудит государственной службы является экспертизой состояния дел государственных органов в части управления персоналом, который включает систему мероприятий по сбору информации, ее анализа и оценки на этой основе эффективности деятельности организации, оценки соответствия структурного и кадрового потенциала государственной службы ее целям и стратегии развития, использования кадрового потенциала и регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: аудит, кадровый аудит, государственная служба.

L. Mishalevskaya,

National Academy of public administration the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine

THEORETICAL AND CONCEPTUAL PRINCIPLES OF PUBLIC SECTOR HR AUDIT

The article contains a brief analysis of existing approaches to understanding the “HR audit” definition. It considers the types of public sector HR audit, its main units and content. The HR audit can be divided conditionally into two disciplines: personified audit and personalized HR audit. Objects of the public sector HR audit may be classified in three categories: processes, structures and HR. As to the content, the HR audit is divided into three disciplines: organizational and legal HR audit, functional audit and talent pool audit. The basic features of the public sector HR audit are outlined. It is proved that the public sector HR audit allows identifying main problems in the personnel policy at all stages of public sector management. It is proved that the public sector HR audit is the examination of the situation in governmental authorities in terms of HR management, including a system of measures for collecting, analyzing data and assessing hereon the work efficiency of an organization; assessing the compliance by the structural potential and talent pool of the public sector with its objectives and development strategies; using the talent pool and regulating social and labor relations.

Keywords: audit, HR audit, public sector.

Рецензенти: Ємельянов В. М., д-р. наук з держ. упр., професор;

Козлова Л. В., канд. наук. з держ. упр.

Рудовська С. І.,
аспірант кафедри
політичної аналітики та прогнозування
Національна академія державного управління
при Президентові України, м. Київ, Україна

КОНСУЛЬТАЦІЙНА ТА ДОРАДЧА ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНСТИТУТИ У ПУБЛІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ

У статті автор досліджує сутність консультативної та дорадчої видів діяльності у публічній політиці. Розглянуто сутність таких явищ, інститутів, процесів, видів діяльності як: «консультація», «консультування», «консультаційна діяльність», «дорадча діяльність», «консультант» та «радник». Проаналізовано нормативне забезпечення діяльності консультативних та дорадчих органів при Президентові України, Кабінеті Міністрів України та при органах публічної влади, й доведено необхідність його удосконалення. Обґрунтовано неоднозначність вживання понять «консультаційна діяльність» та «дорадча діяльність» у наукових доробках українських та іноземних вчених й експертів, та у вітчизняному законодавстві. Проаналізовано спільні та відмінні ознаки суб'єктів консультативної та дорадчої діяльності у різних суспільних сферах, в тому числі у публічній політиці, а саме, консультативних та дорадчих органів, консультантів та радників. Розкрито зміст та визначено характерні риси кожного виду діяльності. Обґрунтовано необхідність їх унормування у публічному управлінні та інституціоналізації у публічній площині. Доведено, що консультативні та дорадчі органи є інститутами публічної політики, які виконують різні ролі у процесі формування та реалізації публічної політики.

Ключові слова: консультативна діяльність; дорадча діяльність; консультант; радник; консультативний орган; дорадчий орган; інститут публічної політики.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У наукових виданнях з публічного управління та у вітчизняному законодавстві можна зустріти поняття, які схожі за значенням, проте не ідентичні, а отже є ймовірність їх некоректного використання. Стосовно діяльності органів, що здійснюють консультативні та дорадчі функції у публічній політиці, зустрічаються такі поняття як «консультаційна діяльність» та «дорадча діяльність»; «консультант» та «радник», «консультативний орган» та «дорадчий орган». Іноді вони ототожнюються, а іноді мають відмінні значення та вживаються у різних контекстах. Між тим, окреслення сутності та встановлення тотожних та відмінних рис консультативної та дорадчої діяльності є необхідною умовою їх інституціоналізації у публічній політиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями ефективності консультативної та дорадчої діяльності займаються ряд вітчизняних та іноземних вчених та експертів, які у своїх наукових розробках визначають їх роль та вплив на різні сфери діяльності суспільства, в тому числі на публічну політику. Питаннями сутності публічної політики та управління, в тому числі процесами інституалізації у публічній політиці, у вітчизняній науці займаються такі науковці, як С. Телешун, С. Ситник, І. Рейтерович, О. Пухкал тощо; питання ефективності консультативної діяльності у публічному управлінні досліджують С.

Загороднюк, А. Краснейчук; проблемами розрізнення консультативної та дорадчої діяльності у різних сферах діяльності займаються такі експерти, як К. Ісак (США, менеджмент), Р. Тамаско (США, управління організаціями), М.-П. Рокон (Австралія, маркетинг, PR та стратегічні комунікації); питання класифікації координативних, консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів і служб при Президентові України та органах влади вивчають Н. Коваль, І. Бодрова, Д. Петровский тощо.

Аналіз наукових джерел та вітчизняного законодавства показує, що відсутнє чітке розмежування між такими видами діяльності як консультативна та дорадча. Між тим їх інституціоналізація сприяла б підвищенню ефективності процесу вироблення публічної політики. Саме тому мета нашої наукової розвідки — розкрити сутність консультативної та дорадчої діяльності, визначити притаманні їм спільні та відмінні ознаки як інститутів публічної політики.

Виклад основного матеріалу. Розгляд консультативної та дорадчої діяльності як інститутів публічної політики потребує визначення такого явища як публічна політика. Вчені кафедри політичної аналітики та прогнозування Національної академії державного управління при Президентові України окреслили це поняття так: «Публічна політика - це політика органів публічного управління, що

заснована на механізмах публічного узгодження інтересів заінтересованих сторін та спрямована на досягнення суспільно значимих цілей та вирішення суспільно важливих задач». Науковці відзначають, що ефективність публічної політики залежить від дієвості механізмів узгодження інтересів з усіма стейкхолдерами, забезпечення каналів доступу до процесу творення політики, наявності механізмів визначення суспільного інтересу та механізмів узгодження єдиного рішення, прийнятого для всіх учасників політики [12, С.13–14].

Одними із інститутів, які створені для артикуляції суспільного інтересу та забезпечення демократичності процесу прийняття рішення є консультативні та дорадчі органи. Згідно чинного законодавства ці органи можуть бути утворені Президентом України, Кабінетом Міністрів України, керівниками публічної влади з метою забезпечення функцій суб'єктів їх творення, та за ініціативи громадськості через створення так званих громадських рад, які діють при органах публічної влади. Однак, сьогодні в рамках вітчизняного правового поля немає жодного нормативно-правового акту, який би визначав консультативні та дорадчі органи як єдину систему органів, спільною рисою яких є надання рекомендаційних послуг суб'єктам їх творення з метою ефективності публічного управління.

Розмежування функцій консультативних та дорадчих органів у публічному управлінні потребує більш детального вивчення таких явищ, інститутів, процесів, видів діяльності як: «консультація», «консультування», «консультаційна діяльність», «дорадча діяльність», «консультант» та «радик».

Термін «консультація» найчастіше зустрічається у сфері інформаційних послуг, й визначається як надання інформації, поради і підтримки [10]; нарада спеціалістів з будь-якого питання; порада спеціаліста з будь-якого питання, одна з форм навчальних занять (консультації навчальні); заклад для надання допомоги населенню порадами спеціалістів з тих або інших практичних питань; форма навчального заняття, при якій студент отримує відповіді від викладача на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування [9].

Поруч із терміном «консультація» вживаються поняття «консалтинг» та «консалтингові послуги». С. Загороднюк та А. Краснейчук визначають «консалтингові послуги» як інтелектуальний продукт, що залишається у володінні клієнта після завершення консультування [5, С. 6].

Закон «Про здійснення державних закупівель» визначає **«консультаційні послуги» як інтелектуальну, нематеріальну діяльність, результати якої не є фізично осяжними, у тому числі аудиторські, юридичні, консалтингові послуги, послуги, пов'язані з консультуванням, експертизою, оцінкою, підготовкою висновків і рекомендацій, послуги з навчання, підготовки спеціалістів [11].**

Енциклопедичний словник з державного управління у статті «Консультування в публічному

управлінні» визначає **консультування як інтелектуальну діяльність з аналізу і рекомендацій щодо здійснення та розвитку публічного управління на засадах використання наукових та організаційних новацій як в ньому самому, так і в різних сферах та галузях суспільної діяльності, які є об'єктами публічного управління. У такій ролі воно виступає як метод удосконалення науки і практики публічного управління, підвищення ефективності управлінської та суспільної діяльності.**

Автори енциклопедії наголошують, що **суб'єкти консультування надають професійну допомогу органам публічної влади та посадовим особам на засадах науково-обґрунтованого управління, не спираючись на владні повноваження, внаслідок чого їх пропозиції мають рекомендаційний характер і застосовуються у вигляді порад. Крім того, консультування має виходити з об'єктивної та професійної оцінки публічно-управлінських ситуацій; бути доступним й доцільним на будь-якому етапі управлінського процесу. Консультування збільшує управлінський потенціал замовника без збільшення його штатного розпису, й при цьому органи влади можуть виступати як суб'єктами, так і об'єктами консультування.**

Основними принципами консультаційної діяльності науковці визначають: урахування системних змін; науковість; ефективність; гнучкість; орієнтацію на кінцевий результат; рекомендаційний та випереджальний характер висновків і пропозицій; постійне ведення та оновлення експертної бази; використання інновацій, нової інформації та нових інформаційних технологій тощо» [4, С.332].

Консультаційна діяльність у публічному управлінні на думку А. Краснейчук стосується діяльності різноманітних органів влади, їх взаємодії між собою і суспільством й реалізується через суб'єкт-об'єктну взаємодію надавача та отримувача консультаційних послуг. При зовнішньому консультуванні отримувачем (або замовником) є державний орган, а в ролі надавача – суб'єкта консультування можуть виступати окремі особи, групи осіб, організації, інші органи державного управління [6, С. 8]. Відповідно внутрішнє консультування передбачає надання консультаційних послуг між представниками органів влади та окремих владних органів.

Дослідниця виділяє такі характерні риси консультаційної діяльності як професійна допомога, заснована на загальних тенденціях виникнення і розв'язання проблем; рекомендаційний характер у вигляді порад, відсутність владних повноважень щодо ухвалення рішень і впровадження рекомендацій; об'єктивність оцінки становища; незалежність – фінансову, адміністративну, політичну. Механізми становлення і розвитку консультаційної діяльності в публічному управлінні включають визначення відповідної методології, організацію консультаційного процесу та об'єкт-суб'єктні відносини, що виникають у ході цього процесу [6, С. 8].

«Дорадчим» (рос. - совещательным, англ. - advisory) називають право заявляти власне судження

відносно певної справи, проте не виносити рішення [14], обговорювати певні питання, проте відсутність права щодо їх вирішення [13], виражати думку, яка може не враховуватися під час прийняття рішення [16].

Український юридичний термінологічний словник дає такі визначення з ключовим словом «дорадчий»: «Дорадче опитування — спосіб волевиявлення громадян при вирішенні важливих питань загальнодержавного та місцевого значення. Результати дорадчого опитування розглядаються і враховуються при прийнятті рішень відповідними державними органами. Дорадчий голос - встановлена законом, чи іншим нормативним актом або статутом громадської організації можливість для громадян брати участь в обговоренні питань на зборах, засіданнях і нарадах без права голосувати» [15]. В даному випадку дорадча діяльність розглядається у контексті внутрішньої діяльності громадських організацій та участі громадських об'єднань у публічній політиці.

Отже, ми бачимо, що поняття «консультаційний» та «дорадчий» мають близькі, проте не ідентичні значення. Під консультаційною діяльністю мають на увазі професійну експертну діяльність суб'єктів консультування, в той час як дорадча діяльність передбачає надання рекомендацій загального характеру з боку зацікавлених осіб, проте критерій експертності як основний – відсутній. Щодо розрізнення цих понять у публічній політиці, то на нашу думку, консультування передбачає експертну діяльність, результати якої мають рекомендаційний характер, та направлені на підвищення ефективності прийняття рішень. Консультування може здійснюватися на замовлення так званого «замовника», яким може виступати орган влади або посадова особа, у разі, коли необхідно отримати певні рекомендації з ефективності ведення політико-управлінської діяльності. Консультативну діяльність можуть здійснювати як окремі особи, так і консультативні органи. Щодо дорадчої діяльності, то вона також передбачає надання певних рекомендацій, проте суб'єкти діяльності не являються професіоналами та експертами, скоріше зацікавленими особами, тобто стейкхолдерами політики.

Для більш глибоко розуміння сутності консультативної та дорадчої діяльності, пропонуємо проаналізувати функціональне призначення «консультанта» та «радника» у різних суспільних сферах, в тому числі публічному управлінні. Існують різні тлумачення обов'язків кожного, які з одного боку демонструють деяку подібність, проте є певні риси, які, на нашу думку, суттєво їх відрізняють.

Деякі російські експерти у області маркетингу характеризують «консультанта» як того, хто точно знає як використовувати якісь рішення, та досягати певного результату в певній предметній області. Він повинен бути як мінімум експертом, який не консультує за межами свого досвіду і компетенції, й «продає» своє рішення, час і досвід, надаючи відповіді на питання, типу «Як зробити щось? Як досягти цього? Як уникнути цього?». Крім того, він не несе

відповідальності за результат, тому що не є виконавцем власних рекомендацій. Спеціалісти з управління організаціями (Росія) описують роль «радника» як людини, з ким замовник може обговорити ситуацію, який не дає рішення, а допомагає знайти його. Його цінність не в порадах, а в тому, як він допомагає замовнику думати і діяти, може поєднувати багато професійних ролей, та дати професійну пораду, якщо це його тема, тобто в даному випадку виступити як консультант, але в більшості випадків радник допомагає знаходити рішення в складній ситуації, яка містить невизначеність, ризики, дефіцит часу [7].

Крістофер Ісак (США) описав різницю між консультантами та радниками у комерційній діяльності за кількома критеріями, перш за все, звернувши увагу на етимологію цих термінів. За К. Ісаком термін «консультант» бере свій початок в латинському слові «consultare», що означає «обговорити щось» або «роздумувати про щось дуже ретельно перед тим як прийняти рішення». В той час, як термін «радник» походить від старої французької фрази «ce m'est a vis» (на мою думку). Слово «vis» походить від латинського слова «visum», минула форма дієприслівника «videre» (дивитися). До того, як люди використовували сучасне слово «to advise» (радити), використовувалося стара форма цього слова «to avise», яке і є проміжною ланкою між первинним варіантом слова та сучасним [2].

Крім того, консультант здійснює свою діяльність у рамках заздалегідь визначених умов та строків, які визначаються замовником; ознайомлюється із завданням після того, як була визначена необхідність вирішити конкретну проблему; має підготувати варіанти вирішення проблеми, а потім обговорювати за і проти із замовником. На відміну від консультанта, радник має глибокі знання з кількох дисциплін і має досвід роботи в декількох функціях. Роль радника можна порівняти з гідом з широкого кола питань, що кардинально відрізняється від конкретних завдань, покладених на консультанта. Радник знає організацію з середини, її потреби, персонал, послуги, продукцію, проблеми та виклики організації, й на базі цих знань правильно формує рекомендації, вектор яких спрямований на ефективне вирішення проблеми. Радники виявляють загрози до того, як вони перетворяться на проблему, діляться своїм баченням із зацікавленими сторонами, й, як правило, самостійно вирішують, яку кількість свого часу вони можуть витратити на дорадчу діяльність, в залежності від серйозності питання [2].

Професор Американського Університету Роберт Тамаско (Вашингтон, США), який спеціалізується на ефективності організацій (англ. - organization effectiveness), у своїй статті з визначення відмінностей між «консультантом» та «радником» (2002) відзначає, що консультанти - є так званими **проблем-солверами** («проблем» (англ. «problem») - проблема, а «солвер» (англ. «solver») - той, хто вирішує проблему). Вони відрізняються від радників тим, що вони розробляють ідею відносно того, як вирішити сформовану проблему і потім

продають її. Тоді, як радники, скоріше визначають сутність самої проблеми, тобто є проблем-дефайнерами («дефайнер» (англ.«definer») - той, хто визначає проблему). На думку професора, вони виконують дві абсолютно різні ролі, які ефективно суміщати, чи то для однієї людини, чи то для органу, чи організації, водночас дуже важко. Найкраще, що радники можуть зробити, так це сприяти зміцненню потенціалу замовника, щоб він самостійно міг вирішувати власні проблеми. Радники можуть заздалегідь попереджати про можливість виникнення проблеми, тоді як такі сигнали часто упускаються звуженням фокусом консультанта, який спеціалізується на усуненні вже сформованих проблем [1].

Експерт з маркетингу, PR та стратегічних комунікацій, Марі-Пьер Рокон (Австралія) також підтримує думку Р.Томаско та виділяє такі характеристики кожного. Діяльність консультанта передбачає надання професійних або експертних висновків; розробку варіантів вирішення конкретної проблеми; наявність спеціалізованих навичок у вузькій галузі знань. Діяльність радника передбачає надання рекомендацій відносно конкретної ситуації (не проблеми); надання попередження або застереження замовнику, який потребує поради, щоб прийняти правильне рішення; заохочення замовника, щоб той мислив критично, шукав ресурси і розробляв плани дій щодо проблемної ситуації, що наближається; надання інформації і підтримки замовнику, проте замовник має взяти на себе особисту відповідальність за вивчення можливостей і прийняття найкращого рішення, для певної ситуації.

Щодо відмінностей, то, по-перше, це цільове призначення послуг кожного: консультант допомагає замовнику знайти рішення проблеми, радник - направляє замовника, який в курсі всіх можливих рішень питання, щоб обрати найкращий. По-друге, консультант пропонує чіткий план дій, а радник буде пропонувати більш широкий погляд на проблему. По-третє, радники можуть заздалегідь попередити про деяку небезпеку відносно створення певних проблем, коли консультанти націлені лише на вирішення певної конкретної проблеми, й не беруть до уваги весь спектр можливих впливів від обраного рішення[3].

Отже, ми вважаємо, що консультант є експертом у специфічній тематиці, чия роль звужується до надання власного бачення вирішення проблеми, базуючись на досвіді та експертності. В цей час радником є той, хто глибоко занурений у певну діяльність чи сферу, допомагає приймати стратегічні питання щодо ефективного управління та розвитку в цілому.

Щодо визначення відмінності цих понять у публічному управлінні, то Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців (2007) надає такий опис функціональних обов'язків та повноважень консультанта та радника при керівнику органів виконавчої (ОВВ) як штатних робітників: 1) *Завдання, обов'язки та повноваження Консультанта:* здійснює наукову експертизу, консультації та своєчасне забезпечення

керівника підрозділу органу виконавчої влади необхідною та повною інформацією щодо вітчизняного та зарубіжного досвіду, робіт провідних вчених, державних і політичних діячів, громадських об'єднань тощо з метою оперативного та якісного прийняття рішення. Розробляє та обґрунтовує пропозиції за різними варіантами проектів відповідних рішень, організовує їх експертизу. Координує консультативну роботу з проблем відповідної сфери (галузі) управління, організовує консультування керівника підрозділу органу виконавчої влади з соціально-економічних, науково-технічних, зовнішньоекономічних питань, формування ринкових відносин тощо. Контролює, оцінює та узагальнює якість інформації, що подається керівнику підрозділу органу виконавчої влади про можливі соціально-економічні наслідки реалізації рішень, що приймаються. Вивчає та оцінює результати проведених наукових розробок, аналогів, думок вчених для проведення кваліфікованих консультацій [16].

2) *Завдання, обов'язки та повноваження Радника:* здійснює аналітичне забезпечення діяльності керівника органу виконавчої влади при вирішенні ним завдань, що покладені на відповідний орган виконавчої влади. Вивчає та аналізує матеріали за напрямом діяльності органу та відповідний вітчизняний і зарубіжний досвід, забезпечує ними керівника органу виконавчої влади. Здійснює аналіз стану справ у відповідній сфері управління, розробку проектів рішень, вибір засобів обґрунтування цих рішень, оцінку наслідків з їх запровадженням, розробку завдань, програм, методів і методик підготовки та реалізації управлінських рішень. Розробляє пропозиції щодо підвищення ефективності роботи відповідного органу виконавчої влади. Здійснює організацію і координацію наукових досліджень з питань, які входять до його компетенції. Бере участь в організації, проведенні нарад, колегій, семінарів, конференцій з визначених його компетенцією питань. Виконує дорадчу роботу. Готує для керівника необхідні інформаційно-аналітичні записки, огляди, звіти, проекти доповідей, доповідних записок тощо. Здійснює робочі контакти з відповідними підрозділами та експертами державних органів влади та органів місцевого самоврядування. Організовує методичну допомогу структурним підрозділам та проводить консультації з основних питань функціонування та розвитку сфери управління. Забезпечує розвиток інформаційних зв'язків між структурними підрозділами різних державних органів влади, з підприємствами, установами, громадськими об'єднаннями, провідними вченими, державними та політичними діячами, населенням з метою своєчасного та якісного виконання службових обов'язків [8].

Висновки та перспективи подальших розвідок. В результаті дослідження понять «консультаційна діяльність» та «дорадча діяльність», сутності діяльності суб'єктів-«консультанта» та «радника», «консультативних органів» та «дорадчих органів», очевидним є те, що єдиного підходу до визначення та розрізнення цих понять немає.

В результаті аналізу наукових доробок, консультативна та дорадча діяльність у публічному управлінні є досить подібними за змістом, а саме, у тому що результатом їх діяльності є певні пропозиції, які носять рекомендаційний характер; суб'єкти діяльності не мають владних повноважень щодо імплементації пропозицій; замовник (або отримувач) послуг приймає остаточне рішення самостійно; мета замовлення послуг - підвищення ефективності управління замовника (організації, органу або посадової особи); консультативна та дорадча діяльність може бути внутрішня та зовнішня, може здійснюватися одноосібно або групою спеціалістів (консультантів та радників); суб'єктом та об'єктом діяльності можуть бути ОБВ та окремі посадові особи, у певних випадках може залучатися громадськість (у діяльності громадських рад) та зовнішні експерти.

Відмінності у цих видах діяльності у процесі прийняття рішення полягають, перш за все, у функціональному призначенні. Основне призначення консультативної діяльності є розробка професійних рекомендацій для подолання певної проблеми, в той час, як дорадча діяльність передбачає попередження

виникнення проблемних ситуацій, визначення потенційних загроз та ризиків для вже сформованої проблеми. По-друге, у фаховості суб'єкта діяльності, консультант є експертом з певної проблеми, кваліфікується на певному виді діяльності, діє в межах компетенції, радник - не є експертом у проблемі, поєднує декілька професійних ролей, проте має досвід роботи у певній сфері й зацікавлений у ефективності рішення. По-третє, у результаті діяльності, результат консультативної діяльності — професійно розроблені варіанти вирішення певної проблеми. Між тим, результат дорадчої діяльності — визначення напрямку роботи щодо запобігання виникнення проблеми або попередження погіршення ситуації при вже сформованій проблемі.

Ми впевнені, що консультативна та дорадча діяльність є різними видами суспільної діяльності, в тому числі у публічній політиці і мають бути виокремлені у вітчизняному законодавстві та науці державного управління з чітко визначеним функціональним призначенням. Консультативні та дорадчі органи є окремі інститути публічної політики, які виконують різні ролі у процесі вироблення політики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Consultants vs. Advisors [Електронний ресурс] / Robert Tamasko. – 2002. – Режим доступу: <http://www.roberttamasko.com/Consult.advisors.html>.
2. The Difference between Consultants and Advisors [Електронний ресурс] / Isak Christofer. – 2014. – Режим доступу: <http://techacute.com/difference-between-consultants-and-advisors>.
3. The Differences between Consulting and Advising [Електронний ресурс] / Marie-Pier Pochon // eHow. – Режим доступу: http://www.ehow.com/info_8437244_differences-between-consulting-advising.html.
4. *Енциклопедичний словник з державного управління* / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ков-басюка, В. П. Троциньського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
5. Консультування як вид послуг органів державного управління [Електронний ресурс] / С., Загороднюк, А. Краснейчук // *Державне управління: теорія та практика*. – 2006. – № 1. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej3/txts/TEKNOLOGIYA/07-ZAGORODNYUK-KRAYSNECHUK.pdf>.
6. **Краснейчук А. О. Становлення і розвиток консультативної діяльності в державному управлінні України:** автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 / А. О. Краснейчук. – К., 2008. — 20 с.
7. Нужен ли компании внутренний консультант [Електронний ресурс] / В. А. Гончарук // iTeam. – Режим доступу: http://iteam.ru/publications/consulting/section_77/article_2593.
8. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців: Наказ Нац. агентства України з питань державної служби № 11 від 13.09.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN71557.html.
9. *Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах: Наказ Міністерства освіти та науки № 161 від 02.06.1993* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>.
10. Про затвердження Стратегії інформаційно-профілактичної діяльності щодо протидії поширенню ВІЛ-інфекції/СНІДу серед населення : наказ МОЗ України № 67 від 02.02.2010 р. – Режим доступу : www.moz.gov.ua.
11. Про здійснення державних закупівель: Закон України № 2289-VI від 01.06.2010р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kodeksy.com.ua/pro_zdijsnennya_derzhavnih_zakupivel/statja-1.htm.
12. **Публічна політика в процесах реформування системи державного управління України** / С. О. Телешун, С. В. Ситник, І. В. Рейтерович, О. Г. Пухкал. – К. : НАДУ, 2016. – 192 с.
13. Толковый словарь Ожегова [Електронний ресурс] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/226146>.
14. Толковый словарь Ушакова [Електронний ресурс] / Д. Н. Ушаков. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/1033182/%D0%A1%D0%9E%D0%92%D0%95%D0%A9%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%AB%D0%99>.

15. Український юридичний термінологічний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.marazm.org.ua/document/termin/index.php>.

16. Энциклопедический словарь [Електронний ресурс] – 2009. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/144724/%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%89%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9>.

С. И. Рудовская,

Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, г. Киев, Украина

КОНСУЛЬТАТИВНАЯ И СОВЕЩАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНСТИТУТЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКЕ

В статье автор исследует сущность консультационной и совещательной видов деятельности в публичной политике. Рассмотрены сущность таких явлений, институтов, процессов, видов деятельности как: «консультация», «консультирование», «консультационная деятельность», «совещательная деятельность», «консультант» и «советник». Проанализировано нормативное обеспечение деятельности консультативных и совещательных органов при Президенте Украины, Кабинете Министров Украины и при органах публичной власти, и доказана необходимость его совершенствования. Обосновано неоднозначность употребления понятий «консультационная деятельность» и «совещательная деятельность» в научных разработках украинских и иностранных ученых и экспертов, и в украинском законодательстве. Проанализированы общие и отличительные признаки субъектов консультационной и совещательной деятельности в различных общественных сферах, в том числе в публичной политике, а именно, консультативных и совещательных органов, консультантов и советников. Раскрыто содержание и определены характерные черты каждого вида деятельности. Обоснована необходимость их нормирования в публичном управлении и институционализации в публичной плоскости. Доказано, что консультативные и совещательные органы являются институтами публичной политики, которые выполняют различные роли в процессе формирования и реализации публичной политики. Выявлено, что консультативная и совещательная виды деятельности в публичном управлении подобны в том, что результатом их деятельности есть определенные предложения, которые носят рекомендательный характер и не имеют властных полномочий по имплементации предложений. Доказано, что основным различием между консультативным и совещательным видами деятельности в публичном управлении является их функциональное назначение: в консультационной деятельности – разработка профессиональных рекомендаций для преодоления определенной проблемы, в совещательной деятельности – предупреждение возникновения проблемных ситуаций, определение потенциальных угроз и рисков уже сформировавшейся проблемы в публичной политике.

Ключевые слова: консультационная деятельность; совещательная деятельность; консультант; советник; консультативный орган; совещательный орган; институт публичной политики.

S. Rudovska,

National Academy of Public Administration, office of the President of Ukraine, Kyiv city, Ukraine

CONSULTATIVE AND ADVISORY ACTIVITIES AS INSTITUTIONS OF PUBLIC POLICY

The author explores the nature of consultative and advisory activities in public policy. The essence of such phenomena, institutions, processes, activities such as: “consultation”, “consulting”, “consultative activities”, “advisory activities”, “consultant” and “adviser”. Analyzed Ukrainian legislation on the consultative and advisory bodies formed under the President of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine and the public authorities, and confirmed the need for its improvement. Proved ambiguity in the use of the concepts of “consultative activities” and “advisory activities” in the scientific researches of Ukrainian and foreign scientists and experts, as well as in the Ukrainian legislation. Analyzed the general characteristics of consultative and advisory activities subjects in various social fields, including public policy, namely, consultative and advisory bodies, consultants and advisors. Revealed the content and identified the characteristics of each activity. The necessity of standardization in public administration and institutionalization of the activities in the public sphere. It is proved that the consultative and advisory bodies are public policy institutions that perform different roles in the formation and implementation of public policy. It was revealed that consultative and advisory activities in the public administration are similar in the fact that the outcome of their work is certain proposals which are recommendatory in nature, not having the authority to implement the proposals. It is proved that the main difference between the consultative and advisory activities in the public administration is their functional purpose: consultative activity includes professional recommendations development in order to overcome certain problems, whereas advisory activity is aimed at preventing the occurrence of problem situations, identifying potential threats and risks to the already established problems in public policy.

Keywords: *consultative activities; advisory activities; consultant; adviser; consultative body; advisory body; public policy institution.*

Рецензенти: **Смелянов В. М.**, д-р. наук з держ. упр., професор;
Євтушенко О. Н., д-р. політ. наук, професор.

© Рудовська С.І., 2016

Дата надходження статті до редколегії 02.12.2016

Свтушенко О.Н.,

д-р політ. наук, професор, завідувач кафедри
публічного управління та адміністрування
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Светликова О. В.,

магістрант, Інститут державного управління
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

МЕХАНІЗМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА АПАРАТУ СУДУ

В статті проаналізовані основні механізми психологічного захисту працівників апарату суду та суддів, такі як раціоналізація, витіснення, проекція, деперсоналізація, заміщення, компенсація, сублімація, катарсис, регресія. А також така форма психологічного захисту працівників судових органів як синдром емоційного «вигорання». Зазначено, що психологічні механізми захисту – це структурні компоненти особистості, що захищають її від внутрішньої емоційної напруги, тривоги, страху. Обґрунтовано, що вказані механізми психологічного захисту спрацьовують лише коли використовуються в системі, адже по одинці вони можуть й не бути ефективними. В умовах постійного стресу психіка людини змушена вдаватись до одного, кількох, чи органічного поєднання багатьох механізмів захисту. Визначено основні недоліки організації психологічного захисту в органах судової системи та запропоновані заходи щодо профілактики та подолання негативних впливів на психіку в процесі професійної діяльності.

Ключові слова: стрес, психіка людини, психологічний захист, механізми психологічного захисту, емоційне вигорання.

Постановка та актуальність проблеми. В сучасному світі кожна людина щодня стикається з багатьма факторами стресу: вдома, на роботі, на вулицях, і, навіть під час відпочинку. Це зумовлено тим, що людина живе в суспільстві, тому не може абстрагуватися від джерел стресу – неприємних ситуацій, конфліктів тощо. А оскільки значну частину свого життя майже кожна людина присвячує роботі, саме там вона потрапляє у стресові ситуації найчастіше. Особливої гостроти стрес набуває у сфері професійної діяльності людей, які щоденно стикаються з негативною енергією. Це працівники соціальної сфери, медицини, правоохоронних органів (прокуратура, поліція і т.п.), установ виконання покарань, військові тощо. Постійного негативного впливу зазнають також працівники судової системи та судді. В Україні з кожним днем зростає рівень злочинності, суди завантаженні величезною кількістю справ; рівень стресу посилює озлобленість працівників судів на фоні недостатнього фінансового забезпечення та відсутності належного захисту від ймовірних загроз та посягань на їх життя та здоров'я з боку кримінальних елементів. Саме тому надзвичайної актуальності набуває питання дослідження методів психологічного захисту суддів та працівників апарату суду.

Ступінь вивчення проблеми. Методи психологічного захисту давно перебувають під пильною увагою науковців, серед яких О.К. Черновський [5], М.Л.

Авраменко [1], А.В. Зінченко [3], М.Й. Варій [2], А.А. Шиліна [6], А.В. Ташликова [3], Ф.В. Бассін [3] та інші, однак питання комплексного дослідження засобів захисту працівників саме судової системи від негативних ситуацій залишається недостатньо дослідженим.

Надзвичайно актуальною є тема дослідження методів психологічного захисту працівників суду та вироблення рекомендацій щодо подолання проявів професійної незадоволеності державних службовців в Україні.

Мета статті – виявити основні причини стресу та професійного вигорання працівників судової системи та сформулювати методи психологічного захисту суддів та працівників апарату суду.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасного постіндустріального суспільства змінюється ставлення працівників органів судової влади до службової діяльності: втрачається впевненість у стабільності свого соціального та матеріального положення, загострюється конкуренція в робочих колективах, постійні та різкі зміни в національному законодавстві щодо судової системи призводять до відчуття професійної незахищеності, в цілому ритм життя стає більш напруженим та підвищуються вимоги до якості життя і праці. Паралельно в суспільстві зростає увага до вивчення «людського фактору», особливостей психологічних процесів, якостей та особистісних характеристик спеціалістів стресоген-

них професій у зв'язку з ускладненням професійних завдань, досліджуються причини скорочення професійного довголіття [5, с. 63].

Власне сама професійна діяльність працівників органів судової влади передбачає емоційну насиченість та наявність високого відсотку факторів, що викликають стрес. В реальних умовах службової діяльності особистість судді піддається тиску зі сторони психотравмуючих обставин – характер організації праці, психологічний тиск з боку керівництва, адвокатів, прокурорів та колег, чисельні зміни національного законодавства тощо. В результаті емоції можуть проявлятися амбівалентно: задоволення щодо ухваленого вироку та встановлення істини у справі, відчуття власної значимості для суспільства, повага зі сторони колег та керівництва, а з іншого боку – пригнічення відносно прийнятого рішення по справі, почуття відповідальності за долю іншої людини тощо [5, с. 64].

Працівники апарату суду не менше, ніж судді, зазнають психологічного впливу з боку професійного оточення. Секретарі судового засідання постійно пропускають через себе емоції учасників процесу, які проявляються під час засідань. А оскільки люди дуже рідко перебувають в суді з власної волі, то і емоції, як правило, негативні. Рідко люди випромінюють радість і щастя, хіба що у випадку усиновлення через суд, коли люди радіють, що за допомогою судового процесу матимуть дитину. Решта випадків – сум, страх, ненависть, байдужість, злість, безвихідь. Все, про що розповідають у судовому засіданні, це неприємні історії, починаючи зі сварок сусідів у цивільних справах і закінчуючи описом жорстоких вбивств та зґвалтувань у кримінальних справах. Не брати близько до серця таку інформацію може лише вкрай байдужа людина або працівник, професійно «вигорівший» та неприйнятний до чужого болю.

Психіка починає захищатись від травмуючих емоційних переживань, які пригнічують людину. Даний психічний феномен був відкритий і описаний ще Зигмундом Фрейдом та його донькою Анною Фрейд, які розглядали психологічний захист, як неусвідомлюваний процес усунення або послаблення психікою людини негативних, травмуючих або неприйнятних емоційних переживань. Їх послідовники підкреслювали, що психологічний захист становить ряд специфічних

прийомів переробки переживань, що нейтралізують патогенний вплив, який ці переживання можуть надавати. А.В. Зінченко, аналізуючи розуміння змісту та ролі механізмів психологічного захисту для особистості у психологічній літературі, відмічає, що усі захисні механізми мають дві загальні характеристики. По-перше, вони, як правило, несвідомі, тобто діють переважно на несвідомому рівні. По-друге, вони спотворюють, заперечують чи фальсифікують реальність [3, с. 214].

Р.А. Зачепицький визначає психологічний захист як пасивно-оборонні форми реагування в патогенній життєвій ситуації, Ф.В.Бассін – як психічну діяльність, спрямовану на спонтанне викорінення наслідків психічної травми, В.А. Ташликова – як захисні адаптивні механізми, спрямовані на редукцію патогенної емоційної напруги, оберігаючи від хворобливих відчуттів і спогадів і подальшого розвитку психологічних та фізіологічних порушень [3, с. 214].

На думку А.А. Шиліної психологічний захист – це поняття глибинної психології, що означає несвідомлюваний психічний процес, спрямований на мінімізацію негативних переживань [6, с. 356].

Більшість учених згодні, що механізми захисту мають такі загальні властивості: вони діють у підсвідомості, індивід не усвідомлює, що з ним відбувається, вони перекручують, заперечують або фальсифікують дійсність, вони діють у ситуаціях конфлікту, фрустрації, стресу. Мета психологічного захисту знизити емоційну напруженість і запобігти дезорганізації поведінки, свідомості і психіки індивіда.

Важливо, що психологічний захист поєднує в собі протилежні наслідки для психіки людини: позитивні (усуває або послаблює напруження від негативних емоційних переживань) та негативні (не вирішує самої проблеми, а часто ще й ускладнює її). Відповідно до впливу на проблему особистості психологічний захист поділяється на такі різновиди: 1) конструктивний (проблему не вирішує, але й не ускладнює); 2) деструктивний (ускладнює проблему, погіршує ситуацію для особистості). Останній різновид зустрічається частіше.

Зупинимось детальніше на механізмах психологічного захисту (Табл.1) [2], які є діями свідомості, що стабілізують стан особистості, відторгаючи або змінюючи несприятливу інформацію.

Таблиця 1

Механізми психологічного захисту особистості

Назва механізму психологічного захисту	Сутність механізму психологічного захисту
Заперечення	Прагнення уникнути нової інформації, несумісної з тими уявленнями про себе, що склалися. Захист виявляється в блокуванні неприємної, небажаної інформації – під час її переходу або зі сфери сприймання в пам'ять, або з пам'яті у свідомість.
Раціоналізація	Захист, пов'язаний з усвідомленням і використанням у мисленні лише тієї частини інформації, завдяки якій власну поведінку репрезентовано як добре контрольовану й таку, що не суперечить об'єктивним обставинам.
Витіснення	Штучне забування людиною травмуючих спогадів через їх перехід у несвідоме. Коли витіснене робить спробу пробитися у свідомість, суб'єктивно з'являється відчуття тривоги, безпричинного страху.
Проекція	Несвідоме перенесення неприйнятних власних відчуттів, бажань і прагнень на інших.

Ідентифікація	Різновид проєкції, пов'язана з неусвідомленим ототожненням себе з іншою людиною, перенесенням на себе бажаних відчуттів і якостей.
Деперсоналізація	Це позбавлення індивідуальності інших людей, яких розглядають лише як носіїв соціальних ролей: батьки, викладачі, начальник, солдати, поліція тощо. Цей спосіб є дуже характерним для працівників суду – не думати про злочинців, які щоденно перебувають у приміщенні суду поряд з тобою, як про осіб, що вчинили грабіж чи вбивство, а просто сприймати їх як злочинців в загальному понятті.
Заміщення	Це перенесення агресивних імпульсів на менш загрозливого об'єкта (начальник посварив підлеглого, той, не маючи змоги відповісти тим же керівнику, сварить вдома дружину, та – дітей, вони лупцюють домашніх тварин).
Компенсація	Це досягнення людиною альтернативних успіхів у іншій сфері для збереження позитивної оцінки себе.
Сублімація	Захист шляхом переорієнтації енергії людини, надмірної з погляду особистих і соціальних норм, в інше русло, у творчість, науку, роботу, спорт тощо. Захист не тільки знижує відчуття тривоги, а й сприяє появі соціально схваленого результату.
Катарсис	Психологічний захист, пов'язаний з такою зміною цінностей, яка зумовлює ослаблення впливу травмуючого чинника. Наприклад, переживання сильного страху іноді сприяє етичному переродженню, пробудженню совісті, завдяки якому відбувається духовне оновлення.
Регресія	Проявляється через повернення до дитячих форм поведінки, «впадання в дитинство».

Зрозуміло, що вказані механізми психологічного захисту спрацьовують лише коли використовуються в системі, адже по одинці вони можуть й не бути ефективними. В умовах постійного стресу психіка людини змушена вдаватися до одного, кількох, чи органічного поєднання багатьох механізмів захисту.

Також окремої уваги заслуговує така форма психологічного захисту суб'єкта професійної діяльності від надмірного напруження як синдром емоційного «вигорання», що припускає повне або часткове виключення емоцій у відповідь на обрані впливи, які травмують психіку. Це спосіб особливо актуальний для працівників суду: той, хто хоч раз заходив до канцелярії суду, однозначно бачив знервованих, напружених або апатичних секретарів, які на будь-яке питання відвідувача суду реагують як на злісного ворога або не реагують з першого разу взагалі.

Специфіка роботи у суді відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, і це, як підкреслює М.Л. Авраменко, вимагає від фахівця значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування [1, с. 3].

Розкриваючи зміст поняття емоційне вигорання необхідно зазначити, що, власне, сам термін «вигорання» був введений американським психіатром Х.Дж. Фрюденбергером в 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які мають постійне та інтенсивне спілкування в напруженій атмосфері за родом своєї діяльності. Вже в 1976 р. соціальний психолог К. Маслаш визначила такий стан як синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, критичного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів [5, с. 64].

Спочатку вважали, що діагностичними характеристиками синдрому емоційного вигорання є стан душевних мук з відчуттям власної безпорадності. Згодом симптоматика даного синдрому суттєво розширилась за рахунок психосоматичного компоненту. Дослідники стали розглядати даний синдром з психосоматич-

ним самопочуттям, характеризуючи його як стан, що передує хворобі. В Міжнародній класифікації хвороб синдром емоційного вигорання віднесено до категорії Z73 – «стрес, пов'язаний з труднощами підтримання нормального способу життя» [1, с. 5].

Посилаючись на симптоми вигорання, можна виділити найбільш характерні для працівників судової влади:

- зміни в поведінці: посилюється небажання виходити на роботу, спостерігаються часті спізнення, уповільнений розгляд справи, прагнення до усамітнення, збільшується вживання кави, алкоголю, часте паління, втрачається

- здатність відновити сили за вихідні;

- зміни в емоційній сфері: втрата почуття гумору, виникає постійне відчуття вини, підвищена дратівливість на роботі та вдома, з'являється почуття байдужості, а з часом – безсилля;

- зміни в мисленні: наполегливо з'являється думка звільнитись, знижується здатність до тривалої концентрації уваги, виникає ригідність мислення, посилюються підозрілість та недовірливість, з'являється негативне ставлення до службових обов'язків, домінує стурбованість про власні потреби;

- зміни в стані здоров'я: порушення сну, підвищується чутливість до інфекційних захворювань, незначна хвороба може протікати тривалий час, втома та відчуття виснаження супроводжують особу весь робочий день [5, с. 65-66].

Стрес на робочому місці – це, перш за все, невідповідність між особистістю та вимогами, які до неї висуваються, та є ключовим компонентом синдрому емоційного вигорання. До основних організаційних факторів, що спонукають вигорання особистості, відносяться: високе робоче навантаження; відсутність або недостатня підтримка колег та керівництва; низька заробітна плата; висока відповідальність за свою роботу; необхідність ззовні проявляти емоції, які не відповідають реаліям тощо.

В зв'язку з тим, що в судах відсутні кімнати відпочинку, ідальні, де можна спокійно відпочити, пообідати, відволіктися від робочого процесу, працівники суду

весь робочий час перебувають під пильним поглядом відвідувачів суду. На жаль, в штатних розписах судів не передбачені посади психологів, які б допомагали працівникам справлятися зі стресом, надзвичайно рідко проводяться тренінги та навчання щодо правил поведінки з відвідувачами суду, прийомів спілкування з проблемними відвідувачами, як правильно реагувати на хамство та грубість, щодо способів подолання стресу тощо.

Можна погодитись з дослідниками О.К. Черновським, І.А. Скуляк, які стверджують, що для працівників судових органів важливими є не тільки матеріальні стимули, а й моральні, особливо: потреба у визнанні, самоствердженні, самовираженні, самореалізації тощо. Система заохочень може включати оголошення подяки, вручення цінного подарунку, подання на нагородження відомчими та державними відзнаками та інше. Дуже важливо для людини знати, що її праця буде об'єктивно оцінена [5, с. 66].

Для профілактики емоційного вигорання працівників суду можна застосовувати методики релаксації та саморегуляції, звертатись до психологів, спеціальних центрів надання психологічної допомоги. Звісно, люди не бажають визнавати, що у них є певні проблеми, а, тим паче, звертатися до спеціаліста за допомогою. Але головна роль у боротьбі з емоційним вигоранням в першу чергу належить самій особі.

Необхідно пам'ятати, що базовою складовою емоційного інтелекту є розуміння і правильна взаємодія зі своїм внутрішнім світом, самим собою. Необхідно виховувати вміння слухати, розуміти та керувати своїми почуттями, емоціями, вміти гідно оцінити себе. Важливо об'єктивно розібратись із власними ресурсами, визначити ті якості характеру, котрі реально зможуть допомогти зберегти запас життєвих сил та досягти успіху, необхідно підвищити рівень самопізнання, неупереджено виділяти свої сильні та слабкі сторони. Як показують наукові дослідження надійною протидією будь-якому стресу є заняття спортом, а також корисними антистресовими засобами є захоплення, інтереси та хобі, що непов'язані з роботою [5, с. 66].

На думку О.К. Черновського, профілактика емоційного вигорання працівників судових органів може відбуватись кількома шляхами:

- визначення короткострокових та довгострокових цілей у професійній діяльності та особистому житті, а також з'ясування балансу інтересів між поставленими цілями;

- досягнення короткострокових цілей в професійній діяльності є успіхом, котрий підвищує міру самомотивації;

- використання так званих «технічних перерв», необхідних для забезпечення

- психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

- освоєння шляхів управління стресом – підвищення кваліфікації, створення в організації сприятливого соціально-психологічного клімату, побудова «мостів» між роботою та домом, організація спеціальних тренінгів, навчання прийомам релаксації, ауторегуляції, самопрограмування;

- професійний розвиток та самовдосконалення (одним із способів запобігання професійному вигоранню є обмін професійною інформацією з представниками інших служб, прокуратура, слідство);

- уникнення непотрібної конкуренції (іноді бувають ситуації, коли її неможливо уникнути, але надмірна боротьба за кар'єрні перемоги породжує тривогу, агресивність тощо);

- дотримання здорового способу життя (збалансоване харчування, обмеження вживання алкоголю, відмова від паління тощо) [5, с. 66-67].

В судах необхідно облаштовувати кімнати відпочинку, де державні службовці могли б розвантажити свою психіку, відволіктися від негативних проявів роботи. Також, в штатних розписах судів зі значною чисельністю працівників, на нашу думку, доцільно запровадити посаду психолога.

В планах роботи судів слід планувати проведення спеціальних тренінгів та навчань з метою налагодження психологічної обстановки в судах. Корисним буде організовувати зібрання працівників суду, на які запрошувати психолога, і де буде можливість обговорювати загальні проблемні ситуації психологічного характеру.

Позитивним кроком можна вважати програму «Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи», що розроблена Радою суддів України [4]. Ця система включає в себе анкетування суддів, працівників апарату суду, відвідувачів суду з приводу задоволеності роботою суду: суддям поставлені питання щодо рівня комфорту праці, відсутності чи наявності тиску під час прийняття судових рішень; працівникам апарату суду поставлені питання щодо комфортних умов праці, задоволеності роботою, рівня матеріального забезпечення тощо; відвідувачів суду опитують щодо рівня зручності приміщення суду, оперативності правосуддя, видачі копій процесуальних рішень тощо. В результаті анкетувань в судах по всій Україні виявилось, що роботою судів незадоволені всі: судді, працівники та відвідувачі. А це означає, що потрібно змінювати стару систему організації правосуддя.

Реформа судових органів повинна супроводжуватися відповідними змінами умов життя та праці служителів правосуддя. Такий підхід допоможе працівникам судової системи нашої держави підвищити довіру суспільства до правосуддя та отримувати задоволення від професійної діяльності.

Таким чином, зазначимо, що психологічні механізми захисту – це структурні компоненти особистості, що захищають її від внутрішньої емоційної напруги, тривоги, страху. Кожному працівнику апарату суду необхідно оволодіти механізмами психологічного захисту особистості щодо подолання стресу, навчитись виділяти пріоритети, налаштовуватись на позитивні зміни в способі життя, долати повсякденну рутину, жити в гармонії з собою і з максимальною користю для держави.

Подальших досліджень потребує аналіз практичного застосування різноманітних видів та механізмів психологічного захисту в органах судової влади, та їх впливу на психіку працівників з метою нейтралізації негативних впливів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авраменко М.Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери /За заг. ред. канд. мед. наук М.Л. Авраменка //Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л.: 2008. – 53 с.
2. Варій М.Й. Загальна психологія / М.Й. Варій // 2-ге видан., випр. і доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html>.
3. Зінченко А.В. Психологічний захист як механізм соціальної адаптації хворих на епілепсію / А.В. Зінченко // Збірник наукових праць К-ПНУ ім. І.Огієнка Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2013. – Вип. 19. – С. 213-223.
4. Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи. Офіційний веб-портал «Судова влада України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/userfiles/sors15.pdf>
5. Черновський О.К. Професійна втома або синдром емоційного вигорання працівників органу суду / О.К. Черновський, І.А. Скуляк // Право. – 2012. – Вип. 17. – С. 63-68.
6. Шиліна А.А. Особливості психологічного захисту у працівників органів внутрішніх справ із різним рівнем стресостійкості / А.А. Шиліна, Г.В. Борисенко // Право і безпека. – 2012. – С. 355-358.

А.Н. Евтушенко, О. В.Светликова,

Черноморский национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

МЕХАНИЗМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА АППАРАТА СУДА

В статье проанализированы основные механизмы психологической защиты работников аппарата суда и судей, такие как: рационализация, вытеснение, проекция, деперсонализация, замещение, компенсация, сублимация, катарсис, регрессия. А также такая форма психологической защиты работников судебных органов как синдром эмоционального «выгорания». Отмечено, что психологические механизмы защиты – это структурные компоненты личности, защищающие ее от внутреннего эмоционального напряжения, тревоги, страха. Обосновано, что указанные механизмы психологической защиты срабатывают только когда используются в системе, ведь поодиночке они могут и не быть эффективными. В условиях постоянного стресса психика человека вынуждена прибегать к одному, нескольким или органическому сочетанию многих механизмов защиты. Определены основные недостатки организации психологической защиты в органах судебной системы и предложены меры по профилактике и преодолению негативных воздействий на психику в процессе профессиональной деятельности.

Ключевые слова: стресс, психика человека, психологическая защита, механизмы психологической защиты, эмоциональное выгорание.

A.Yevtushenko, O. Svetlikova,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

MECHANISMS OF PSYCHOLOGICAL PROTECTION OF THE COURT ADMINISTRATOR

The article analyzes the basic mechanisms of psychological protection of the court administrators and judges, such as rationalization, displacement, projection, depersonalization, substitution, compensation, sublimation, catharsis, regression. As well as a form of psychological protection of the court workers known as a syndrome of emotional “burnout”. It is noted that the psychological defensive mechanisms are structural components of personality which protect it from inner emotional stress, anxiety, fear. It is proved that these psychological defensive mechanisms are activated only when used in the system, because they can not be effective by themselves. Under the conditions of constant stress, the human mind is forced to resort to one, several or limited combinations of different security mechanisms. The main disadvantages in the organization of psychological protection in the judicial system are determined and measures for the prevention and overcoming of negative impacts on the mind in the course of professional activities are proposed.

Keywords: stress, the human mind, psychological defense, psychological defensive mechanisms, emotional burnout.

Рецензенти: Лопушинський І. П., д-р наук з держ. упр., професор;

Лушагіна Т. В., канд. політ. наук.

© Євтушенко О. Н., Светликова О. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 10.10.2016

Антонюк В. В.,
аспірант кафедри глобалістики, євроінтеграції
та управління національною безпекою
Національна академія державного управління
при Президенті України, м.Київ, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ПРОТИДІЇ ГУМАНІТАРНОЇ ЕКСПАНСІЇ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

У статті досліджено причини російської гуманітарної експансії на інформаційний простір України, її наслідки та загрози для забезпечення інформаційної безпеки. Перераховано низка недоліків у вітчизняній державній інформаційній політиці, які заважають її реалізації. Окреслено основні шляхи вдосконалення процесу формування та реалізації державної політики інформаційної безпеки в умовах протидії гуманітарної експансії РФ проти України.

Ключові слова: гуманітарна експансія, державна політика, інформаційний простір, національна безпека, «руський мир».

Постановка проблеми. Україна впродовж тривалого часу є об'єктом активного впливу імперської ідеології «руського мира». Остання інфільтрується в українське суспільство передусім внаслідок багатовекторної гуманітарної інтервенції, здійснюваної на інформаційному, освітньому, мовному, культурному та релігійному підґрунті.

Історична пам'ять Українського народу давно стала полем інформаційних та смислових війн з боку Російської Федерації. Для загострення протиріч в українському суспільстві та впливу на громадську думку західних держав, РФ використовує інтерпретації історії з метою легітимації своєї політики, спрямованої на руйнацію української національної ідентичності, розкол і знищення Української держави. Саме тому складовою гібридної війни з боку Росії є потужні інформаційні атаки та агресивна історична політика у українському гуманітарному просторі[5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукова проблематика державної політики забезпечення інформаційної безпеки людини, громадянина, суспільства та держави займає помітне місце у сучасній вітчизняній та іноземній науковій літературі. З сучасних українських науковців зазначену тему досліджували: В.Богданович, В.Горбулін, О.Дзьобань, О.Довгань, Д.Дубов, Б.Кормич, Р.Марутян, В.Ліпкан, М.Ожеван, Г.Почепцов та інші.

Російська історіографія проблеми характеризується державно-ідеологічною складовою. Так у 2006 р. в інформаційне середовище Росії та світу було введено словосполучення «руський мир». Напередодні нового 2007 року його використовував у виступі перед творчою інтелігенцією Санкт-Петербурга Президент РФ В.Путін: «Русский мир может и должен объединить всех, кому дорого русское слово и русская культура,

где бы они ни жили, в России или за её пределами. Почаще употребляйте это словосочетание – «русский мир»[2]. Проте тлумачі президентських послань були відвертіші: «зростає розуміння того, що використання гуманітарного потенціалу «руського мира» може допомогти в зміцненні етнокультурної самобутності російського суперетносу і збереженні російського геополітичного і культурного пространства», – пише російська вчена, політолог О. Батанова[1].

Проблеми українсько-російських відносин досліджує у своїх книгах відомий ідеолог «руського мира» А.Дугін «Геополитика и международные отношения», «Теория многополярного мира», Н.Нарочницька «Русский код развития», «Россия и русские в современном мире». Його погляди і теорії носять проімперський характер. Зазначені російські автори ставляться до України як до автономії Росії. Їх книгам притаманний дух панслав'янизму та євразійства. В цілому, в концепції російських ідеологів українці розглядаються як частина російського суперетносу, а Україна – як невід'ємна частина російського геополітичного і культурного простору.

Свій вклад в інтерпретацію поняття «Русский мир» внесла і Російська православна церква. Його синонімом у виступах ієрархів РПЦ нерідко стає дефініція «Свята Русь», що включає не лише Росію, Україну і Білорусію, але і Казахстан і Молдову. Як варіант ці території позначаються як «спадкоємці Святої Русі». Патріарх Кирило (Гундяєв) у своїх проповідях постійно робить акцент на «духовній єдності» православних під егідою Московського патріархату. Глава Української православної церкви Київського патріархату Філарет із цього приводу заявив: «Під цією благозвучною вивіскою ховається ідея позбавлення України її державності і незалежності» [12].

Український філософ С. Дацюка, вважає, що «руський мир» в історичному плані це концепція брехні, що спирається на попередню брехню, і тому постійно генерує комплекс історичної неповноцінності і агресії – особливо по відношенню до України» [3]

Ця сама концепція «руського мира» дала новий імпульс сепаратистським настроям в Україні, які підтримувалися проросійським режимом В.Януковича. У цьому контексті можна згадати книгу В. Корнілова «Донецько-криворізька Республіка: розстріляна мрія» (2011)[6]. Книгу широко популяризували в східних і південних областях України. Заідеологізований, упереджений виклад подій В. Корніловим став спробою обґрунтування необхідності відділення від сучасної України її південних і східних областей. Науковою альтернативою книги В. Корнілова є монографія дніпропетровського дослідника О.Поплавського «Донецько-Криворізька радянська республіка в українському вимірі»(2014) [9] та запорізьких істориків Г.Турченко та Ф.Турченко «Проект «Новоросси́я»: 1764–2014. Юбилей на крови» (2015)[11], в яких автори розкривають історичні обставини появи російського імперського проекту «Новоросси́я» і спроби його реалізації царським та радянським режимами.

Разом з тим, наукових досліджень у сфері державної політики України щодо забезпечення інформаційної безпеки, у контексті появи нових, так званих «гібридних загроз» на сьогодні обмаль.

У зв'язку з цим, актуалізується необхідність підвищення рівня ефективності державного управління України у мінливому та агресивному зовнішньополітичному середовищі; розробки державно-управлінських механізмів протидії «гібридним загрозам» інформаційній безпеці країни; реформування державної політики України з метою забезпечення стійкості політичної системи до інформаційних впливів зовнішнього та внутрішнього походження; удосконалення механізмів забезпечення інформаційної безпеки України, посилення регулятивного впливу зазначених механізмів на зовнішню та внутрішню політику нашої держави.

Такі завдання потребують подальшої наукової розробки засад формування та реалізації державної політики України щодо забезпечення інформаційної безпеки.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є визначення основних шляхів вдосконалення процесу формування та реалізації державної політики інформаційної безпеки в умовах протидії гуманітарної експансії РФ проти України.

Виклад основного матеріалу. Історична пам'ять українського народу давно стала полем інформаційних та смислових війн з боку РФ. Для загострення протиріч в українському суспільстві та впливу на громадську думку західних держав, РФ використовує інтерпретації історії з метою легітимації своєї політики, спрямованої на руйнацію української національної ідентичності, розкол і знищення Української держави. Саме тому складовою гібридної війни з боку Росії є потужні інформаційні атаки та

агресивна історична політика проти українського гуманітарного простору. Її завдання – придушення волі українців до опору зовнішньої агресії. Почалася вона зразу після проголошення незалежності України, яку в Росії сприйняли як прикру випадковість, історичну аномалію, що підлягає виправленню. Альтернативою незалежності був оголошений «руський мир» (варіанти: «слов'янська єдність», «Євразійський союз», «православна єдність» тощо). Подібну думку з використанням різних прийомів інформаційної війни багато років підряд за допомогою інформаційних засобів нав'язують жителям східної і південної України.

Сучасна державна інформаційна політика характеризується тим, що, комунікація стає невід'ємним складником системи національної безпеки. Особливо це відчутно, коли існують зовнішні впливи, що мають на меті дестабілізацію ситуації в країні, спрямовані на підлив довіри громадськості до влади, демонтаж наявної системи управління. Наразі постійними є спроби уряду РФ унеможливити політичну, економічну, соціальну й воєнну успішність України.

Україні довелося в стислий термін вжити досить радикальних заходів у власному внутрішньому інформаційному просторі щодо мінімізації найбільш агресивних ворожих інформаційних впливів. Водночас, зазначені заходи не можуть претендувати на цілісне вирішення проблеми, а є лише ситуативним реагуванням.

Державна інформаційна політика України потребує адаптації до сучасних умов інформаційного протистояння з Російською Федерацією. У реаліях українсько-російського конфлікту наша держава не в змозі відмовитися від моделі інформаційного протистояння «пропаганда – контрпропаганда». Дана модель є ефективною в умовах війни, але на жаль має свої недоліки. Зокрема, впровадження пропагандистських заходів: є руйнуванням основ демократії, засадничі принципи якої, зокрема свобода слова, передбачають функціонування правдивої інформації, якої люди потребують для формування думки та прийняття рішень; передбачає наявність цілей, які не належать до кола інтересів одержувача інформації, а отже, містить прихований вплив (маніпулювання) аудиторією; є неприпустимим для органів державної влади, які мають зберігати довіру громадян до себе. Крім того, у зазначеній моделі відсутній зворотній зв'язок, тобто, цільова аудиторія інформаційного впливу не сприймається, як повноцінний суб'єкт, що має власну точку зору. Так, у 2015 році проводилися відповідні соціологічні дослідження Київським міжнародним інститутом соціології, Українським інститутом дослідження екстремізму, Координаційним комітетом патріотичних сил Донбасу, Донецьким прес-клубом, а також дослідницькою агенцією InMind за замовленням Українського медійного проекту «У-Медіа» Інтерньюз Нетворк за підтримки АМР США Україна [8]. За результатами аналізу соціологічних досліджень встановлено, що населення України, переважно, з рівнем низької довіри сприймає інфор-

маційну діяльність національних ЗМІ. Абсолютна більшість (82%) жителів України переконані, що українські медіа повинні об'єктивно висвітлювати ситуацію в країні. Їх бажанням є отримувати достовірну об'єктивну інформацію, незалежної від політичних уподобань. Також, результати соціальних досліджень на не окупованій українській території Донбасу засвідчили декілька тривожних тенденцій.

По-перше, майже 100% опитаних оцінюють своє ставлення до центральної влади як негативне. Незадоволення діяльністю влади пов'язане передусім з економічними негараздами, подорожчанням життя та девальвацією гривні.

По-друге, люди не розуміють процесів, що відбуваються в Україні. Зблизька спостерігаючи страхіття війни, вони не бачать політичних кроків держави, яка виглядає далекою й чужою.

По-третє, вкрай низький рівень довіри до національних ЗМІ. Росія впевнено виграс інформаційну війну за уми місцевих мешканців, зокрема, через те, що навіть на вільних та звільнених територіях Донецької області немає жодних закладів для трансляції російського телебачення. Більше того, безперешкодно транслюються навіть сепаратистські канали.

Подібні результати соціопитувань мають місце не тільки на Донбасі, але й в інших Східних та Південних областях України[4;7].

Отже, ефективність державної інформаційної політики залежить не від самого процесу її реалізації, а саме від результативності, ефективності впливу на українське населення, ключовими оцінками чого є зростання у народу довіри до влади, вітчизняних ЗМІ, позитивне ставлення цільової аудиторії до роботи українського уряду та реалізації ним реформ, зниження рівня дестабілізаційних чинників у державі. Крім того важливим чинником успішності державної політики є їздатність забезпечити стійкість українців до пропаганди з боку РФ, забезпечити інформаційно-психологічний вплив на російську та іншу іноземну цільову аудиторію з метою поступового формування у них позитивного ставлення до України та її політичних реформ.

Разом з тим, в українській державній інформаційній політиці мають місце ряд недоліків, які заважають ефективній її реалізації. Зокрема:

- недосконалість галузевої нормативно-правової бази, необхідність її подальшої адаптації до вимог внутрішнього розвитку, з одного боку, і до вимог Європейського Союзу та Ради Європи – з іншого;

- *гострий брак системної, комплексної та ефективної державної політики розвитку інформаційного суспільства*, громіздка й непродуктивна система державного управління та регулювання, відсутність кореляції між стратегічними проектними документами і реальною адміністративно-політичною та регуляторною практикою держави, хронічне недофінансування сфери з Державного бюджету, недосконалі й непрозорі механізми її фінансування.

- *недостатня розвиненість національної інформаційно-комунікаційної інфраструктури*: непо-

долана цифрова нерівність між регіонами України, значна кількість застарілих телекомунікаційних мереж, низькі показники проникнення широкосмугового доступу до мережі інтернет та мобільного зв'язку стандарту 3G та 4G, надто повільний розвиток сегментів *е-урядування*, *е-освіти*, *е-медицини*, *е-комерції*, *IT-послуг*.

У 2015-2016 рр. названі проблеми ще більше загострилися через тимчасову окупацію українських територій та воєнно-політичне протистояння на сході країни. До них додалися економічна нестабільність і девальвація національної валюти, непередбачуваність державної регуляторної політики, загальна невизначеність ситуації та екстремальні умови роботи для суб'єктів інформаційного ринку на окупованих територіях.

Вбачається, що для відповіді агресору (а також, належного державотворення та ствердження позицій на міжнародній арені) державна інформаційна політика України, поряд з реалізацією контрпропагандистських заходів, потребує ефективних стратегічних комунікацій із власним загальноукраїнським наративом, узгодженими діями державних структур і сектором громадянського суспільства довкола цього наративу. На відміну від моделі «пропаганда/контрпропаганда», стратегічні комунікації - це побудова цілісного світосприйняття та просування його на всіх рівнях, в усіх регіонах та всіма методами, на підґрунті об'єктивної інформації, що користується попитом у цільовій аудиторії та характеризується довірою до неї українського населення.

Актуальним для сьогодення стає стратегічне планування заходів щодо досягнення цілей державної інформаційної політики[10, с.239]:

- чітка розробка послідовності дій з прив'язкою до наявних матеріальних ресурсів;

- врахування і прогнозування загроз інформаційній безпеці України, що виникають у мінливому інформаційному просторі,

- впровадження упереджувальних заходів їх нейтралізації або мінімізації негативного впливу

- розробка сценаріїв реагування на можливі загрози національній безпеці в інформаційній сфері.

Такий підхід надасть можливість: визначити майбутні напрямки державної інформаційної і гуманітарної політики, встановити її пріоритети, визначити актуальні завдання у світлі майбутніх умов, в яких буде реалізовуватися державна інформаційна чи гуманітарна політики, створити логічно послідовну і захищено базу для прийняття державно-управлінських рішень, встановити максимальну безперервність в організаційному контролі, визначити основні організаційні проблеми; ефективно діяти у мінливому інформаційному середовищі.

Висновки. Таким чином, до розробки та реалізації державної інформаційної політики необхідно підходити стратегічно, з урахуванням не тільки інформаційного чинника, але й складових гуманітарної, освітньої, культурної, історичної, соціальної, політичної, економічної політик тощо. Концептуальні положення державної інформаційної політики повинні базуватися

на фундаментальному взаємозв'язку Стратегії сталого розвитку України і Стратегії національної безпеки України, а реалізовуватися на основі взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих одна одну інформаційної і гуманітарної стратегій України. Побудову державної інформаційної політики доцільно здійснювати з урахуванням принципів цілісної комунікативної кампанії заснованої, насамперед, на:

а) визначенні, дослідженні врахуванні характеристик, властивостей, інформаційних потреб цільової аудиторії, її світоглядних орієнтацій, соціокультурних особливостей, ментальності, політичних поглядів, відношення до влади, вивчені групової поведінки та динаміки її змін тощо; декларуванні чітких бізнесових цілей; формуванні цілісної системи аргументацій на користь України в українсько-російських відносинах.

б) розробці стратегічного задуму (комунікативної стратегії), який буде прозоро і зрозуміло визначати шляхи досягнення цілей державної інформаційної політики, а також давати змогу скоординувати діяльність органів державної влади на виконання конкретних завдань в інформаційній і гуманітарній сферах щодо: розробки нової загальної, об'єднуючої національної ідеї, яка б однаково позитивно сприймалася усіма соціальними групами України, в усіх регіонах нашої держави та сприяла консолідації українського суспільства навколо життєво важливих національних цінностей; формування проукраїнських світоглядних поглядів, особливо, у Південно-Східних регіонах України; завоювання довіри цільової

аудиторії; розкриття політики реформ українського уряду у контексті українсько-російської кризи та розвитку країни; розвіювання міфів щодо історичної спадщини Росії на українські землі, культуру, духовні цінності; викоренення застарілих стереотипів СРСР; укріплення у населення патріотизму, любові до Батьківщини та терпимості до представників інших культур і національностей; формування стійкості населення до негативного пропагандистського впливу РФ; укріплення соборності України, з обов'язковим урахуванням ментальності і світоглядів етносоціальних груп України, які не є однорідними із-за історичних, політичних, економічних, етнічних, культурних відмінностей.

в) впровадженні новітніх інформаційних технологій, інноваційних ідей, здійсненні інформатизації українського суспільства, його захист від зовнішньої інформаційної агресії, російської гуманітарної експансії в інформаційній і гуманітарній просторі України тощо. Одним з безумовних пріоритетів стратегічного розвитку України є захист інформаційних прав і свобод громадян, гарантування кібернетичної безпеки держави та суспільства, розвиток е-демократії, е-урядування та інших електронних послуг, підтримка вітчизняної індустрії інформаційних технологій, виробництва програмної продукції, а також підготовка фахівців з ІТ-спеціальностей.

г) розширенні можливостей позиціонування України у світі шляхом впровадження інформаційних програм іномовлення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батанова О. Н. Русский мир как реальность и глобальный проект // Право и политика. – 2008. – № 12. – С. 76-78.
2. В комплексе «Дом Державина» прошла встреча Владимира Путина с представителями миротворческой миссии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kremlin.ru/events/president/news/36733>
3. Дацюк С. Война за «русский мир» // <http://blogs.pravda.com.ua/authors/datsuk/53858ffc966fc/>.
4. Жителям Донбассу бракує достовірної інформації/ 22.06.2015р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.com/uk/жителям-донбассу-бракує-достоверной-информации/a-18532190>
5. Інтерпретації історії у політиці Російської Федерації як загроза національній безпеці України. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1796/>
6. Корнілов В. Донецько-криворізька Республіка: розстріляна мрія. - Харків. Фоліо, 2011. – 123 с.
7. Мешканці Сходу та Півдня України втрачають довіру до вітчизняних ЗМІ – опитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/139736>
8. Опитування Інтерньюз: значна більшість мешканців донецького регіону дивиться українське телебачення, але тільки 24% довіряють достовірності новин на українських каналах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umedia.kiev.ua/u-meda/podyi/596-opituvannya-nternyuz-znachna-blshst-meshkancv-doneckogo-regonu-divitsya-ukrayinske-telebachennya-ale-tlki-24-dovryayut-dostovrnost-novin-na-ukrayinskih-kanalah.html#.Va5vMdCCDht>
9. Поплавський О.О. Донецько-Криворізька радянська республіка в українському вимірі. – Дніпропетровськ, 2014. – 321 с.
10. Семенченко А. Методологія стратегічного планування у сфері державного управління забезпеченням національної безпеки України: монографія/ ISBN 966-619-117-2./ Національна академія держ. управління при Президенті України. – К.: НАДУ, 2008. – 428 с.
11. Турченко Г. Проект «Новоросси́я»: 1764–2014. Юбилей на крови. / Г. Турченко, Ф. Турченко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2015. – 140 с.
12. УПЦ КП не радить патріарху просувати «русский мир» // Релігія в Україні. – 2010. – 1 липня.

В. В. Антонюк,

Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, г. Киев, Украина

**ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ИНФОРМАЦИОННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ГУМАНИТАРНОЙ ЭКСПАНСИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОТИВ УКРАИНЫ**

В статье исследованы причины российской гуманитарной экспансии в информационном пространстве Украины, ее последствия и угрозы для обеспечения информационной безопасности. Перечислены ряд недостатков в отечественной государственной информационной политике, которые мешают ее реализации. Определены основные пути усовершенствования процесса формирования и реализации государственной политики информационной безопасности в условиях противодействия гуманитарной экспансии РФ против Украины.

Ключевые слова: гуманитарная экспансия, государственная политика, информационное пространство, национальная безопасность, «русский мир».

V. Antoniuk,

National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine

**STATE POLICY TOWARDS IMPROVEMENT OF INFORMATION SECURITY UNDER COUNTER
HUMANITARIAN EXPANSION OF THE RUSSIAN FEDERATION AGAINST UKRAINE**

The article examines the causes of the Russian humanitarian expansion in information space of Ukraine, its consequences and threats to information security. It listed a number of shortcomings in the national public information policy, which prevent its implementation. Outlined the main ways to improve the process of formation and implementation of state information security policy in the context of humanitarian expansion counteraction against the Russian Federation in Ukraine.

Keywords: national security, humanitarian expansion, public policy, the information space of, national security, «russian world».

Рецензенти: Сорока С. В., д-р наук з держ. упр., професор;
Андріяш В. І., канд. політ. наук., доцент.

© Антонюк В.В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 15.11.2016

Артеменко А.Г.,
аспірант кафедри
державного управління і місцевого самоврядування
Херсонського національного технічного університету,
м. Херсон, Україна

ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

У статті проаналізовано потребу та висвітлено основні аспекти застосування інновацій в управлінні розвитком територіальних громад. Визначено проблематику інноваційної діяльності. Виділено ключовий чинник, що впливає на потребу застосування структурно-управлінських інновацій в місцевому самоврядуванні. Дано оцінку перспективам утвердження інновацій в місцевому самоврядуванні.

Ключові слова: інновації, територіальні громади, місцеве самоврядування, управлінська діяльність, соціальна спільнота.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Розвиток територіальних громад потребує специфічної структурно-організаційної побудови, що, з одного боку, була б пристосована до змін в напрямку підвищення ефективності діяльності територіальної громади, а з іншого боку, була базою для реалізації управлінських інновацій. Потреба застосування інновацій в системі місцевого самоврядування ґрунтується на існуванні нерозривного об'єктивного взаємозв'язку соціальної направленості управлінської діяльності на місцевому рівні з організаційно-правовою перебудовою місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження стосовно інноваційної діяльності в управлінні розвитком територіальних громад загалом є не дуже поширеними. Серед робіт, присвячених інноваціям в місцевому самоврядуванні, слід виділити роботи О. Лашенко [8], О. Ольшанського [10], О. Лазора [7], І. Дегтярьової [4], В. Пархоменка [11], В. Сидоренка [18] та інших. Зокрема, в роботі О. Лашенко [8] акцент зроблено на формуванні маркетингово-орієнтованої системи муніципального управління. Модель маркетингової діяльності показано у прив'язці до класифікації потенціалу території, на якій розташоване муніципальне утворення. Проте, недостатньо розкрито роль суб'єктів такого муніципального утворення, місце кожного серед інших учасників місцевого самоврядування територіальної громади, його питома вага у загальній сукупності взаємозв'язків.

О. Лазор у своїй роботі [7] представляє ідею кооперації територіальних громад у сфері місцевого самоврядування. Однак цим лише аргументовано потребу встановлення такого інституту, без конкретизації механізму цієї кооперації.

В роботі І. Дегтярьової [4] фактори ефективного здійснення місцевого самоврядування розкриваються

через нові теоретико-методологічні засади функціонування системи місцевого самоврядування. Проте, зміна якості у діяльності елементів системи місцевого самоврядування запропонована лише за умов форми прямої демократії, що пов'язана з діяльністю органів самоорганізації населення.

О. Ольшанський взагалі розглядає питання вдосконалення управління на місцевому рівні тільки стосовно місцевого господарства, визначаючи при цьому ієрархію потреб територіальної громади та залишивши абстрактним питання її розвитку. Іншими авторами з позиції впровадження інновацій висвітлювались, здебільшого, лише різні аспекти місцевого самоврядування.

Формування цілей статті (постановка завдання). У статті робиться спроба обґрунтувати потребу застосування управлінських інновацій на місцевому рівні та показати їх вплив на управління розвитком територіальних громад.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інновації в системі місцевого самоврядування характеризуються змінами у порядку та формах відносин між суб'єктами місцевого самоврядування, подібно до того, як інновації в державному управлінні мають супроводжуватися соціальною змістовністю змін у суспільстві [20].

Важливо при цьому сприймати управлінські інновації не як ситуативну адаптацію до соціальних змін, а як систему удосконалення місцевого управління в контексті загальнодержавної стратегії розвитку. Слід додати, що, з позиції законодавчого визначення, управлінські інновації є нічим іншим, як організаційними рішеннями адміністративного характеру, що істотно поліпшують структуру соціальної сфери, що відповідає загальному поняттю «інновації» в Законі України «Про інноваційну діяльність» [14].

Проблематика інноваційної діяльності в системі місцевого самоврядування розподіляється на два

основних блоки: а) інноваційна науково-технологічна діяльність, б) інноваційна діяльність у галузі публічно-управлінських (соціально-орієнтованих) технологій. Вихідним пунктом цієї проблематики є потреба органів місцевого самоврядування адаптувати свою політику в русло додержання комплексних економічних індикаторів, що відбивають економічний, соціальний, демографічний, технологічний, інституціональний, екологічний стан розвитку країни [9]. Проте, ефективна робота в обох напрямках проблематики інноваційної діяльності в системі місцевого самоврядування неможлива без здатності органів місцевого самоврядування забезпечити перерозподіл ресурсів з традиційної на інноваційну сферу місцевої економіки з метою досягнення безперервного розвитку своєї території [12]. Виходячи з цього, з часом набувають своєї значущості правові підвалини інноваційної діяльності в Україні, серед яких можна зазначити Закон України «Про інноваційну діяльність», яким визначено, зокрема, низку фінансових та організаційно-установчих повноважень органів місцевого самоврядування України.

Застосування інновацій в системі місцевого самоврядування неминуче натикається на низку існуючих проблем фінансового та організаційного характеру. Проте, і в таких умовах правова підтримка впровадження інновацій залишається значною. Крім Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» в даному контексті слід зазначити Закон України «Про транскордонне співробітництво» [16], Закон України «Про режим іноземного інвестування» [15], Указ Президента України «Про заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні» [13] та інші нормативно-правові акти.

Ключовим чинником, що впливає на потребу застосування структурно-управлінських інновацій в системі місцевого самоврядування України, є конкурентоспроможність територіальної громади. Боротьба за високий економічний потенціал самоврядної території, ефективне використання матеріальних і людських ресурсів та добробут членів територіальної громади змушує мешканців міст, селищ та сіл не тільки брати участь в управлінській діяльності на місцевому рівні, а й створювати нові структури всередині своїх громад, що в поєднанні з вже існуючими становлять принципово нову систему місцевого розвитку. В розумінні соціальної спільноти поняття «територіальна громада» вживається, наприклад, в тих випадках, де йдеться про методи залучення членів громади до участі у справах розвитку свого поселення.

Управлінські моделі, що збереглися в структурах місцевого самоврядування переважної більшості органів місцевого самоврядування, стають серйозним обмеженням щодо роботи зі стимулювання місцевого економічного зростання, оскільки підкріплюються методичною базою, що склалася (системою бюджетного планування, державною статистикою, містобудівною документацією, відомчими соціально-технічними нормативами, нерозвинутою нормативно-правовою базою муніципальних утворень і т. і.), а також радянсько-бюрократичною корпоративною культурою, що зорієнтована на роботу в межах адміністративної вертикалі, а

не на рівноправну взаємодію з місцевою спільнотою заради цілей місцевого розвитку. Тобто, можна стверджувати, що реорганізація місцевої економічної діяльності неможлива без попередньої управлінської реорганізації діяльності місцевих органів влади [6].

Не можна також відокремлювати від питання потреби впровадження управлінських інновацій на місцевому рівні й завдання управління персоналом, як умову мотивації посадових осіб органів місцевого самоврядування та розвитку їх компетентності, адже «для досягнення високих результатів в управлінні необхідно, щоб посадові особи місцевого самоврядування оволоділи знаннями, уміннями, навичками, необхідними для реалізації управлінської діяльності, спрямованої на надання послуг населенню» [17].

Стимулювання розвитку територіальних громад, що є наслідком впровадження управлінських інновацій, базується також на оцінці їх економічного потенціалу, який дає уявлення про загальну можливість реалізації розроблених стратегічних планів. Однак, економічне стимулювання розвитку територіальних громад є частиною механізму самоврядування і має безпосереднє відношення до останнього, оскільки об'єктивна фундаментальність поняття «економічне стимулювання» при розгляді його реалізації в будь-якому разі залучає до аналізу управлінські, соціальні та політичні чинники, що в комплексі з суто економічними категоріями становлять єдиний управлінський механізм на місцевому рівні. Вирішення питання економічного розвитку територіальних громад має базуватися на комплексному підході, тобто з одночасним проходженням процесів переходу частини державних повноважень до сфери органів місцевого самоврядування та процесів змін в самій структурі органів місцевого самоврядування, їх кількісному та якісному кадрових потенціалах, механізмах взаємовпливу та взаємодії між органами місцевого самоврядування та активом територіальних громад – керівництвом підприємств, установ, організацій, громадськими організаціями, підприємцями, соціально незахищеними та іншими верствами населення. Саме в цьому є суть та потреба застосування інновацій в системі місцевого самоврядування України.

Головною проблемою місцевого самоврядування в Україні залишається ресурсна неспроможність його органів виконувати передбачені законами повноваження. Тому реформаторські дії відносно місцевого самоврядування з метою забезпечення його спроможності мають стосуватись не тільки зміни його складових, зокрема, укрупнення територіальної основи місцевого самоврядування сіл, селищ та міст, скорочення кількості органів місцевого самоврядування, зміцнення фінансової основи місцевих бюджетів тощо, але й зміни управлінських підходів у діяльності системи місцевого самоврядування, встановлення якісно нових взаємозв'язків між її елементами.

Реформа місцевого самоврядування повинна мати комплексний характер, адже її результативність залежатиме не стільки від прояву ефекту кількісної зміни складових місцевого самоврядування, скільки від здійснення нових процесів всередині територіальних громад, заснованих на нових правилах взаємодії між

суб'єктами місцевого самоврядування. Таким чином, є підстави зазначити актуальність проблеми впровадження інновацій в управлінській діяльності на рівні місцевого самоврядування.

Теоретичне обґрунтування вищенаведеному знайшло своє місце в науковій літературі, зокрема, в контексті розгляду зміни підходів до регіонального розвитку, яка має бути спрямована на мотивацію регіонів до саморозвитку, пошук і задіяння прихованого потенціалу розвитку, подолання патерналістських очікувань, мінімізацію дотаційних і субвенційних механізмів підтримки регіонів [5]. Така політика є цілком дієвою й на рівні місцевого самоврядування, де її реалізація є найбільш вірогідною в силу самої природи місцевого самоврядування.

Юридичною підставою впровадження інновацій в управлінській діяльності на рівні місцевого самоврядування є законодавчо визначена можливість з боку виконавчих органів місцевого самоврядування щодо розробки проектів місцевих інноваційних програм [14].

Як процес створення, поширення і використання нововведень, яке сприяє розвитку і підвищенню ефективності діяльності територіальних громад, таке впровадження передбачає проведення певних організаційних змін та перегляд усталених взаємозв'язків між суб'єктами місцевого самоврядування.

Характерним є той факт, що перспективи утвердження інновацій в місцевому самоврядуванні є досить твердими, адже зі своїм поширенням нововведення удосконалюються, підвищуючи свою ефективність. Це означає, що заходи, що мають бути застосовані вперше, доцільно спрямовувати на об'єкт, на якому в найбільш очевидній формі відображатимуться їх результати. Такий метод з самого початку впровадження інновацій дає можливість проводити якісний моніторинг ефективності та подальшого закріплення нововведення, що відповідає одному з загальних принципів організації управлінських інновацій – принципу загальної керованості інноваційного процесу, з яким забезпечується відповідність фактичного стану інноваційного процесу його запланованому стану [19].

Найбільш важливим принципом організації управлінських інновацій в місцевому самоврядуванні є принцип актуальності нововведення, коли його проєкт має бути органічно залежним від потреби вдосконалення системи місцевого самоврядування.

Крім того, серед загальних принципів організації управлінських інновацій слід зазначити принцип системності інновацій, що означає не тільки певну послідовність їх розробки, впровадження та реалізації, а й можливість та ефективність підключення до них стимулюючих паралельних процесів, що матимуть значний вплив на підсумкові результати інновацій [3].

Роблячи акцент на загальних принципах організації управлінських інновацій, не можна залишати поза увагою методи організації цих інновацій, тобто розроблені та перевірені способи впливу суб'єкта на об'єкт інновацій з метою отримання інноваційного ефекту. Удосконалення розвитку територіальних громад шляхом запровадження інновацій в управлінській діяльності на рівні місцевого самоврядування вимагає пев-

ного вибору способів зміни об'єкту інновацій, яким є усталена система взаємодії між учасниками місцевого самоврядування.

Методи інноваційної діяльності в управлінні розвитком територіальних громад можуть формуватися або як результат спеціальних наукових досліджень, або як узагальнення певного досвіду, що було здобуто завдяки практичній апробації тих чи інших нововведень.

Інновації в системі місцевого самоврядування України можна розглядати також і в якості інструментарію розвитку територіальних громад. Слід погодитися з тим, що громада «як досить складне соціальне утворення, що має різноманітні зв'язки, стосунки, взаємодії, постійно зазнає змін» [1, С. 14]. З іншого боку, потреба реформування управління в місцевому самоврядуванні України також нерозривно пов'язана з поняттям розвитку територіальних громад. Розвиток громади – це процес змін, але такий, що має особливі якості. Цей процес характеризують спрямованість та незворотність змін. Його результатом є «новий якісний стан соціального об'єкта, його складу або структури» [1, С. 14].

Наукові напрямки дослідження проблеми розвитку суспільства складаються з визначення факторів розвитку, його причин та пояснення характеру зв'язків, що лежать в основі розвитку (причинно-наслідкові або випадкові). Історія свідчить про те, що зовнішні умови, як рушійні сили розвитку, коли людська спільнота створювалася заради виживання, з часом поступилися місцем внутрішнім, суб'єктивним чинникам людського життя, тому природно, «що джерела розвитку суспільства в цілому та окремих його спільнот слід шукати в самому суспільстві, в самій громаді» [1, С. 15].

В контексті розгляду питання розвитку територіальних громад важливо звернути увагу на те, в якій якості при цьому має виступати громада, чи є потреба в ній, як в носії активності, що здійснює зміни та є концентрацією не стільки людських індивідуальностей, скільки якісних соціальних характеристик членів громади – здатності до спілкування в руслі громадської активності, певного рівня самосвідомості та діяльності.

Теорія моделювання соціологічних систем доводить, що суспільство не може існувати без споживання навколишнього середовища. І тому воно є системою суб'єктивного типу [2]. Це означає, що при розгляді проблем розвитку громади, питання про соціальну активність її членів повинно мати пріоритетний характер. Більше того, ті зміни, що є наслідком впровадження інновацій в управлінні розвитком територіальних громад, мають бути спричинені самими громадами.

Таким чином, поняття розвитку територіальної громади не може зводитись тільки до досягнення нею певного рівня економічного зростання. Соціальні зміни, що відбуваються внаслідок зміни внутрішніх чинників системи місцевого самоврядування, є також невід'ємною частиною поняття «розвиток територіальної громади». Такі соціальні зміни зумовлені причинно-наслідковими зв'язками, що підтверджують системний характер громади, яка складається з окремих підсистем.

Якщо наявність змін у реальному статусі територіальної громади позиціонується у якості наслідків розвитку територіальних громад, то сам цей розвиток обумовлюється реформуванням, яке теж має свої причини. «Рушійну силу розвитку вчені бачать у властивих будь-якому суспільству конфліктах і протиріччях. При цьому вони вважають, що ці соціальні конфлікти піддаються раціональному регулюванню, що призводить до «контрольованої еволюції», яка є необхідною умовою соціальної стабільності. Іншими словами: більшість вчених пріоритет у розвитку суспільства віддає реформам, поступовим еволюційним змінам, його вдосконаленню» [1, С. 18].

Отже, наукове обґрунтування має не тільки сам процес впровадження інновацій в місцевому самоврядуванні, як спосіб реформування управлінської діяльності, але й ті об'єкти, до яких він застосовується з метою набуття управління в системі місцевого самоврядування нової якості.

Свого змісту інновації в управлінні розвитком територіальних громад набувають через заходи та інституції соціального партнерства. Доказом того, що з поняттям «розвиток територіальної громади» найбільш тісно пов'язане внутрішнє реформування системи місцевого самоврядування, є історичні факти, згідно з якими, одними з перших суспільних інститутів розвитку громади виникли Центри місцевої активності (ЦМА). Створені добровільно на початку минулого сторіччя у Сполучених Штатах Америки, ЦМА діють як «центри тяжіння» громадян до вирішення місцевих проблем. Практика становлення подібних центрів стійко розповсюджується й у Європі. Створюючись, здебільшого, як концентрати динамічних мереж культурних,

освітніх або інших соціальних подій, що відбуваються з членами муніципальних громад, такі інституції набувають якості управлінського характеру, поступово виступаючи не тільки засобом інтегрованого розвитку громади, а й умовою такого розвитку.

«Виникаючи як новації, яскраві, емоційно насичені справи стають значущими як для всієї громади, так і для окремого її члена. Члени громади усвідомлюють цінність, значимість повсякденного життя, стають активними учасниками повсякденних подій.» [1, С. 50].

Розуміючи основну суть діяльності центрів місцевої активності, їм та подібним до них інституціям можна надати більш узагальнюючу назву – недержавні громадські організації (далі - НДГО). В цілому НДГО є найрізноманітнішими за напрямками своєї діяльності соціальними утвореннями. Довівши історичною практикою власну внутрішню системну різноплановість, НДГО набули, в свою чергу, потужного потенціалу в сенсі можливості його розкриття за умови організованої взаємодії з іншими структурними складовими територіальних громад.

Інновації в місцевому самоврядуванні як засіб управління розвитком територіальних громад мають бути тісно пов'язаними з систематизацією діяльності всіх інституцій, що входять до складу територіальних громад. Лише в цьому випадку ми матимемо справу з розвитком територіальної громади як реальним явищем.

Подальші розвідки порушеної в статті проблеми вбачаються у дослідженні ефективності діяльності суб'єктів місцевого самоврядування в умовах застосування управлінських інновацій в структурно-організаційній сфері на місцевому рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамов Л.К., Азарова Т.В. Центр місцевої активності для розвитку громади. – Кіровоград: ІСКМ, 2012. – 144 с.
2. Бова А. Соціальний капітал і організована злочинність// Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика), 2003, №8 (Електронний ресурс). – Режим доступу: http://mndc.naiua.kiev.ua/Gurma/8text/8g_04htm.
3. Гаман М.В. Державне управління інноваціями: Український та зарубіжний досвід: Монографія. – К.: Вікторія, 2004. – 311 с.
4. Дегтярьова І.О. Домінанти державної політики розвитку місцевого самоврядування в Україні: Автореф. дис... к. держ. упр.: 25.00.04 / Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. — Х., 2005. — 21 с.
5. Інноваційні підходи до регіонального розвитку в Україні: аналіт. доп. / С. О. Біла, Я. А. Жаліло, О. В. Шевченко, В. І. Жук [та ін.]; за ред. С. О. Білої. – К.: НІСД, 2011. – 80 с.
6. Котельников В.Д. К вопросу об оценке эффективности регионального управления / В.Д. Котельников // Экономический вестник Донбасу / за заг. ред. О.І. Амоши. - № 3(9). – 2007. – 173 с. – С. 88-92.
7. Лазор О.Д. Інституціоналізація публічної самоврядної влади в Україні: автореф. дис. ... д. держ. упр.: 25.00.04 / Класичний приватний ун-т. — Запоріжжя, 2010. — 40 с.
8. Лашенко О.В. Моделі і механізми впровадження маркетингу в діяльність органів місцевого самоврядування: Автореф. дис. к. держ. упр.: 25.00.04 / Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – Дніпропетровськ, 2008. – 20 с.
9. Молодцов, О. Публічно-управлінські інновації у системі місцевого самоврядування / О. Молодцов // Вісник Центральної виборчої комісії. – К., ПолПРЕС. – 2008. - №2. – С. 34-37.
10. Ольшанський О.В. Механізм вдосконалення управління місцевим господарством: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.04 / Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. — Х., 2007. — 20 с.

11. Пархоменко В.П. Інформаційне забезпечення місцевого самоврядування при наданні послуг населенню: автореф. дис... к. держ. упр.: 25.00.04 / Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України.— Х., 2009. — 18 с.
12. Петришина М., Зінчук А. Окремі питання стимулювання інноваційної діяльності органами місцевого самоврядування в Україні / М.О. Петришина, А.В. Зінчук // Актуальні питання інноваційного розвитку. — Харків: Юрайт, 2012. - №2. — 99 с. — С. 17-23.
13. Про заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні: Указ Президента України № 1513/2005 від 28 жовтня 2005 року [Електронний ресурс]: електронна база законодавства України «Ліга: Закон Enterprise», версія 8.2.3. — К.: Інформаційно-аналітичний центр «Ліга», ТОВ «Ліга:Закон», 2012. — Систем. вимоги: Intel Pentium III; 1,2 Gb RAM; Windows 2000/XP/Vista/7. — Назва з екрану.
14. Про інноваційну діяльність: Закон України № 40-IV від 04 липня 2002 року [Електронний ресурс]: електронна база законодавства України «Ліга: Закон Enterprise», версія 8.2.3. — К.: Інформаційно-аналітичний центр «Ліга», ТОВ «Ліга:Закон», 2012. — Систем. вимоги: Intel Pentium III; 1,2 Gb RAM; Windows 2000/XP/Vista/7. — Назва з екрану.
15. Про режим іноземного інвестування: Закон України № 93/96-ВР від 19 березня 1996 року [Електронний ресурс]: електронна база законодавства України «Ліга: Закон Enterprise», версія 8.2.3. — К.: Інформаційно-аналітичний центр «Ліга», ТОВ «Ліга:Закон», 2012. — Систем. вимоги: Intel Pentium III; 1,2 Gb RAM; Windows 2000/XP/Vista/7. — Назва з екрану.
16. Про транскордонне співробітництво: Закон України № 1861-IV від 24 червня 2004 року [Електронний ресурс]: електронна база законодавства України «Ліга: Закон Enterprise», версія 8.2.3. — К.: Інформаційно-аналітичний центр «Ліга», ТОВ «Ліга:Закон», 2012. — Систем. вимоги: Intel Pentium III; 1,2 Gb RAM; Windows 2000/XP/Vista/7. — Назва з екрану.
17. Севтунов М.А. Ефективність розвитку професіоналізму службовця місцевого самоврядування як складова успішного просування по службі /М.А. Севтунов // Державне будівництво: електронне наукове фахове видання / за заг. ред. О.Ю. Амосова. — 2008. — № 1.— Режим доступу до журн. : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/index.html>
18. Сидоренко В.В. Формування механізмів реалізації прав громадян через місцеве самоврядування: Автореф. дис... к. держ. упр.: 25.00.04 / Донецький державний ун-т управління. — Донецьк, 2007. — 21 с.
19. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник.— К. : Знання, 2011. — 423 с.
20. Хачатурян Х.В. Інновації в державному управлінні: Монографія. - К.: Вид-во НАДУ, 2005. - 252 с.

А.Г. Артеменко,

Херсонський національний технічний університет, Херсон, Україна

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

В статье пранализирована необходимость и освещены основные аспекты применения инноваций в управлении развитием территориальных общин. Определена проблематика инновационной деятельности. Выделен ключевой фактор, который влияет на потребность применения структурно-управленческих инноваций в местном самоуправлении. Дано оценку перспективам утверждения инноваций в местном самоуправлении.

Ключевые слова: инновации, территориальные общины, местное самоуправление, управленческая деятельность, социальная общность.

A. Artemenko,

INNOVATIONS IN LOCAL GOVERNMENT SYSTEM AS TOOL OF DEVELOP MANAGEMENT OF TERRITORIAL COMMUNITIES

In the article the need and main aspects of application of innovations in the develop management of territorial communities are analyzed. Issues of innovation are identified. The key factor that affects the need of the application of managerial innovation in local government is allocated. The prospects of innovational adoption in local government are considered.

Keywords: innovations, territorial communities, local government, management activities, social community.

Рецензенти: Лопушинський І. П., д-р наук з держ. упр., професор;

Паутова Т. О., канд. наук з держ. упр., доцент.

Гончар С.В.,
здобувач, кафедри публічного
управління та адміністрування
Інституту державного управління
ЧНУ імені Петра Могили

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА (СУБ) РЕГІОНАЛЬНОМУ І МУНІЦИПАЛЬНОМУ РІВНІ

Стаття присвячена теоретичним аспектам кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівнях в Україні в сучасних умовах, що характеризуються масштабними змінами у соціально-політичному розвитку держави, процесами економічного реформування, демократизації, децентралізації. Зроблено акцент на необхідності формування громадянського вітчизняного суспільства загалом і на його ролі в кадровій політиці органів місцевого самоврядування, робота яких є своєрідним індикатором демократичності суспільства, оскільки місцева влада за багатьма напрямками забезпечує повсякденні функціональні потреби громадян у політичній, соціальній і соціокультурній сферах. Доведено, що конструктивності соціального партнерства між центром і територіями нашої країни сприятиме спеціальний мотиваційний менеджмент у всіх структурних елементах місцевого самоврядування – спеціальна підготовка кадрового персоналу (посадових осіб) для роботи в сільських, селищних і міських радах; у виконавчих органах цих рад; районних і обласних радах, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органах самоорганізації населення. Окреслено перспективи подальших досліджень реалізації кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в умовах децентралізації влади, що полягають у створенні територіальних громад, спроможних до соціально-політичної гармонізації життя суспільства.

Ключові слова: *кадрова політика, державна кадрова політика, кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівнях, органи місцевого самоврядування, посадові особи, кадровий персонал, громадянське суспільство, демократизація, децентралізація влади, мотиваційний менеджмент.*

Постановка проблеми. Нині формується нова реальність – суспільство, що динамічно розбудовується, у якому політичні й соціальні реформи виявляються своєрідним каталізатором і акумулятором становлення стабільного, демократично зорієнтованого громадянського суспільства.

Масштабні зміни відбуваються й у соціально-політичному розвитку української держави, що зумовлено процесами економічного реформування, демократизації, децентралізації та формуванням й раціональним використанням кадрового потенціалу суспільства, скеровуваного Стратегією сталого розвитку «Україна-2020». Основні напрямки державної кадрової політики їх подальший розвиток заплановано в Проекті «Стратегія державної кадрової політики» [11].

В сучасних умовах розвитку України постає проблема розробки й прийняття ефективної державної кадрової політики, як в системі державного управління так і в системі місцевого самоврядування. Ця політика спрямована на залучення, закріплення й адекватне використання на державній службі і в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців,

створення умов по реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади і місцевого самоврядування. Особливо це стосується місцевого самоврядування, тому що в умовах децентралізації й створення спроможних територіальних громад кадрове питання стає тим фактором, що впливає на ефективність роботи органів місцевого самоврядування, сприяє рішенням задач формування економічно і соціально стабільного розвитку територій, а в кінці кінців громадянського суспільства.

Соціальний статус, обсяг повноважень, кваліфікація посадових осіб місцевого самоврядування стає своєрідним індикатором демократичності суспільства, адже саме вони за багатьма напрямками забезпечують повсякденні потреби громадян в політичній, соціальній, господарській і соціокультурній сферах.

Отже ефективність роботи місцевого самоврядування у сучасних умовах залежить від якості кадрового складу органів місцевого самоврядування, якості їх підготовки, кваліфікації. Саме тому проблема кадрів на (суб)регіональному (район і область) і муні-

ципальному (територіальна громада) рівні, як ніколи актуальна. Потрібна розробка регіональної кадрової політики мета якої полягає у залученні, закріпленні й адекватному використанні на посадах в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців, створенні умов з реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання своїх професійних обов'язків.

Служба в органах місцевого самоврядування є різновидом управлінської діяльності, це професійна діяльність громадян, спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом. В законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» чітко визначено, що «Посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету» [10].

Аналіз основних досліджень і публікацій

У вітчизняній науці державного управління, проблема оптимізації діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування стала предметом активної розробки лише останнім часом, коли інститути місцевого самоврядування стали виходити на новий, якісний рівень політичного життя.

Досить цікавими у цьому спрямуванні є розробки останніх років таких вітчизняних фахівців у галузі місцевого самоврядування, як В. Андріяш, М. Білинська, Р. Войтович, Д. Дзвінчук, О. Євтушенко, М. Іжа, Ю. Ковбасюк, І. Лопушинський, Р. Плющ, А. Попок, С. Серьогін, В. Толкованов й ін.

Проблеми кадрової політики відображені також у працях учених: В. Авер'янова, С. Верби, В. Ємельянова, С. Дубенко, В. Князева, В. Лугового, С. Серьогіна, С. Вирового, І. Грицяка, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйко, Г. Ситника, Г. Щокіна, та інших.

Крім того, контекст сучасних державно-управлінських реформ, досвіду країн ЄС спонукає вітчизняних науковців до досліджень цілого ряду проблем пов'язаних з розробкою й впровадженням кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні. Звичайно, не можна зупинитись на доробках всіх дослідників, що доклали зусиль у роботі над проблемами кадрової політики місцевого самоврядування, і це, безумовно, свідчить про те, що зазначена тема не припиняє бути актуальною протягом багатьох років і десятиліть, а в умовах євроінтеграції України, децентралізації влади й розбудови громадянського суспільства набуває особливої ваги.

Питання системного підходу у формуванні персоналу в органах влади й місцевого самоврядування й управління ним знайшли відбиття в роботах вітчизняних і зарубіжних політологів, соціологів, фахівців в галузі соціопсихології й політичної психології. У цьому контексті заслуговують на увагу праці Б. Ананьєва, О. Бабкіна, В. Губіна, Е. Ільїна, А. Крилова, Б. Ломова, Ю. Осичнюка, Н. Тализіної, а також ро-

боти вчених Українського центру економічних і політичних досліджень імені Розумкова. Окремі аспекти дослідження цієї проблеми знайшли відбиття в роботах М. Альберта, В. Андрєєва, Е. Вятра, К. Гаджієва, Дж. Іванцевича, У. Іноземцева, Ж. Манделя й ін..

Зарубіжні автори пов'язують, так звану «кадрову революцію» в адміністративному управлінні з ростом управлінського апарату й витрат на нього, з ростом обсягів адміністративної (офісної) роботи, інформації й документообігу, виникненням нових видів управлінських функцій (рекламна діяльність, соціальне страхування, зв'язки із громадськістю тощо). І, як наслідок цього, існує необхідність чіткої організації управлінських процесів. Значущий потенціал для досліджень у цій галузі містять роботи, що вже стали класичними, Дж. Аткінсона, М.Вебера, Є. Дюркгейма, Ж.-А.-К. Токвіля, Х. Ортега-І-Гасета.

Навіть побіжний огляд наукового доробку з проблематики дослідження кадрової політики показує, що в Україні не достатньо враховано новітні світові тенденції в роботі з кадрами. Відсутнє цілісне вивчення модернізаційного та інтеграційного контексту кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні. Саме цим визначається актуальність дослідження теоретичних і практичних аспектів стану та перспектив кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в Україні.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми

На нашу думку, у сучасних умовах кадровий потенціал органів місцевого самоврядування виступає як потужний системотворчий фактор соціально-політичних взаємодій, що й визначило актуальність дослідження кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в Україні.

Слід додати, що **предметом дослідження** є державна кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні, яка є складовою державної кадрової політики, розвитку кадрового потенціалу органів державної влади і місцевого самоврядування.

Метою статті є дослідження теоретичних і методичних засад формування державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, а також визначення основних проблем її формування в умовах децентралізації державної влади.

Виклад основного матеріалу

В науковій доповіді «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку» «державна кадрова політика» визначається, як «цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації» [3, с. 3].

Як слушно зауважив О. Оболенський державна кадрова політика – це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства [8]. Головна мета сучасної державної

кадрової політики – забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу кваліфікованими, активно діючими, добросовісними службовцями, здатними забезпечити відродження України. [5, с. 60].

Виходячи з цього, на нашу думку державна кадрова політика визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями, принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни. Саме тому кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні постає потужним фактором соціально-політичних змін в державі. Фактором реформування суспільства з урахуванням особливостей розвитку регіонів, механізмом піднесення рівня ефективності діяльності кадрового персоналу органів місцевого самоврядування в постійно змінюваних умовах економічного, політичного, соціального й культурного життя територіальної громади.

Проблеми кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні логічно торкаються багатьох дотичних до них проблем, пов'язаних як зі стратегічним розвитком регіонів, територіальних громад в умовах децентралізації влади в Україні, так і процесів консолідації територіальних громад в Україні, розвитку партнерства органами місцевого самоврядування у сфері реалізації проектів місцевого розвитку, механізмів узгодження інтересів у виробленні публічної політики на місцевому рівні, а також підготовки кадрового персоналу органів місцевого самоврядування та методики оцінювання їх діяльності.

Ми погоджуємось з думкою В. Ф. Золотарьова, що розвиток України як замочної, міцної європейської держави неможливий без значення вдосконалення управління на місцевому і регіональному рівні. Держава може бути міцною тільки за наявності сильних регіонів, а як свідчить світовий і вітчизняний досвід державотворення, системні форми можуть бути ефективними лише за умови залучення до них громадян, громадських інститутів та органів місцевого самоврядування [6].

Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка була схвалена 8 квітня 2013 року Кабінетом Міністрів України, чітко окреслює таку проблему, як зниження кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Вирішення цієї проблеми стає важливим завданням особливо в сучасних умовах децентралізації влади і розбудови спроможних територіальних громад. Проблема кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування. Можна погодитись з дослідниками, які наполягають, що розроблення та впровадження науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розви-

тку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян [3, с. 4].

В умовах децентралізації влади змінюється роль територіальної громади, органів місцевого самоврядування на (суб) регіональному і муніципальному рівні, які, як слушно зауважує О.Н. Євтушенко «починають грати активну політичну роль у вирішенні місцевих питань. Посилюється значимість цього інституту, який стає складовою частиною процесу політичної демократизації, пов'язаного з розширенням можливостей для політичної участі громадян і децентрації влади» [4, с. 392].

Основним завданням органів місцевого самоврядування є надання послуг громадянам, що проживають на території, яка підпорядкована відповідній раді чи територіальній громаді. В сучасних умовах прагнення України відповідати європейському рівню в усіх сферах діяльності держави вимагає значних перетворень, зокрема і тих, що стосуються удосконалення кадрової політики в системі державного управління та місцевого самоврядування.

Все це вимагає застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами, створення єдиних управлінських стандартів, як для державної служби в органах державної влади так і для посадових осіб місцевого самоврядування. Як пише В.Ю. Грицай, шляхи вирішення виниклих проблем у кадровій політиці повинні базуватися, перш за все, на об'єктивному професійному доборі кандидатів на посади державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування, що забезпечить відповідність рівня професіоналізму службовців потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому, та, по-друге, на мотивації як передумові продуктивності праці [2].

Крім того, сьогодні на часі відповідні теоретичні й методологічні дослідження, котрі передусім базуються на фундаментальних основах процесу наукового пізнання, принципах об'єктивності й історизму, системності й комплексності, визнання правомірності плюралізму в дослідницькому процесі. Для аналізу ключових напрямів, змісту й значення кадрової політики в умовах змін соціально-політичної дійсності.

Незважаючи на всю складність ситуації, у який виявилось вітчизняне суспільство, втратившись загальної мети й прагнення до єднання, воно відчуває потребу в загальнолюдських європейських цінностях і, головне, у діяльності й творчості, що сприяють становленню єдиного позитивно зорієнтованого соціуму. Одним з таких видів діяльності можна вважати участь кожного громадянина України в суспільно-політичному житті через інститут органів місцевого самоврядування, який є самостійною формою публічної влади, за допомогою якої вона «адаптується до нових соціальних вимог» [1, с.155].

Нинішня суспільно-політична ситуація в країні висуває особливі вимоги до персоналу органів місцевого самоврядування, як до суб'єктів, покликаних реалізовувати конституційні права громадян на участь у соціально-політичному житті суспільства в межах

чинного законодавства. У цій ситуації надзвичайно важливою стає проблема підготовки й формування кадрового персоналу нової якості для здійснення суспільно-політичних функцій у системі регулювання й управління різними сферами життя соціуму, особливо на (суб) регіональному і муніципальному рівні.

Слід зазначити, що для України пострадянського періоду, що переживає складний процес еволюціонування всіх сфер соціальної практики, кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні стає одним з генеральних напрямів державної кадрової політики. У перехідний період, коли органам місцевого самоврядування доводиться вирішувати питання, з якими вони раніше не стикалися, очевидним стає факт дефіцієнтності управлінського ресурсу на всіх рівнях суспільного життя.

В зв'язку з тим, що державна політика «покликана визначити шляхи, засоби і механізми кадрового забезпечення реформ» [5, с. 60] значними проблемами залишаються забезпечення високої ефективності управління життєзабезпеченням територіальних громад, відчутний дефіцит висококваліфікованих управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування, насамперед, для сільських та селищних рад. Дослідження підтверджують, що сучасний стан кадрового потенціалу органів влади і місцевого самоврядування та кадрової роботи на місцях не відповідає потребам часу [9, с. 24].

Безсумнівним є факт, що основою успішної діяльності кадрового персоналу взагалі й кадрового персоналу органів місцевого самоврядування зокрема, є його мотивація, тобто установка на більш ефективне й продуктивне професійне функціонування. Проблема мотивації персоналу протягом багатьох років залишається однією з найважливіших у ряді проблем управління персоналом. Готовність і бажання посадових осіб місцевого самоврядування виконувати свою роботу є одним із ключових факторів успіху реформ. Шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння його мотивації. Розробити ефективну систему форм і методів управління людиною можна, лише знаючи те, що нею рухає, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій. Для цього необхідно знати, як виникають ті або інші мотиви, як і яким способом, мотиви можуть бути переведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Реалізація завдань, які сьогодні стоять перед органами місцевого самоврядування на (суб) регіональному і муніципальному рівні неможлива без задоволення потреб персоналу і його розвитку, тому що саме кадри (персонал) сьогодні є джерелом. Підвищити результативність праці посадових осіб місцевого самоврядування можна через пізнання структури мотивів і потреб, через конкретні заходи щодо стимулювання на високі результати, через поліпшення інформаційної структури та структури прийняття рішень за допомогою поліпшення спілкування. Проблеми мотивації досить часто мають центральне значення в житті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Службовці тоді мотивовані, коли

працюють з радістю, наснагою, готовністю виконувати завдання, захопленістю. Результативність працівників залежить не тільки від односторонніх вимог і захошень, а й від взаємної уваги й партнерства.

Погоджуємось з М. Карпа, що кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні повинна формуватися за такими основними напрямками:

- 1) формування кадрового потенціалу;
- 2) формування кадрового резерву;
- 3) формування складу посадових осіб;
- 4) професійне навчання кадрів органів публічної влади;
- 5) професійний добір кадрів – забезпечення конкурсної основи, добір відповідно до вимог [7, с. 30].

Останніми роками з'явилось багато досліджень щодо оптимізації роботи персоналу, однак необхідно визнати, що іноземний досвід у чистому вигляді не підходить для громадянина України й сучасного соціального, політичного й економічного становища в Україні. Для тих, хто прагне опанувати сучасною технологією в роботі з персоналом, потрібні практичні знання, схеми вирішення конкретних ситуацій, нормативні документи на основі українського законодавства й рекомендації із застосування зарубіжного досвіду.

Особливу актуальність перераховані вище питання набувають у проектуванні систем управління персоналом для державної служби, територіально-адміністративних утворень в умовах соціально-політичних реформ, що відбуваються на нинішньому етапі розвитку української держави.

Відсутність у проектах адміністрацій рішень які стосуються кадрової роботи призводить стримування росту продуктивності праці, погіршує інші економічні показники діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування. В роботі з кадрами будь-якого рівня потрібні нові технології.

Досить довгий час питання оптимізації кадрової роботи місцевих органів самоврядування розглядалися винятково під кутом соціальної й політичної єдності суспільства «в умовах розвиненого соціалізму». Та й самі органи місцевого самоврядування були структурами більшою мірою номінально-формальними; не володіючи реальними правами, повноваженнями й статусом, місцеві органи влади *de facto* організаційно й функціонально були затиснені у жорсткі рамки соціалістичної системи.

Сучасне соціально-політичне життя кожного міста, села чи селища нашої країни припускає залучення можливо більшого числа громадян до розв'язку політичних, економічних, соціальних, культурних, моральних питань через інститут суспільно-політичних організацій.

Про це також йдеться у працях багатьох дослідників, чия увагу привертає підвищення ефективності роботи всієї системи місцевого самоврядування на рівні міста, зокрема розробки Т. Бови, Я. Казюк, В. Мартиненка, І. Лопушинського, Р. Плюща, О. Половцева, С. Костюкова та ін. стосуються поліпшення роботи територіальних громад, сільських (селищних) і міської рад, органів самоорганізації населення Херсона.

Слід додати, що необхідність удосконалювання управлінських процесів виникла в нашій країні із самого моменту її зародження, як незалежної держави. Однак у вітчизняній науці, зокрема в галузі державного управління, недостатньо системних досліджень з кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні з погляду психології праці й психології управління, в умовах корінних змін у соціально-політичному розвитку нашої країни, що визначило актуальність дослідження.

Вбачаємо дослідження ефективності кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні у сучасних умовах можливим побудувати за таким алгоритмом:

1) визначення методологічної сутності взаємовпливу соціально-політичних процесів в країні на державну кадрову політику на (суб) регіональному і муніципальному рівні в умовах масштабного реформування суспільного й політичного життя України;

2) розгляд теоретико-методологічних проблем державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні у контексті сучасного економічного, політичного, соціального становлення нашої країни;

3) розкриття соціально-політичних факторів, що впливають на результативність державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, виявлення залежності між мотиваційним регулятором праці державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і їх управлінськими здібностями;

4) виявлення сучасних соціально-політичних інтересів, потреб особистості в процесі навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;

5) уточнення особливостей і причини соціально-політичної аномії сучасного українського суспільства в умовах модернізації політико-правового регулювання соціально-політичних відносин;

6) систематизація оптимізаційних механізмів здійснення державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, попередження соціально-політичних конфліктів і управління ними тощо.

Висновки з дослідженого матеріалу.

Таким чином, сучасний етап історичного розвитку України характеризується політизацією всіх сфер громадського життя, формуванням нових відносин

різних соціальних груп, політичних партій, суспільних інститутів. У такій ситуації успішна діяльність вітчизняних органів місцевого самоврядування стимулює суспільно-політичну активність громадян, забезпечує взаємодію людей у розв'язку соціально значущих питань районного, міського, обласного масштабів.

Як слушно зазначено в науковій доповіді «Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації», «розвиток держави неможливий без розвитку регіонів, від того, наскільки сильною є регіональна влада, як вона забезпечує надання соціальних послуг населенню. Розуміючи важливість цієї проблеми, на сучасному етапі найважливішою постає питання розробки й впровадження державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні.

На нашу думку, в умовах децентралізації влади, конструктивна кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному буде сприятиме покращенню соціально-політичній, економічній ситуації в країні. А спеціальна підготовка кадрового персоналу для роботи в сільських, селищних і міських радах; у виконавчих органах цих рад; районних і обласних радах, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органах самоорганізації населення є запорукою розвитку відповідних територій й становлення української державності і безпеки країни.

Перспективи подальших досліджень.

Перспективами подальших досліджень є вивчення напрямків кадрової роботи з персоналом органів місцевого самоврядування в сучасних умовах. Удосконалювання методів соціально-політичної гармонізації інтерактивної взаємодії посадових осіб місцевого самоврядування з громадянами територіального утворення, для забезпечення політичної стабільності, реалізації фундаментальних прав громадян і їх конституційний захист.

Дослідження в галузі державного регулювання діяльності органів місцевого самоврядування, як і муніципальної політики загалом, нині, в умовах децентралізації влади та з метою створення спроможних територіальних громад, досить активно вводяться у вітчизняний науковий тезаурус і відкривають досить широкий спектр можливостей для наукових розробок майбутнього.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андріяш В.І. Євтушенко О.Н. Місцеве самоврядування в політичній системі суспільства. / В.І. Андріяш, О.Н. Євтушенко // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П.Могили, 2007. – Вип.11. – С.148-157.
2. Грицай Ю.В. Окремі питання щодо реалізації державної кадрової політики. [Електронний ресурс]./Ю.В. Грицай. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». – Вип. 21, 2014. – Режим доступу : <http://oaji.net/articles/2014/976-1414774805.pdf>
3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

4. Євтушенко О.Н. Державна влада і місцеве самоврядування в незалежній Україні та їх роль в демократизації політичної системи [Текст] / О. Н. Євтушенко // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки : Наук. вісник : зб. наук. праць / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Українська АН. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – Вип. 28. – С. 390-397.

5. Ємельянов В. М., Верба С. М. Кадрове забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування в Миколаївській області. / В.М. Ємельянов, В.М. Верба. Державне управління. – Вип. 135. – Том 147. – С. 60-65.

6. Золотарьов В.Ф. Сутність кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. [Електронний ресурс] / Золотарьов В.Ф. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/3/01.pdf>

7. Карпа М. Теоретичні аспекти формування кадрової політики в органах публічної влади. Збірник наукових праць./ М. Карпа. Ефективність державного управління. – Вип. 36. – 2013. – С. 27-36.

8. Оболенський О. Ю. Державна служба [Електронний ресурс] / О. Ю. Оболенський. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/1238/76/1/1/>.

9. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : дис. ... докт. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Віталій Миколайович Олуйко ; Нац. академія держ. управління при Президентіві України. – К., 2005. – 423 с.

10. «Про службу в органах місцевого самоврядування»: закон України від 07.06.2001 р. № 2493 – III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №33 – ст. 175

11. Стратегія державної кадрової політики України [Електронний ресурс]:Проект/Офіційний вебсайт Нац.агенства України з питань державної служби. — Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=326345&cat_id=326250.

С. В. Гончар,

Черноморский Национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА (СУБ) РЕГИОНАЛЬНОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Статья посвящена теоретическим аспектам кадровой политики на (суб) региональному и муниципальному уровне в Украине в современных условиях, что характеризуются масштабными изменениями в социально-политическом развитии государства, процессами экономического реформирования, демократизации, децентрализации. Сделан акцент на необходимости формирования гражданского украинского общества, в общем, и на его роли в кадровой политике органов местного самоуправления, работа которых является своеобразным индикатором демократичности общества, поскольку местная власть за многими направлениями обеспечивает каждодневные функциональные потребности граждан в политической, социальной и культурной сферах. Доказано, что конструктивности социального партнерства между центром и территориями нашей страны содействует специальный мотивационный менеджмент у всех структурных элементах местного самоуправления – специальная подготовка кадрового персонала (должностных лиц) для работы в сельских, поселковых и городских советах; в исполнительных органах советов; районных и областных советах, что представляют общие интересы территориальных общин сел, поселков и городов; органах самоорганизации населения. Обозначено перспективы новых исследований реализации кадровой политики на (суб) региональному и муниципальному уровне в условиях децентрализации власти, создания территориальных общин, способных на социально-политическую гармонизацию жизни общества.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика, кадровая политика на (суб) региональному и муниципальному уровне, органы местного самоуправления, должностные лица, кадровый персонал, гражданское общество, демократизация, децентрализация власти, мотивационный менеджмент.

S. V. Honchar,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL POLICY AT THE (SUB) REGIONAL AND MUNICIPAL LEVELS

The article is devoted to the theoretical aspects of personnel policy at the (sub) regional and municipal levels in Ukraine in modern conditions, which are characterized by enormous changes in the state's socio-political development, the processes of economic reform, democratization and decentralization.

The article focuses on the necessity of the Ukrainian civil society formation, and on its role in the personnel policy of local self-government, whose work is an indicator of democratic society, as the local authority provides a citizens daily functional needs of in the political, social and cultural spheres.

It's also proved that constructive social partnership between the center and the regions of our country promotes special motivational management of all structural elements of the local government - special training of staff personnel (officials) in order to work in the village, town and city councils; in the executive bodies of the council; district and regional councils, which represent common interests of territorial communities of villages, towns and cities; bodies of self-organization population.

The perspectives for new studies on the implementation of personnel policy at (sub) regional and municipal level in the context of power decentralization, the creation of communities, capable of harmonizing the social and political life of society are also outlined in the article.

Key words: *personnel policy, state personnel policy, personnel policy at the (sub) regional and municipal level, local self-government, personnel staff, civil society, democratization, decentralization of power, motivational management.*

Рецензенти: Євтушенко А. Н., д-р політ. наук, професор;
Андріяш В. І., канд. політ. наук, доцент.

© Гончар С. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 15.11.2016

Коваль Г. В.,
д-р. наук. з держ. упр., професор,
завідувач кафедри
соціальної роботи, управління і педагогіки
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

РОЛЬ МОЛОДІЖНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВИ

Стаття присвячена дослідженню ролі молодіжних громадських організацій у забезпеченні стабільності держави; дано короткий огляд поняттям «молодь», «державна молодіжна політика»; проаналізовано праці науковців, які присвятили свої дослідження молодіжному рухові, його структурі, функціям, механізмам реалізації державної молодіжної політики, а також історії становлення недержавного сектора в Україні.

Ключові слова: *молодь, молодіжні громадські організації, історія, держава, стабільність, механізми, функції, сучасні виклики, демократизація, інтеграція.*

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Україна традиційно знаходиться в центрі глобальних та регіональних політичних і економічних процесів. Завдання забезпечення її поступального, стійкого розвитку і безпеки вимагає ефективної і адекватної реакції на сучасні виклики, досягнення національної конкурентоспроможності в усіх сферах. Процеси демократизації та інтеграції України до європейського та світового співтовариства зумовили необхідність переходу від пасивної, виконавської життєвої настанови, яка нещодавно домінувала в масовій свідомості, до активної, самостійної позиції. Молоді, як соціальній групі, найбільш схильній до інновацій і найменше скутої стереотипами минулого, здійснити подібний перехід значно легше, ніж старшому поколінню.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній державно-управлінській науці над формуванням та розвитком молодіжних громадських об'єднань та їх роллю в державній молодіжній політиці працювали: В.Головченко, М.Головатий, О.Корнієвський. На особливу увагу заслуговують праці І.Ільїнського, В. Криворученка, А. Ковальової, Т.Ісламшина, О.Карпенко та І. Ламанова, В. Кудінова та інших.

Проблемам забезпечення стабільності держави, формування та реалізації державної молодіжної політики, участі молоді, молодіжних об'єднань у процесах державотворення, розвитку громадянського суспільства присвячено праці українських вчених, а саме: В.Головченко аналізує молодіжний рух української діаспори [2], М.Перепелиця приділив увагу структурі, функціям, механізмам реалізації державної молодіжної політики, а також висвітленням

досвіду впровадження, намагався окреслити шляхи вдосконалення державної політики стосовно молоді на місцях [3], Ю. Галабурда досліджував історію становлення недержавного сектора в Україні, що тісно пов'язана з громадськими рухами та молодіжними організаціями, які виникали в різні часи та в різних державах [4].

Метою статті є окреслення ролі молодіжних громадських організацій у забезпеченні стабільності держави. При підтримці молодого покоління можна вирішити важливі проблеми сучасного процесу державотворення в Україні.

Виклад основного матеріалу. Людина, і особливо молода, яка поступово вступає у продуктивне життя, завжди була і є першопричиною, носієм, джерелом і результатом всіх суспільних відносин і перетворень. Сучасне суспільство повинно розкривати молодь як об'єкт історії, як винятково важливий чинник змін та носій нових ідей і програм, як соціальну цінність особливого гатунку. Перед молоддю відкриваються можливості самостійної інтерпретації соціальної дійсності та вибору способів дій, стилю життя, які, на її думку, є найбільш адекватними суспільним змінам. У суспільно-політичній сфері молодь здатна здійснити значну підтримку новообраного політичного курсу, сприйняти західні демократичні цінності з урахуванням власних унікальних національних традицій, виступити не тільки об'єктом, але й активним суб'єктом молодіжної політики, а також впливати на хід подій, що відбуваються в нашому суспільстві.

Проведення державної молодіжної політики не може бути успішним без врахування традицій та настроїв у молодіжному середовищі, що існують у різних регіонах і на які вказують численні соціологічні дослідження, діяльність молодіжних

організацій, результати голосування на виборах тощо. Творчий потенціал і соціальний ресурс молоді є одним з найважливіших основ модернізації суспільства. В умовах нових світових впливів (дружньої до молоді держави) нарізла гостра необхідність посиленої уваги до молоді з боку держави, розробки системного, ретельно вивіреного, науково обґрунтованого і довготермінового плану дій, результати якого стануть відчутні в близькій перспективі.

Молодіжна політика України є системною діяльністю держави у відносинах з особистістю, молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється в законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах України. Вона поширюється на громадян України віком від 14 до 35 років незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, освіти, мови, ставлення до релігії, роду і характеру занять і здійснюється через органи державної виконавчої влади, установи, соціальні інститути та об'єднання молодих громадян.

Відповідно, молодіжна політика України є одним з напрямків діяльності держави, націленим на створення правових, економічних і організаційних умов і гарантій для самореалізації особистості молодої людини й розвитку молодіжних об'єднань, рухів та ініціатив, на формування у молодих громадян патріотизму й поваги до історії й культури свого народу й дотримання прав людини. Молодь найбільш адаптована до сучасних соціально-економічних і політичних умов.

Молодіжна політика – це механізм, за допомогою якого держава вступає у взаємовідносини з молоддю, сприяє її соціалізації. Як зазначає М. Головатий, «державна молодіжна політика є одним зі специфічних і пріоритетних напрямків діяльності держави, її органів з метою створення певних умов і соціальних гарантій для соціального становлення та розвитку молодих громадян, їх щонайповнішої самореалізації як в особистих, так і у суспільних інтересах» [1]. Стратегічною метою молодіжної політики України є створення умов для самореалізації та творчого розвитку кожної молодої людини – громадян України, реалізації інноваційного потенціалу молоді у всіх сферах суспільного життя, вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом усього життя. Зберігати й примножувати цінності Українського народу та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, демократичну, правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти.

Важливим чинником забезпечення стабільності держави та ефективної реалізації молодіжної політики є діяльність молодіжних громадських організацій, як важливого елемента політичної системи українського

суспільства. Українська молодь повинна брати активну участь у розробці молодіжної політики, яка є основою її існування. Саме тому, співпраця органів державної влади із молодіжними організаціями є основним механізмом у здійсненні державної молодіжної політики. Аналізуючи сутність і зміст поняття «молодь», її соціальне і суспільно-політичне призначення в суспільстві, слід пам'ятати, що молодь – це специфічна соціально-демографічна група суспільства, яка характеризується не лише віковими межами, а й особливостями соціального становлення й розвитку. Слід виокремити роль і значення молоді, беручи до уваги той факт, що молодь – є біологічним і соціальним відтворенням суспільства, єдиним джерелом трудових ресурсів, головним носієм великого інтелектуального і фізичного потенціалу свого народу та зумовлює соціальну і професійну перспективу суспільства [3].

Громадські організації – це масові об'єднання громадян, що виникають за їх ініціативою для реалізації довгострокових цілей, мають свій статут і характеризуються чіткою структурою. У громадському об'єднанні молодій людині надається можливість освоїти нові соціальні ролі, стати суб'єктом права й громадської активності, набути досвіду самостійної роботи й відповідальності за її результати.

Держава забезпечує право молоді на створення молодіжних громадських організацій — об'єднань молодих громадян. Обов'язковою статутною вимогою таких організацій є припинення членства в них при досягненні певного віку. Молодіжні громадські організації та їх спілки не можуть утворювати та вступати у виборчі блоки. Членські внески і добровільні пожертвування, отримані від юридичних чи фізичних осіб, що спрямовуються на здійснення статутної діяльності молодіжних громадських організацій та їх спілок, не є об'єктом оподаткування. Молодіжні громадські організації беруть активну участь у підготовці та прийнятті рішень з питань державної молодіжної політики, а також залучаються органами виконавчої влади та місцевого самоврядування до розроблення і обговорення проектів рішень з питань державної молодіжної політики.

Молодіжні громадські організації характеризуються різноплановими напрямками діяльності і політичними уподобаннями. До молодіжних громадських організацій належать також об'єднання громадян та фонди, основними статутними цілями яких є розв'язування молодіжних проблем і сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. Органи громадських молодіжних організацій мають право вносити пропозиції з питань соціального становлення та розвитку молоді до органів місцевого самоврядування.

Доцільно також зауважити на тому, що регіональні молодіжні громадські організації поширюють свою діяльність на один або декілька регіонів. Регіональні молодіжні громадські організації є менш потужними, але досить ефективними в межах обраного регіону через обізнаність ними місцевих особливостей. Державна молодіжна політика, яка визначає спільну

основу для регіональної політики стосовно молоді на місцях, має враховувати ті відмінності, за якими розвивається конкретний регіон та надавати можливість місцевим органам влади вносити зміни до запропонованого курсу для оптимізації регіональних і державних програм на державному рівні.

Українські молодіжні громадські організації характеризуються різними політичними уподобаннями та напрямками діяльності. Так у праці українського вченого Ю. Галабурди «Молодіжний недержавний сектор у контексті становлення громадянського суспільства в Україні» надається цікавий статистичний матеріал з приводу основних напрямків діяльності молодіжних громадських організацій в Україні. Досліджується історія становлення недержавного сектора в Україні, що тісно пов'язана з громадськими рухами та молодіжними організаціями, що виникали в різні часи та в різних державах [5].

На сьогодні актуальним є пошук шляхів вдосконалення правового регулювання діяльності молодіжних організацій. Саме молодіжні громадські організації за нових життєвих реалій стають чи не єдиним посередником між державою та молоддю (молодою людиною віком від 14 до 35 років є майже кожен п'ятий житель України), створюють умови та гарантії для реалізації творчого потенціалу молоді, як у її власних інтересах, так і в інтересах всього суспільства. Вони зосереджують суспільно активну, свідому молодь, яка здобуває завжди необхідний

досвід управлінської, організаційної, кадрової та іншої роботи. Люди, що мають таку підготовку, є досить перспективними у майбутньому і можуть стати лідерами нової генерації.

Висновки. Узагальнюючи сказане, можна констатувати, що державна молодіжна політика – це системна діяльність держави у відносинах з особистістю, молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється в законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах України. Початок ХХІ століття ознаменований різким загостренням соціальних проблем молоді у різних країнах світу, в тому числі й в Україні. Але незважаючи на проблеми, з якими постійно стикається молодь, у наш час значно розширилися можливості для власного вибору життєвого шляху, стилю життя, системи ідеалів та цінностей. Одночасно зростає індивідуальна відповідальність за власний вибір, потребу в самопізнанні та самоутвердженні. Для ефективного здійснення молодіжної політики, забезпечення стабільності в країні держава повинна залучати молодіжні громадські організації до процесу прийняття важливих державних рішень, надавати та контролювати бюджетні кошти для підтримки молодіжних ініціатив.

ЛІТЕРАТУРА

1. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення / Головатий М.Ф. – К.: Наукова думка, 1993. – 236 с.
2. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект). – К.: Український ін-т соціальних досліджень, Український центр політичного менеджменту, 2001. – 242 с.
3. Головаха Е.И. Трансформирующееся общество. Опыт социологического мониторинга в Украине. – К., 1996. – С. 127-128.
4. Головенько В.А. Український молодіжний рух у ХХІ ст. / Укр. НДІ проблеми молоді. – К.: А.Л.Д., 1997. – 158 с.
5. Галабурда Ю. Молодіжний недержавний сектор у контексті становлення громадянського суспільства в Україні // Соціальна політика і соціальна робота. – 2001. – № 2. – С. 14 – 17.
6. Кулік В. та ін. Молода Україна: сучасний молодіжний рух та неформальна ініціатива. – К.: Центр дослідження проблем громадянського суспільства, 2000. – 460 с.

А. В. Коваль,

Черноморський національний університет ім. Петра Могили, г. Николаев, Україна

РОЛЬ МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ СТАБИЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Стаття посвящена дослідженню ролі молодіжних громадських організацій в забезпеченні стабільності держави; дан короткий огляд понять «молодежь», «государственная молодежная политика»; проаналізовані трудові учених, присвятивших свої дослідження молодіжному движению, його структурі, функціям, механізмам реалізації державної молодіжної політики, а також історії становлення недержавного сектора в Україні.

Ключевые слова: молодежь, молодежные общественные организации, история, государство, стабильность, механизмы, функции, современные вызовы, демократизация, интеграция.

G. Koval,
Black Sea National University named by Petro Mohyla, Mykolayiv, Ukraine

THE ROLE OF YOUTH ORGANIZATIONS IN ENSURING THE STABILITY OF THE STATE

The article investigates the role of youth organizations in ensuring stability in the state; a brief review of the concept of “youth”, “state youth policy” was done; the works of scholars who have devoted their studies to the youth movement, its structure, functions, mechanisms of realization of the state youth policy, as well as the history of the development of the private sector in Ukraine were analysed.

Key words: young people, youth organizations, history, state stability, mechanisms, functions, challenges, democratization, integration.

Рецензенти: Палагнюк Ю.В., д-р наук з держ. упр.;
Скіба Т.Ю., канд. наук. з держ. упр.

© Коваль Г. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 24.11.2016

Козаченко Т. П.,
канд. наук з держ. упр.,
докторант кафедри державного менеджменту,
Національна академія державного управління
при Президенті України, м. Київ, Україна

ЗАГРОЗИ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

В даній статті автор розглядає екологічну безпеку як важливу складову національної безпеки, детальне і комплексне вивчення екологічних загроз як один з кроків на шляху забезпечення безпеки українського суспільства і держави в цілому. За результатами проведеного аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових фондів, національну безпеку представлено як цілісну систему. Визначено складові та елементи даної системи якими являються екологічна безпека та загрози екологічній безпеці. Проведено контент-аналіз сутності поняття «екологічна безпека». Охарактеризовані Екологічні загрози і показано їх місце з системі національної безпеки України. Визначено проблемні питання щодо реалізації екологічної політики в Україні та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: національна безпека, система національної безпеки, екологічна безпека, загрози екологічній безпеці.

Постановка проблеми. Однією з найважливіших проблем людства є проблема екологічної безпеки. Проблеми екології вже давно вийшли за національні межі і стали об'єктом не тільки внутрішньої, але й світової політики. Глобальна екологічна криза, яка стрімко розвивається, зачіпляє все людство, усі сторони життя людей, але по-різному проявляється в кожній країні в залежності від її природних умов, економічної та соціальної ситуації. Суть екологічної кризи полягає в деградації і руйнації біотичних механізмів, що стабілізують стан навколишнього середовища. Для негативних змін характерні темпи, які багаторазово перевищують природні коливання, ці зміни позначаються на здоров'ї людей і так чи інакше впливають на благополуччя всіх країн, в тому числі і України.

Екологічну ситуацію на території України в цілому можна охарактеризувати як кризову. Рівень загального антропогенного навантаження на довкілля залишається незадовільним. Низьким є також рівень зас-тосування інноваційних, ресурсозберігаючих та природоохоронних технологій.

Забезпечення екологічної безпеки і право кожного на сприятливе для життя і здоров'я екологічне середовище це поняття і явища взаємопов'язані. Іншими словами, життєдіяльність людини в нашій країні на-пряму пов'язана з забезпеченням екологічної безпеки навколишнього середовища.

Незважаючи значну кількість прийнятих законів та підзаконних актів в Україні не створено ефективної системи управління природоохоронною сферою. Також механізми контролю в даній сфері потребують удосконалення

Сучасна Україна щодо найближчої перспективи має визначити першочергову задачу – це здоров'я дітей та підлітків; здоров'я всієї нації, її майбутні

успіхи напряму залежать від природної спадщини, стан української природи сьогодні є не найкращим; життєво необхідним є підвищення ефективності державної політики в цієї сфері.

У сьогоднішній обстановці важливо позначити нові глобальні виклики та загрози для нашої країни, а також окреслити можливі шляхи вирішення проблем, що накопичилися. Особливо в умовах світової кризи, яка стрімко розвивається. Звернути увагу представників влади і громадян на принципові висновки вчених і експертів, щоб, по можливості, врахувати їх при формуванні нових пріоритетів національної екологічної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З метою визначення та аналізу понять «національна безпека», «екологічна безпека» та з'ясування загроз екологічній безпеки нами було проаналізовано вітчизняні та зарубіжні наукові фонди із зазначеної тематики.

Більшість наукових праць присвячено: проблемам забезпечення національної безпеки, її різним аспектам, теоретико-методологічним засадам системних досліджень проблем забезпечення національної безпеки (І. Ансофф, В. Арнольд, В. Богданович, І. Джус, І. Пригожин, А. Лоутон, Е. Роуз, М. Єжесв, А. Качинський, В. Мунтіян, В. Богданович, А. Семенченко); феномену національної безпеки (А. Возженніков, О. Данілян, О. Дзьобань, М. Панов). Поряд з цим у науковій галузі державного управління ці питання розглядалися такими вченими як Н. Нижник, Г. Ситник, В. Білоус, В. Ліпкан. Такі вчені як А. Качинський, Ю. Єгоров, О. Хіміч, Б. Данилишин, В. Ковтун, А. Степаненко розглядали екологічну безпеку як складову комплексної безпеки території.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на велику

кількість наукових праць, питання щодо загроз екологічній безпеці, джерел їх виникнення та місце цих загроз в системі національної безпеки України комплексно майже не розглядалися.

Формулювання цілей (*постановка завдання*). Метою даного дослідження є визначення та аналіз понять «національна безпека», «екологічна безпека», з'ясування загроз екологічній безпеці і джерела їх виникнення. Показати місце загроз екологічній безпеці в системі національної безпеки України. Визначити проблемні питання щодо забезпечення екологічній безпеці в Україні та надати пропозиції щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Гостра проблема щодо забезпечення екологічній безпеці розглядалася в рамках Конференції Організації Об'єднаних Націй з питань екології й розвитку, проведеної в Ріо-де-Жанейро, в Бразилії, в 1992 році, де ній були присутні представники 178 країн. Конференція розробила Договір про глобальні кліматичні зміни, який декларує між інших речей, що «брак наукової визначеності не може використовуватись як підстава для відстрочення для рентабельних заходів, спрямованих на запобігання деградації довкілля!» На думку Т. Дая, це твердження, звичайно, суперечливе: без наукової інформації неможливо визначити рентабельність. На зустрічі в Ріо було дуже мало науковців. Натомість, група з 250 провідних науковців, у тому числі 27 нобелівських лауреатів, випустила звернення до світових лідерів у відповідь на Договір у Ріо, де наголосила, що «Найбільшим нещастям, що розповсюджується на нашої Землі, є невігластво й тиранія, а не наука, технологія й індустрія» [4, с. 309–310].

У рамках Конвенції ООН з питань глобальних кліматичних змін до Договору Ріо, у 1997 році була додана поправка, відома під назвою протоколу Кіото. У той час як Договір Ріо встановлював довільні національні пріоритети зменшення кількості газів, що викликають парниковий ефект, підписана в Кіото угода вимагає, щоб країни зменшили викиди забруднювачів до рівня 1990 р.

Враховуючи специфіку нашого дослідження та на підставі проведеного аналізу наукових досліджень, використовуючи системний підхід, наведемо залежність систем – підсистем – елементів та покажемо місце загроз екологічній безпеці та джерела їх виникнення в системі національної безпеки (див. рис. 1).

З метою визначення та аналізу понять «національна безпека», «екологічна безпека» та з'ясування загроз екологічній безпеці нами було проаналізовано вітчизняні та зарубіжні наукові фонди із зазначеної тематики.

С. Гошовський дає наступне визначення поняттю безпека: «безпека – стан захищеності кожної окремої особи, суспільства, оточуючого людину середовища від небезпек, обумовлених всіма можливими причинами (екологічного, соціально-економічного, техногенного і т.д. характеру)» [3, с. 96]. По Б. Данилишину, «під безпекою розуміють стан діяльності, при якому з достатньою ймовірністю

виключений прояв небезпек (або відсутність явної небезпеки)» [5, с. 20].

Закон України «Про основи національної безпеки України» (стаття 1) визначає національну безпеку, як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам [11]. На думку деяких вчених, в такому трактуванні коректніше було б вести мову не про захищеність, а про рівень захищеності, як це було визначено у скасованій згаданим Законом Концепції (Основах державної політики) національної безпеки України.

Під загрозами національній безпеці слід розуміти наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України [11].

Традиційно національна безпека науковцями розглядається як система [6; 8]. На думку А. Качинського, національна безпека – вельми складна багаторівнева функціональна система, в якій здійснюється постійна взаємодія й протистояння між внутрішніми та зовнішніми загрозами й життєво важливими інтересами особи, суспільства та держави [6, с. 71]. За такої взаємодії й протистояння на інтереси й загрози постійно впливають інші елементи системи національної безпеки: фактори внутрішнього й зовнішнього оточуючого середовища та дії управлінського середовища. Цільовою функцією цієї системи є ступінь захищеності даних інтересів від загроз.

Враховуючи вищевикладене, та узагальнюючи думку авторів А. Возженнікова, В. Горбуліна, А. Качинського, А. Прохожева [1; 16], можна вважати практично «канонізованим» визначенням національної безпеки: національна безпека – це захищеність життєво важливих інтересів особи, суспільства, держави в різних сферах життєдіяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз, що забезпечує сталий і поступальний розвиток країни.

У статті 7 Закону України «Про основи національної безпеки» визначається, що екологічна безпека є складовою національної безпеки. Тут, разом із екологічною безпекою, до складу національної включені: зовнішньополітична, державна, воєнна та сфера безпеки державного кордону, внутрішньополітична, економічна, соціальна та гуманітарна, науково-технологічна та інформаційна. В цьому списку екологічна безпека наводиться в числі останніх. Попри всю важливість, термін «екологічна безпека» недостатньо широко висвітлений в нормативно-правових документах України. Визначення поняття «екологічна безпека» міститься у ст. 50 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», відповідно до якої, екологічна безпека являє собою такий стан навколишнього природного середовища, за якого забезпечується попередження погіршення екологічної обстановки та виникнення небезпек для здоров'я людей. Екологічна безпека гарантується громадянам України здійсненням широко-

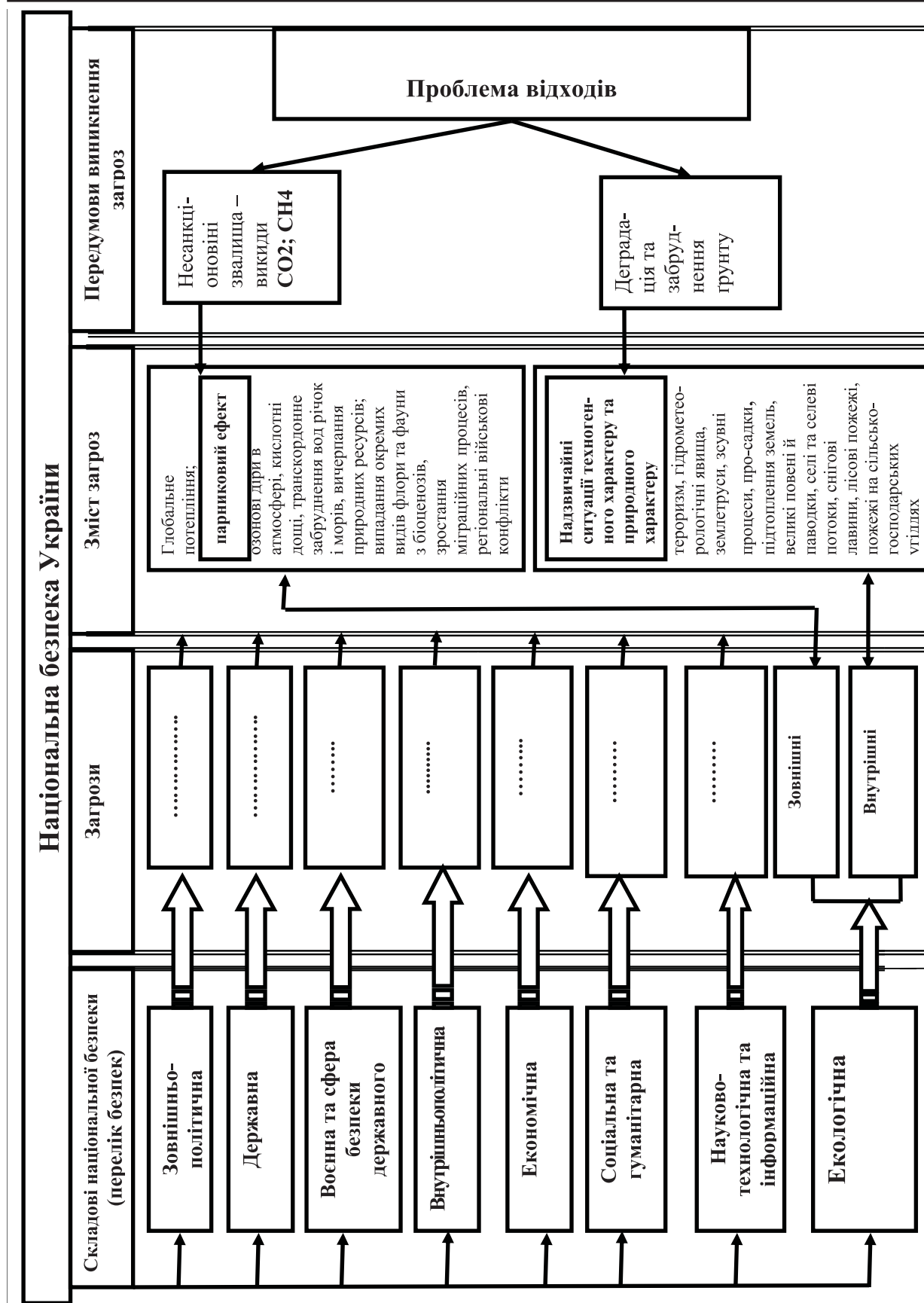


Рис. 1. Загрози екологічної безпеки в системі національної безпеки України

го комплексу взаємопов'язаних політичних, господарчих, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів [14].

Екологічна безпека як базова категорія в спеціальній літературі, законодавстві трактується

неоднозначно. В контексті нашого дослідження особлива увага приділяється проблемі екологічної безпеки. Проведений нами контент аналіз поняття «екологічна безпека» (див. табл.1), дає можливість стверджувати, що більшість під екологічною

безпекою розуміють суспільну безпеку і безпеку для навколишнього природного середовища, сукупність безпечної діяльності техногенних систем і породжених впливом цього та природних факторів негативних природних процесів. Але, аналіз розглянутих категорій «екологічна безпека» свідчить що в їх визначеннях

відсутній критерій, який характеризує масштаби негативного впливу. Крім того, у науковій літературі екологічна безпека розглядається як складова частина глобальної і національної безпеки. Аналізуючи підходи щодо визначення поняття «екологічна безпека» автори акцентують увагу на різних аспектах даної проблеми.

Таблиця 1

Структурно-компонентний аналіз сутності поняття «екологічна безпека»

№ п/п	Автор, джерело	Визначення поняття «екологічна безпека»	Ключові/ стрижневі слова
2.	А. Махмуд [9]	Стан, за якого всі складові природного оточення, за рахунок балансування взаємовпливів природних, технічних і соціальних систем, формування природо-культурного середовища, є оптимальними для нормального функціонування і розвитку людської цивілізації.	стан, за якого всі складові природного оточення є оптимальними для нормального функціонування і розвитку людської цивілізації
4.	І. Дедю [18, с.29]	Безпека екологічна – будь-яка діяльність людини, яка виключає шкідливі дії на навколишнє середовище.	діяльність людини, яка виключає шкідливі дії на навколишнє середовище
5.	С. Боголюбов [19, с.12-13].	Стан захищеності життєво важливих інтересів людини, суспільства і навколишнього середовища від загроз, які можуть виникнути в результаті шкідливих природних і техногенних дій на неї, а також в результаті правопорушень екологічних.	стан захищеності життєво важливих інтересів людини, суспільства і навколишнього середовища від загроз
7.	А. Качинський, Ю.Сгоров [6, с.72].	Екологічна безпека – це стан захищеності життєво важливих інтересів об'єктів екологічної безпеки (особистості, суспільства та держави) від загроз природного, техногенного та соціального характеру, а також забруднень внаслідок антропогенної діяльності (аварій, катастроф, тривалої господарської та воєнно-оборонної й іншої діяльності), від природних явищ і стихійних лих.	стан захищеності життєво важливих інтересів об'єктів екологічної безпеки від загроз природного, техногенного та соціального характеру
8.	О.Хіміч [17, с.47].	Екологічна безпека як складова національної безпеки є станом захищеності людини, суспільства та держави від загроз з боку небезпечних природних об'єктів, забруднених внаслідок аварій, катастроф, господарської діяльності, природних явищ, надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру.	складова національної безпеки, стан захищеності людини, суспільства та держави від загроз з боку небезпечних природних об'єктів
9.	Б.Данилишин [5, с.22].	Екологічна безпека, яка є складовою комплексної безпеки території, – це такий стан навколишнього середовища, який гарантує захищеність життєво важливих інтересів держави (особи, суспільства) від реальних чи потенційних загроз, що створюються антропогенним або природним впливом на довкілля.	складова комплексної безпеки території; захищеність інтересів держави від загроз антропогенного або природного характеру

На наш погляд, під екологічною безпекою слід розуміти стан захищеності природних об'єктів, життя й здоров'я людини, її майна та господарської діяльності від екологічних загроз, де всі складові природного оточення є оптимальними для нормального функціонування і розвитку людської цивілізації.

Ми також погоджуємося з думкою В. Горбуліна та А. Качинського, які стверджують, що екологічна безпека – це складова національної безпеки, яка забезпечує захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства, довкілля та держави від реальних або потенційних загроз, що створюються антропогенними чи природними чинниками стосовно навколишнього середовища. Гарантується законодавчими актами держави [2].

Систему забезпечення екологічної безпеки (згідно з системним підходом) можна розглядати як підсис-

тему більш загальної системи – системи забезпечення національної безпеки, що пов'язана з іншими підсистемами, які знаходяться з підсистемою забезпечення екологічної безпеки на тому самому ієрархічному рівні [6, с. 73].

Іншими словами, якщо національна безпека, як система, це множина взаємопов'язаних елементів з їх атрибутами, призначеними для досягнення загальної мети, то екологічна безпека, як підсистема – це частина системи, яка виділена за певною ознакою та має самостійність і допускає розклад на елементи у рамках нашого розгляду.

Кожний елемент (деякий об'єкт (матеріальний, енергетичний, інформаційний та ін.)), що має низку важливих властивостей і реалізує в системі певний закон функціонування екологічної безпеки має свою властиву поведінку і стан, відмінні від поведінки

й стану інших елементів, власну функцію, яка визначається як таке відношення частини до цілого, коли саме існування або деякий інший прояв частини забезпечують існування або деяку іншу форму прояву цілого [7, с. 73].

Таким чином, погоджуючись з А. Качинським, можна стверджувати, що елемент системи екологічної безпеки – це неподільна і самостійна одиниця в контексті системи забезпечення національної безпеки.

Одним із важливих завдань забезпечення екологічної безпеки є забезпечення життєдіяльності населення у техногенно безпечному й екологічно чистому світі. Екологічно чистий світ можливий лише при відсутності загрози з боку природних об'єктів чи при умові забезпечення захищеності об'єктів безпеки від цих загроз.

До основних зовнішніх загроз екологічній безпеці України відносяться, зокрема і парниковий ефект. До внутрішніх загроз – надзвичайні ситуації природного характеру. Одним із джерел виникнення як внутрішніх так і зовнішніх загроз є невирішена проблема відходів, перевантажені та несанкціоновані сміттєзвалища (рис.1).

Не можна не погодитися з твердженням британського журналу *The Economist* про те, що «відходи – це екологічна проблема, яка викликає найбільшу заклопотаність жителів розвинених країн», а значить загроза екологічній безпеці будь якої країни та України зокрема.

Однією з важливих особливостей екологічної безпеки є її суперпріоритетність. Це означає, що екологічна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки держави, яка повинна її гарантувати поряд з військовою, економічною та особистою безпекою. Екологічна безпека є обов'язковим атрибутом прав і свобод людини і входить в мінімальний стандарт її життєзабезпечення.

Одним із елементів структури екологічної безпеки України та її регіонів є державна екологічна політика. Основним стратегічним документом щодо державної екологічної політики в Україні є затверджені законом України Основні засади (стратегія) державної екологічної політики України на період до 2020 року [13]. Однак, згідно проведеного аналізу щодо виконання Плану дій, у більшій своїй частині заплановані заходи залишилися невиконаними. Для реалізації стратегічних екологічних заходів був прийнятий План дій на 2011-2015р.р. Наразі на сайті Мінприроди представлено для обговорення проект

Плану дій на 2016-2020р.р., куди була перенесена і части нереалізованих заходів, але сам документ ще не прийнято.

Ще одним стратегічним документом країни є Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [15], яка визначає Дорожню карту та першочергові пріоритети реалізації Стратегії зазначено лише реалізацію однієї Програми збереження навколишнього природного середовища, яку, судячи з назви, не модно вважати інструментом для забезпечення екологічної безпеки. Крім того, у переліку зазначених першочергових реформ, серед яких – Реформа системи національної безпеки та оборони, жодним чином не згадується екологічна безпека.

Висновки із дослідженого матеріалу. Отже, результати проведеного дослідження дають підстави стверджувати, що завдання гарантування екологічної безпеки мають бути чітко сформульовані і в розгорнутому концептуальному вигляді, і як інтегральний елемент стратегії соціально-економічного розвитку, яка має ставити перед собою невідкладні завдання щодо забезпечення екологічної безпеки, зокрема розвиток правового поля щодо реалізації механізмів у системі регулювання екологічної безпеки; зміцнення інституційних засад державної системи регулювання екологічної безпеки; розвиток системи екологічного контролю та моніторингу, запровадження системи аналізу екологічної ситуації, прогнозування, планування і здійснення запобіжних заходів щодо ймовірних факторів шкідливого впливу на навколишнє природне середовище та здоров'я людей; запровадження регіональних, місцевих та об'єктних планів дій, програм щодо охорони навколишнього природного середовища і розвитку системи регулювання екологічної безпеки; розроблення дійових механізмів інтеграції екологічної складової до стратегій та планів соціально-економічного розвитку. Деякі механізми є не нові – регламентовані в законодавстві, реалізовувалися на практиці, однак виявилися неефективні без належного державного екологічного контролю.

У подальшому, в рамках нашого дослідження, ми плануємо проведення дослідження щодо обґрунтування необхідності здійснення екологічного аналізу планів і програм на етапі їх проектування з метою запобігання негативного впливу на навколишнє природне середовище та здоров'я населення в процесі їх реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Возженников А. В. Национальная безопасность: теория, практика, стратегия / А. В. Возженников. – М. : НПО «Модуль», 2000. – 240 с.
2. Горбулін В. П. Системноконцептуальні засади стратегії національної безпеки України : монографія / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. – К. : ДП «НВЦ «Євроатлантикінформ», 2007. – 592 с.
3. Гошовський С. В. Екологічна безпека техноприродних геосистем у зв'язку з катастрофічним розвитком геологічних процесів / С. В. Гошовський, Г. І. Рудько, Б. М. Преснер. – К. : ЗАТ «Нічлава», 2002. – 624 с.
4. Дай Т. Основи державної політики / Пер. з англ. Г. Є. Краснокутського ; Наук. ред. З. В. Балабаєва. – Одеса: АО БАХВА, 2005. – 468 с.

5. Данилишин Б. М. Наукові основи прогнозування природно-техногенної (екологічної) безпеки : монографія / Б. М. Данилишин, В. В. Ковтун, А. В. Степаненко. – К. : Лекс Дім, 2004. – 551 с.
6. Качинський А. Б. Екологічна безпека України: системні принципи та методи її формалізації / А. Б. Качинський, Ю. В. Єгоров // Національна безпека: український вимір. – 2009. – №4 (23). – С.71–79.
7. Качинський А. Б. Безпека, загрози і ризик: наукові концепції та математичні методи / А. Б. Качинський. – К. : Ін-т пробл. нац. безпеки, 2004. – 472 с.
8. Ліпкан В. А. Управління системою національної безпеки України / В. А. Ліпкан. – К. : КНТ, 2006. – 68 с. – (Серія : Національна і міжнародна безпека).
9. Махмуд А. А. Екологічна безпека як предмет політики міжнародного співробітництва [Електронний ресурс] / А.А. Махмуд // Автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата політичних наук. НАН України. Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. – К., 2000. – 16 с. – Режим доступу: <http://disser.com.ua/contents/17414.html>.
10. Наукові основи прогнозування природно-техногенної (екологічної) безпеки: монографія / Б.М.Данилишин, В.В.Ковтун, А.В.Степаненко. – К.: Лекс Дім, 2004. – 552с. – ISBN 966-96450-0-X.
11. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс] : закон України від 19 черв. 2003 р. № 964-IV. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=964-15>. – Заголовок з екрану.
12. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс] : закон України від 19 черв. 2003 р. № 964-IV. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=964-15>. – Заголовок з екрану.
13. Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року [Електронний ресурс]: закон України від 21.12.2010 № 2818-VI. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2818-17>. – Заголовок з екрану.
14. Про охорону навколишнього природного середовища [Електронний ресурс] : закон України від 25 черв. 1991 р. № 1264-XII [із змінами та доп., внесеними законами України]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Заголовок з екрану.
15. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. – Заголовок з екрану.
16. Прохожев А. А. Теория развития и безопасности человека и общества : монография / А. А. Прохожев. – М. : Ин-октаво, 2006. – 288 с.
17. Хіміч О. Екологічна безпека як елемент національної безпеки / О. Хіміч // Право України. – 2002. – № 11. – С.47.
18. Экологический энциклопедический словарь: свыше 8 тыс. терминов / И.И. Дедю. – К.: Гл. ред. МСЭ, 1990. – 408 стр.
19. Экология. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. проф. С.А.Боголюбова. – М.: Издательство НОРМА, 2000. – 448 с.

Т. П. Козаченко,

Національна академія державного управління при Президенті України, Київ, Україна

УГРОЗЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ

Одной из важнейших проблем человечества является проблема экологической безопасности. Проблемы экологии уже давно вышли за национальные границы и стали объектом не только внутренней, но и мировой политики. Экологическую ситуацию на территории Украины в целом можно охарактеризовать как кризисную. Уровень общей антропогенной нагрузки на окружающую среду остается неудовлетворительным. Целью данного исследования является определение и анализ понятий «национальная безопасность», «экологическая безопасность», выявление угроз экологической безопасности и источники их возникновения. Показать место угроз экологической безопасности в системе национальной безопасности Украины. Автор рассматривает экологическую безопасность как важную составляющую национальной безопасности, детальное и комплексное изучение экологических угроз как один из шагов на пути обеспечения безопасности украинского общества и государства в целом. По результатам анализа отечественных и зарубежных фондов представлено национальную безопасность как целостную систему. Определены составляющие и элементы данной системы, коими являются экологическая безопасность и угрозы экологической безопасности. Проведено контент-анализ сущности понятия «экологическая безопасность». Охарактеризованы экологические угрозы и показано их место в системе национальной безопасности Украины. Определены проблемные вопросы по реализации экологической политики в Украине и предложены пути их решения.

Ключевые слова: *национальная безопасность, система национальной безопасности, экологическая безопасность, угрозы экологической безопасности, источники угроз.*

THE THREATS OF ECOLOGICAL SAFETY IN THE SYSTEM OF NATIONAL SAFETY OF UKRAINE

One of the main problem of humanity is a problem of ecological safety. Ecological problems broke the national tether long before and were at the receiving end of not only internal policy, but also world policy. In Ukraine ecological situation is characterized as crisis situation. The level of general anthropogenic impact on environment is unsatisfactory. The aim of observation is definition and analysis of terms “national safety”, “ecological safety”, finding threats of ecological safety and sources of its origin. Show the location of threats of ecological safety in the system of national safety of Ukraine. The ecological safety is considered by the author as a key component of national safety, detailed and complex study of ecological threats are considered as a one of the step on the way of safety protection of Ukrainian society and nation totally. The national safety is presented as an integral system by the according to results of analysis of national and foreign fund. Constitutive elements of current system is defined, it is the ecological safety and threats of ecological safety. Content analysis of essence of the concept “ecological safety” was done. Ecological threats were defined and showed its location in the system of national safety in Ukraine. The problematic issues of realization of ecological policy in Ukraine are defined and the ways of its solution are prpposed.

Keywords: *national safety, system of national safety, ecological safety, threats of ecological safety, threat sources.*

Рецензенти: Хаджирадєва С. К., д-р наук з держ. упр., професор;

Пахомова Т. І., д-р наук з держ. упр., професор.

© Козаченко Т. П., 2016

Дата надходження статті до редколегії 18.11.2016

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ

Розглянуто першочергові цілі розвитку регіону. Надано характеристику основним принципам державного управління соціально-економічним розвитком регіону. Визначено основні джерела інформації про соціально-економічний розвиток регіонів. Розглянуто основні напрями підтримки інтегруючої ролі міст як центрів економічного та соціального розвитку регіонів. Надано характеристику кооперації місцевої влади та бізнесу на основі стратегічного партнерства. Визначено сучасні завдання державного управління соціально-економічним розвитком регіону.

Ключові слова: регіон, державна регіональна політика, державне управління, соціально-економічний розвиток, стратегічне партнерство, економіка регіону, державна політика, розвиток регіону.

I. Вступ

Вирішення проблем практичного досягнення поставлених стратегічних цілей і пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів багато в чому залежить від здатності органів державної влади вибудувати ефективний механізм прийняття і реалізації рішень, спрямованих на реалізацію поставлених цілей. Розвиток регіону являє собою багатовимірний і багатоаспектний процес, що розглядається за соціально-економічними показниками. Доцільність цього впливає з наявності взаємозв'язків між економічною і соціальною сферою, які є складовими суспільного розвитку, що функціонують і розвиваються як єдине ціле, перебуваючи в постійній взаємодії один з одним. Неможливо повернути більше ресурсів в соціальну сферу, ніж здатна забезпечити економіка регіону. Розвиненість, структура і зміни, що відбуваються в соціальній сфері, перебувають у прямій залежності від стану економіки території. Питання взаємозв'язку і взаємовизначення економічної та соціальної сфер розвитку регіонів є актуальними протягом багатьох років.

II. Постановка завдання

Питання підвищення ефективності реалізації механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону залишається актуальним. Українські та зарубіжні вчені відзначають в своїх дослідженнях, що підвищення ефективності управління соціально-економічним розвитком регіону в умовах ринкової економіки полягає головним чином у виборі пріоритетів та цілей розвитку на поточну, середньострокову та довгострокову перспективи, а також у створенні оптимальних умов розвитку, що відповідають поставленим цілям і обраним пріоритетам. Регулюючий вплив органів державної влади на суб'єкти

господарської та соціальної діяльності в межах здійснення управління регіональними соціально-економічними процесами забезпечується через залучення до господарського обігу і найбільш раціональне використання регіональних ресурсів в інтересах сталого розвитку регіону та забезпечення досягнення вищої мети соціально-економічного розвитку регіону - підвищення якості життя населення. Тому, в роботі ставиться завдання дослідити організаційні засади реалізації механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону.

III. Результати

Ключовою, визначальною ланкою в державному управлінні соціально-економічним розвитком регіону є моделювання організаційно-економічного механізму реалізації стратегії регіонального розвитку. Саме цей механізм здатний буде врегулювати економічні і правові аспекти реалізації стратегії регіонального розвитку. Під механізмом, в загальному випадку, розуміють послідовність станів, процесів, що визначають собою певним чином вплив, явище, а також систему, пристрій, що визначає порядок певної діяльності. Механізм управління розглядається як сукупність організаційних та економічних компонентів, що забезпечують узгоджену та взаємозалежну взаємодію функціонування всіх елементів системи для досягнення рзроблених цілей [1, с. 39].

У процесі формування механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону, слід приділити увагу обліку основній місії функціонування регіону - задоволення населення в товарах і послугах. При цьому, слід пам'ятати про те, що існує набір цілей, практично для будь-якого регіону, які мають певну пріоритетність досягнення, що відображають

наявні в сучасному світі підходи до проблем соціально-економічного розвитку.

У зв'язку з цим, цілі верхнього рівня формулюються, як правило, без великих відмінностей в регіональному розрізі. Прояв відмінностей в цілях і деталізації кількісних параметрів обумовлені вирішенням конкретних завдань нижчого рівня. Найчастіше на рівні регіону першочерговими цілями є: збільшення кількості робочих місць, нейтралізація перешкод при входженні на ринок праці, здійснення підтримки окремих (малозахищених) груп населення, тобто - підвищення рівня зайнятості; підвищення рівня економічної активності шляхом підвищення ефективності функціонування підприємств, проведення диверсифікації загальної структури економіки; усунення слабких місць в окремих секторах шляхом поліпшення якості послуг і підвищення здатності адаптування до змін в економіці; досягнення справедливого розподілу ефекту від розвитку економіки регіону між усіма верствами населення - зміцнення соціального партнерства; підвищення рівня якості життя; підтримання екологічної рівноваги навколишнього середовища; підвищення інвестиційної привабливості території як місця для життя, роботи та інвестування. Подібність основних цілей не передбачає ідентичності блоків самої проведеної державної регіональної політики.

Для кожного регіону пріоритет і значимість позначених цілей матиме свою ієрархію. Для того, щоб досягалася взаємна узгодженість в діях необхідно використовувати стратегічне планування. Стратегічне планування буде направлено на побудову ланцюжка певних дій, що дозволить усунути їх розрізненість і додасть їм цілісність. Крім цього можливим стане досягнення максимально ефективних цілей, які були поставлені на тому чи іншому відрізку часу.

В якості основних принципів державного управління соціально-економічним розвитком регіону треба виділити:

- забезпечення умов для збереження і використання соціальних ресурсів окремо кожного регіону та всієї країни;
- визначення найбільш важливих, пріоритетних напрямків для капітальних вкладень;
- розробка та пошук варіантів підтримки окремих (як пріоритетних, так і потребуючих) сфер на основі різноманітних проектів.

Підвищення ролі механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону супроводжується посиленням значущості регіональної інформації, наближенням її до структури загальнодержавної (що відповідає концепції «регіон як квазідержава») [1, с. 40].

Інформація про соціально-економічний розвиток регіонів необхідна не тільки для аналізу поточної ситуації, оцінки ефективності діяльності органів влади, а й для розробки прогнозних сценаріїв розвитку регіонів. Також постійно зростає потреба в інформаційному забезпеченні державного управління регіональним розвитком та розробки державної регіональної політики, що особливо важливо в умовах зміни функціонування світових ринків.

Чим більш мінливе економічне середовище регіону, чим складніша його внутрішня структура, тим більше інформації потрібно органам влади і управління регіонами для підвищення ефективності управління. Управляти, не володіючи в повному обсязі інформацією, сьогодні неможливо.

Основними джерелами інформації про соціально-економічний розвиток регіонів є офіційна статистична інформація та моніторинги. Державна служба статистики України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра економічного розвитку і торгівлі та який реалізує державну політику у сфері статистики. Держстат у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства [2].

У сучасній економічній ситуації, коли потрібне взаємопов'язане і узгоджене прийняття своєчасних, оперативних рішень з питань соціально-економічного розвитку тих чи інших територіальних утворень дуже важливо відслідковувати хід і динаміку процесів, спрямованих на поліпшення або стабілізацію соціально-економічного розвитку регіону, реалізацію заходів, визначених у програмах економічного і соціального розвитку.

У зв'язку з цим особливого поширення набуло спеціально організоване оперативне систематичне спостереження за поточним станом розвитку як окремих явищ і процесів, так і соціально-економічним розвитком в цілому - моніторинг. Моніторинг використовується для поточного аналізу, спостереження і оперативного вирішення виникаючих соціальних та економічних проблем, ходу реалізації економічних реформ.

Моніторинг та оцінка результативності реалізації державної регіональної політики – це періодичне відстеження відповідних індикаторів на основі офіційних статистичних даних та інформації центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та проведення на підставі даних моніторингу оцінки результативності виконання індикаторів шляхом порівняння отриманих результатів з їх цільовими значеннями [3].

Вдосконалення системи організаційного та методичного забезпечення моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів є складною системою взаємодоповнюючих заходів, які необхідно розробляти і реалізовувати за допомогою певного інструментарію. В основу такої роботи повинен бути закладений системний підхід. Загальні аспекти та конкретний інструментарій системного підходу застосовуються для вирішення великомасштабних, комплексних та довгострокових соціальних і економічних проблем.

Ключовою ланкою в державному управлінні соціально-економічним розвитком регіону є етап реалізації наміченої стратегії регіонального розвитку. У традиційному уявленні реалізація стратегії регіонального розвитку є процесом щодо визначення необхідних дій,

що забезпечують її виконання. У комплексі управлінські дії спрямовані на послідовне виконання пунктів стратегічного плану відповідно до обов'язків і відповідальності, які передбачені для всіх ланок системи регіонального управління. Реалізація стратегії регіонального розвитку передбачає і розробку необхідних заходів стимулювання і координації взаємодії всіх учасників. Все це вимагає відповідного забезпечення: інформаційного, кадрового, організаційного, фінансового, матеріально-технічного.

В державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, яка була затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385 визначено цілі державної регіональної політики та основні завдання центральних та місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, спрямовані на досягнення зазначених цілей, а також передбачено узгодженість державної регіональної політики з іншими державними політиками, які спрямовані на територіальний розвиток [4].

Таким чином, органи місцевої влади забезпечують: управління функціонуванням регіону і управління соціально-економічним розвитком регіону. Завдання, що виконуються ними, припускають використання таких форм і методів, які забезпечували б узгодження інтересів регіонів, створювали передумови для взаємозв'язку і взаємовигідного використання матеріальних і фінансових ресурсів, як міжрегіональних, так і внутрішньорегіональних. Крім того, актуальною сьогоднішнім завданням державного управління є і розробка напрямів удосконалення механізмів державної підтримки соціально-економічного розвитку регіонів. Для цього розробляються різні стратегічні програми, конкретні дії та заходи, метою яких є стимулювання розвитку економіки регіону, створення нових робочих місць, розширення можливості для економічної активності населення і приватного бізнесу, забезпечення на основі цього підвищення надходжень до бюджету, що в свою чергу дозволить перерозподіляти витрати на соціальну сферу регіону та екологічні заходи.

Сучасні політичні, інституційні, економічні умови сучасного соціально-економічного розвитку країни та регіонів створюють можливості для кооперації місцевої влади та бізнесу (влади і бізнес-спільноти) на основі стратегічного партнерства. Об'єднання сторін як партнерів-учасників передбачає досягнення загальних цілей (економічних, соціальних та ін.), або тих цілей, які не суперечать інтересам кожної зі сторін і не заважають їх досягненню. Можна сказати, що партнерство є кооперацію учасників, в якій інтереси сторін частково збігаються або сторони оцінюють конкуренцію між собою, як зменшення позитивних перспектив і позбавлення деяких переваг в досягненні поставлених ними цілей. Найбільшу складність представляє партнерство тих сторін, які знаходяться на різних рівнях розвитку, мають різні масштаби фінансування і різну ступінь залежності від політичних та економічних чинників, і мають різний вплив на них. Для вирішення виникаючих питань і вирішення деяких протиріч між владою регіону та бізнес-спільнотою необхідно передбачити умови, що забезпечують узгодження ін-

тересів всіх сторін-учасників партнерства. При цьому необхідно врахувати особливості партнерства регіональних влад, бізнес-спільноти та населення на регіональному рівні, а саме досягнення кінцевої мети - підвищення добробуту населення регіону, забезпечення екологічної та економічної безпеки регіону.

Для вирішення проблем поєднання різних інтересів необхідно виділити основні етапи становлення і зміцнення такого партнерства, які дозволять створити основу партнерства, створять передумови для успішної співпраці сторін і можливості розвитку їх відносин в довгостроковій перспективі. Розглядаючи можливість партнерства регіональних влад, бізнес-спільноти та населення, представляється можливим застосувати до них загальні підходи і принципи, сформульовані стосовно людини, як суб'єкту партнерських відносин, а так само до утворень та інших об'єктів і підсистем регіону. Підтримка інтегруючої ролі міст як центрів економічного та соціального розвитку має здійснюватися за наступними напрямками:

- посилення транспортного, інформаційного та комунікативного зв'язку міст - центрів економічного зростання з менш розвинутими прилеглими територіями;

- визначення механізму стимулювання співробітництва територіальних громад, зокрема шляхом об'єднання їх ресурсів, розроблення планів розвитку міст та прилеглих до них населених пунктів і реалізації спільних проектів;

- розвиток державно-приватного партнерства шляхом посилення взаємодії в системі «органи місцевого самоврядування - бізнес - громада» [4].

Для успішного державного управління соціально-економічним розвитком регіону необхідно розробити систему аналізу показників, які дозволять найбільш точно і ємко враховувати ступінь ефективності стратегічного управління, а також оцінити стан і визначити рівень соціально-економічного розвитку регіону. Методи оцінки повинні також забезпечити можливість для виявлення перспектив розвитку та вибору найбільш вигідних напрямків соціально-економічного розвитку регіону, причому отримання інформації для аналізу має бути швидким і доступним, зрозумілим користувачам і об'єктивно характеризувати поточний стан соціально-економічного розвитку регіону. Оптимально для характеристики соціально-економічного розвитку регіону повинні використовуватися сукупні об'єктивні показники.

IV. Висновки

Отже, державне управління соціально-економічним розвитком регіону потребує проведення комплексної реформи, що включає вирішення цілої сукупності значущих серйозних завдань: поділ політичних і контрольних функцій міністерств, включаючи також поділ, і надання послуг; проведення реформи бюджетних витрат, що передбачає структурну задачу, виключаючи фіскальний характер, яка спрямована на забезпечення підвищення віддачі від використовуваних бюджетних коштів через зміни процедур бюджетування і проведення реструктуризації всієї бюджетної мережі; зменшення чисельності працюючих в державному

секторі, що має тенденцію до збільшення, незважаючи на що відбуваються перетворення.

На сучасному етапі розвитку економіки України та регіонів, потрібно не тільки забезпечення можливості повного аналізу економічного розвитку, але так само і забезпечення можливості складання аналізів і прогнозів у частині обґрунтування вибору основних напрямків розвитку регіонів з метою формування сис-

теми державного управління їх стійким розвитком та підвищення конкурентоспроможності. Для перспективного аналізу ефективності державного управління соціально-економічним розвитком регіону необхідне формування такого набору індикаторів, який дозволяв би провести оцінку з урахуванням усіх факторів, що визначають розвиток регіону: економічних, соціальних, політичних, екологічних.

ЛІТЕРАТУРА

1. Томарева-Патлахова В. В. Пріоритетні напрями регулювання соціально-економічного розвитку України та її регіонів / В. В. Томарева-Патлахова // Інвестиції: практика та досвід. - 2016. - № 6. - С. 38-43.
2. Закон України «Про засади державної регіональної політики» від 05.02.2015 № 156-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/156-19>.
3. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» від 6 серпня 2014 р. № 385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.

А. Константинов,

Академія муніципального управління, Київ, Україна

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Рассматриваемые приоритетные цели регионального развития. Он изложил основные принципы государственного социально-экономического развития региона. Основными источниками информации о социально-экономическом развитии регионов. Основные направления поддержки интегрирующие роли городов как центров экономического и социального развития регионов. Мы характеризуем сотрудничество местных органов власти и бизнеса на основе стратегического партнерства. Выявленные актуальные проблемы государственного социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: регион, государственная региональная политика, государственное управление, социально-экономическое развитие, стратегическое партнерство, экономика региона, государственная политика, развитие региона.

A. Konstantinov,

Academy of Municipal Management, Kyiv, Ukraine

ORGANIZATIONAL BASIS FOR THE IMPLEMENTATION OF STATE CONTROL MECHANISMS FOR SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Considered priority objectives of regional development. It outlined the main principles of government socio-economic development of the region. The main sources of information on the socio-economic development of regions. The main areas of support integrating the role of cities as centers of economic and social development of the regions. We characterize the cooperation of local authorities and business on the basis of strategic partnership. Identified current problems of government social and economic development of the region.

Keywords: region, state regional policy, public administration, social and economic development, strategic partnerships, the region's economy, public policy, development of the region.

Рецензенти: Дацій О. І., д-р екон. наук, професор;

Шатун В. Т., канд. політ. наук, доцент.

Теліженко О.М.,
д-р. екон. наук, професор,
завідувач кафедри управління
Сумський державний університет, м. Суми, Україна

Мельник О. В.,
аспірант кафедри управління
Сумський державний університет, м. Суми, Україна

СВІТОВИЙ ДОСВІД ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ У КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРАХ

У статті проведено аналіз моделей прогнозування попиту та пропозиції кваліфікованих фахівців з урахуванням потреб економіки. Аналіз є основою удосконалення діючих в Україні методів прогнозування потреби у фахівцях. Розглянуті найбільш ефективні моделі прогнозування змін структури зайнятості та економіки, розроблені такими науково-дослідними та урядовими інститутами, як Комісія з питань зайнятості та професійної підготовки Великобританії, Агенція трудової статистики США, Центр Політичних Студій Австралії, Інститут досліджень економічної структури та Інститут економічних досліджень Німеччини. Моделі дозволяють прогнозувати переважно у середньостроковій перспективі показники зайнятості населення у розрізі кваліфікацій, професій, галузей, за статтю, віком тощо. В багатьох моделях враховуються технологічні та соціальні зміни в структурі економіки, глобальні економічні умови, трудова та географічна мобільність населення тощо, використовуються як кількісні, так і якісні методи прогнозування. Усі моделі є комплексними, системно використовують значні бази даних. Зазначені моделі є актуальними з точки зору використання окремих елементів та їх адаптації до соціально-економічних умов України з метою удосконалення національної державної політики щодо регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів.

Ключові слова: ринок праці; професійно-кваліфікаційна структура підготовки кадрів; прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах; структурні зрушення в економіці; зайнятість населення; макроекономічні моделі прогнозування; світовий досвід.

Постановка проблеми. Структурні зрушення в економіці, міжнародний розподіл праці, швидкий розвиток науково-технічного прогресу обумовлюють необхідність вдосконалення державної політики з регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів: фахівців з вищою освітою, робітничих професій, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Ця необхідність обумовлена також і рядом макроекономічних проблем: дисбаланс на ринку праці та ринку освітніх послуг, безробіття, нераціональне використання кадрів, попит на низькокваліфіковану працю, невідповідність між якістю робочої сили та її оплатою, дефіцит необхідних кваліфікованих фахівців і незатребуваність наявних.

Вкрай необхідним є розробка механізму узгодження інтересів держави, навчальних закладів, роботодавців, самих випускників. Перш за все необхідно визначити потребу держави у кваліфікованих кадрах. Адже первинною метою освіти є підготовка фахівців з навичками та компетентностями, які є затребуваними економікою. А оскільки процес підготовки фахівців

є тривалим, то підготовка фахівців, «сьогодні», має бути націлена на задоволення потреб економіки «завтра». Саме тому важливою науковою задачею є розробка відносно простих, але ефективних моделей прогнозування професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження структурних змін виробництва та зайнятості в економіці відображено в документах і матеріалах академічних та урядових інститутів та організацій ряду країн, таких як Комісія з питань зайнятості та професійної підготовки Великої Британії, Бюро трудової статистики США, Центр Політичних Студій Австралії, Інститут досліджень економічної структури та Інститут економічних студій Німеччини. Аспекти розвитку та взаємодії ринку праці та освітніх послуг розглядаються в роботах Р. Вілсона, Е. Стьормера, Г. Мігера, Ф. Пенг, К. Лютца, М. Дістелькампа, В. Гуртова, С. Сігової, О. Кекконен, В. Савченка, Т. Трубнік, О. Кочемировської, І. Світяшук, О. Олейнікової, О. Дяків, М. Карпенка та інших дослідників.

Однак досвід розвинутих країн в питанні збалансування підготовки фахівців відповідно до прогнозованих потреб економіки в частині його адаптації до умов національної економіки потребує глибокого аналізу.

Таким чином, метою статті є вивчення світового досвіду прогнозування потреби економіки в кваліфікованих кадрах для подальшої адаптації цього досвіду до соціально-економічних умов України.

Виклад основного матеріалу дослідження Аналіз ситуації в Україні: історичний досвід і сьогодення

Розглянемо історичні передумови формування діючих методів прогнозування потреби у фахівцях на ринку праці. Баланс трудових ресурсів СРСР був складовою частиною балансу усього народного господарства країни і базувався на принципах повної зайнятості і представляв систему показників, які відображають різні аспекти використання трудових ресурсів: чисельність та якісний склад за віком, статтю, соціальними групами, галузями народного господарства, видами зайнятості та професіями [1].

В умовах державної планової економіки обсяги підготовки фахівців з вищою освітою визначались згідно із завданнями державного плану соціально-економічного розвитку країни. Міністерства та відомства СРСР щорічно розробляли показники прийому до вищих навчальних закладів, погоджуючи їх з Держпланом і Мінвизом. При цьому використовувалися такі вихідні дані, як кількість робочих місць у галузевому розрізі, плани розвитку економіки в цілому та її окремих галузей, а також прогнози потреби в заміщенні «природного зменшення» кількості спеціалістів.

Потреба у кваліфікованих фахівцях складалась із загальної та додаткової потреби. Розрахунки потреби проводилися міністерствами і відомствами, а також Радами міністрів союзних республік в галузевому і територіальному розрізах у відповідності з вимогами науково-технічного прогресу, планованим розвитком і розміщенням галузей народного господарства по території СРСР, демографічними процесами, балансом трудових ресурсів у плановому періоді. Враховувалися планові техніко-економічними показниками розвитку відповідної галузі народного господарства: об'єм виробництва, чисельність працюючих, ріст продуктивності праці тощо.

Крім затверджуваних показників розроблявся розрахунковий показник чисельності студентів на початок планованого навчального року у ВНЗ, у тому числі за формами навчання. Цей показник використовувався для визначення потреби вузів в бюджетному фінансуванні. Планування прийому і випуску спеціалістів здійснювалося в розрізі груп спеціальностей і за окремими спеціальностями. Система професійної освіти повинна була забезпечити випуск з ВНЗ (з урахуванням відсіву під час навчання), який би відповідав потребі в спеціалістах певного профілю [4, с. 62-63].

На сьогоднішній день ця система не функціонує і не є релевантною у зв'язку з переходом від планової економіки до ринкової. На сьогодні в Україні відсутній

системний підхід до прогнозування потреб економіки та суспільства у кваліфікованих фахівцях з урахуванням змін в структурі національної економіки.

Державне регулювання ринку праці в Україні здійснює Міністерство праці та соціальної політики. З метою реалізації програми зайнятості і надання відповідних гарантій громадянам на усій території України створено державну службу зайнятості.

Деякі функції з регулювання ринку праці виконує Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, департаменти економіки місцевих державних адміністрацій. Вони аналізують кількість населення, вживають заходи щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту населення [2].

Державне замовлення формується Міністерством економічного розвитку і торгівлі України за поданням Міністерства освіти і науки та інших замовників, виходячи із середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та обсягів видатків Державного бюджету України на зазначені цілі [7; 8, с. 85].

Середньостроковий прогноз складається відповідно до наказу Міністерства економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці» № 305 від 26 березня 2013 року. Прогноз розраховується на основі додаткових потреб певного виду економічної діяльності у заміні поточних кадрів та кадрів, необхідних для економічного розвитку, ґрунтуючись на тенденціях ретроспективного ряду останніх періодів починаючи з 2001 року, беручи до уваги статистичні дані та пропозиції Державної служби статистики, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, Національної академії наук та її галузевих академій, представників профспілок і роботодавців [5; 6].

Однак, попри усі кроки вперед в питанні розподілу державного замовлення, які Україна робить сьогодні, залишається значна кількість неузгоджених, не досить врегульованих аспектів цього процесу, що потребує ґрунтовного вдосконалення [9, с. 12-14].

На сьогоднішній день Україна знаходиться лише на шляху до зміни існуючої системи регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів. Держава через механізм державного замовлення намагається прогнозувати професійну структуру та кількість фахівців. Проте ефективність такого прогнозування, як і діяльності галузі вищої освіти, може бути проілюстрована економічною активністю населення, рівнем його життя. Випускники ВНЗ не можуть знайти роботу через структурні причини, чи не найвагомішою з яких є невідповідність кваліфікації випускника потребам і тенденціям національної економіки [9, с. 28].

Закордонний досвід прогнозного моделювання економічного розвитку

Однією з передумов удосконалення державної політики з регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів є аналіз світового

досвіду. В таблиці 1 наведені узагальнені результати аналізу найбільш ефективних моделей прогнозування змін структури економіки та зайнятості.

Розширений аналіз моделей, наведених у таблиці 1, дозволяє виділити можливі умови їх застосування для вдосконалення державної політики з регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів.

Великобританія. На доручення Комісії Великобританії з питань зайнятості та професійної підготовки (UKCES) Інститут досліджень зайнятості (Institute of Employment Research) і «Економетрика Кембриджу» (Cambridge Econometrics) займаються розробкою серії десятирічних прогнозів ринку праці Великобританії *WorkingFutures* [19, с. 1].

WorkingFutures - це комплекс кількісних оцінок перспектив зайнятості майбутнього ринку праці Великобританії, її складових держав і англійських регіонів. Модель пропонує картину перспективної структури зайнятості по галузях, професіях, рівнях кваліфікації, за статтю та статусом зайнятості [18, с. 2-3].

Підхід передбачає детальний розгляд секторальних, а також професійних змін у структурі зайнятості та їх потенційний вплив на кваліфікаційні вимоги як на мікро, так і на макрорівні [18, с. 10].

Макроекономічною базою *WorkingFutures* є регіональна модель МДМ-ЕЗ – мультисекторальна динамічна модель, яка має кейнсіанську структуру та включає в себе систему міжгалузевого балансу, і націлена на визначення змін в реальному секторі економіки, розробку прогнозів та альтернативних сценаріїв розвитку, оцінювання питань енергетики, екології та економіки (3Е).

Основні чинники (інвестиції, продуктивність, ціни, конкурентоспроможність підприємств, науково-технічний прогрес, зовнішньоекономічна діяльність) моделюються окремо по кожній галузі на загальнодержавному рівні та окремо на рівні кожного регіону. В центрі моделі – матриця «затрати-випуск», яка пов'язана з потоками товарів і послуг між галузями і визначає загальний обсяг промислового виробництва [19, с. 4, 8].

Основні екзогенні (зовнішні) змінні моделі: зростання світового ВВП; світова інфляція (дефлятори ВВП і ціни на товари у зовнішньоторговельному обороті, такі як нафта); населення Великобританії і регіонів, робоча сила і природні ресурси (включаючи вугілля, нафту і природний газ); поточні та капітальні витрати уряду; податкові ставки і надбавки; курси обміну валют стерлінг-долар та інші; процентні ставки Великобританії і США [19, с. 21].

Таблиця 1

Моделі прогнозування змін структури зайнятості та економіки і їх особливості

1	2	3	4	5	6
Деталізація	Коригування	Прогноз на	Інститут	Модель	
75 галузей, 25 груп професій, 369 професій, 6 квал. рівнів	Кожного року	5-10 років	Комісія Великобританії з питань зайнятості та професійної підготовки Інститут досліджень зайнятості і «Економетрика Кембриджу»	Модель МДМ-ЕЗ в рамках дослідження <i>WorkingFutures</i> , Великобританія	
20 секторів за видами економічної діяльності, 22 групи професій, 300 підвидів економічної діяльності, 819 професій	2 рази на рік	10 років	Агенція трудової статистики США	Прогноз Агенції трудової статистики США	
158 галузей, 56 регіонів та 358 професій, 7 квал. рівнів, 71 напрямків підготовки	Раз на 2 роки	7 років	Центр Політичних Студій університету Monash	MONASH, Австралія	
59 галузей, 16 федеральних земель в розрізі 11 секторів економіки, 24 види зайнятості	Кожного року	8-10 років	Інститут досліджень економічної структури	INFORGE, Німеччина	
22 галузі, 21 група професій	Кожного року	5-10 років	CESifoGroup: Центр економічних студій та Інститут економічних досліджень	Модель Іfo, Німеччина	

Основні характеристики, переваги і недоліки - попит на кваліфіковані кадри, але враховується і пропозиція трудових ресурсів; - Майбутня структура зайнятості визначається дослідженням змін чисельності населення, глобальних економічних умов, продуктивності виробництва, а також враховує такі чинники, як субконтрактинг, науково-технічний прогрес та ін.; - Прогноз виробництва та зайнятості МДМ-Е3 поєднується з моделями OCCMOD, REPMOD та кваліфікаційними моделями; - Послдовність, систематичність і комплексність; - Високий рівень деталізованості за секторами та професіями, що дозволяє передбачати не тільки потреби в кадрах, але й у їх компетентностях; - Недоліки: - моделі попиту і пропозиції робочої сили не взаємодіють належним чином; - складність прогнозування майбутньої міграції та структури кваліфікацій.	- В центрі моделі – матриця «затрати-випуск», яка пов'язана з потоками товарів і послуг між галузями і визначає загальний обсяг промислового виробництва; - використовується аналіз змін у професійній структурі зайнятості «Shift-Share»; - переважно прогнозується
- бігги розрізненості в прогнозах при використанні великого об'єму даних із різних джерел; - Потреби в кадрах оцінюються не тільки шляхом макроекономічного моделювання, але і за допомогою опитувань роботодавців та експертів з підготовки кадрів; - Прогнозується поява нових робочих місць та посад у зв'язку з ростом економіки або потребою заміни працівників, що пішли на пенсію. Усі громадяни, що змінили роботу/посаду, чи перестали працювати з певної причини, мають бути включені до статистики з числа тих, хто залишив роботу; - Високий ступінь деталізованості та інформативності; - постійне оновлення (кожні півроку).	- дослідження базуються на макроекономічній моделі В. Леонт'єва «затрати-випуск», пізніше вдосконаленої Р. Чейзом; - зосередженість переважно в одній інституції – Агенції трудової статистики, що дозволяє запо-
- враховується і науково-технічний прогрес, соціальні зміни, зміни в уподобаннях споживачів, а також трудова та географічна мобільність населення; - деталізованість; - інформативність, прозорість і доступність; - надійність (постійно проходить контроль якості); - інтегрованість, впорядкованість і взаємозгодженість великого масиву економічних даних і експертних оцінок в єдиній моделі; - регулярно оновлювана; - порівняно недорого, оскільки вартість розробки прогнозів може поширюватися на відносно велику кількість стейкхолдерів; - постійне вдосконалення; - результати моделювання MONASH складається з основного сценарію і політичного, що охоплює технічний прогрес, зміни в уподобаннях споживачів, зміни світових цін на сировинні товари та багато іншого, що відображено в основному сценарії розвитку. Недоліки: складність і великий масив параметрів, включаючи зовнішні.	- динамічна обчислювана модель загальної рівноваги австралійської економіки; - використовується «Аналіз Shift-Share», або аналіз структурних змін у зростанні зайнятості; - можливість прогнозувати різноманітні сценарії розвитку ринку праці;
- містить загальний прогноз зайнятості, прогноз по професіях і кваліфікаціях, прогноз попиту та пропозиції на ринку праці; - Використовуються принципи побудови «знизу вгору» (висхідний принцип) і принцип «повної інтеграції», який передбачає комплексне і синхронне моделювання, що описує міжгалузевий взаємозв'язок, а також продукування і розподіл прибутку, державний перерозподіл і використання чистого прибутку приватними господарствами для різноманітних товарів і послуг; Недоліки: не ведеться прогнозування компетентностей, необхідних для економіки.	- економічна модель, що містить модуль «затрати-випуск», модуль Системи національних рахунків, і фінансовий модуль; - включає в себе розподіл регіональних прогнозів по галузях;
Недоліки: - відсутність економічного аналізу змін професійної структури і неможливість прорахувати різні сценарії пропозиції кадрів на ринку праці.	- основним компонентом моделі є прогноз попиту та пропозиції на кваліфікаційні кадри;

Складено на основі [10-19].

Прогноз МДМ-ЕЗ поєднується з іншими моделями:

- основна модель зайнятості, що досліджує професійну зайнятість в розбивці по регіонах і галузях промисловості (OCCMOD).

- модель попиту на кваліфіковані кадри через необхідність їх заміщення по галузях, регіонах і професіях з таких причин, як вихід на пенсію, а також професійна і географічна мобільність (REPMOD).

- три Кваліфікаційні моделі, що визначають пропозицію кадрів за загальною структурою по галузях і професіях та їх віковою структурою:

- модель сортування професій розробляє проєкції кваліфікаційної структури окремих професій та груп професій (Occupationalsortingmodel);

- модель «Пропозиція кваліфікацій» направлена на майбутнє надходження осіб з різними рівнями кваліфікації (на основі нової рамки кваліфікацій і кредитів (раніше - національної рамки кваліфікацій), з використанням національної моделі часових рядів (Qualificationssupplymodel)

- регіональна кваліфікаційна модель дає еквівалентні результати по зайнятості регіону, вона орієнтована на моделювання структури зайнятого на різних рівнях населення за допомогою імовірнісного (пробабілістичного) підходу, згідно якого прогнозовані частки складають 100 % [19, с. 6].

Крім цього, UKCES займається розробкою аналізу якісних зрушень та ймовірних середньострокових і довгострокових тенденцій ринку праці у вигляді нової серії звітів прогнозних досліджень «Майбутнє робіт і кваліфікацій Великобританії». Аналізуються стійкі тенденції, які формують майбутнє британських робочих місць і кваліфікацій, а також потенційні загрози. Прогноз базується на основі фактологічних даних, ґрунтовного огляду літератури, опитування експертів (представників бізнесу, науки і профсоюзів), обговорення на конференціях, семінарах, і повний аналіз тенденцій і загроз.

Розробляються 4 потенційні сценарії альтернативного розвитку ринку праці до 2030 року. Три з чотирьох прогнозують деструктивний розвиток подій. Сценарії не є взаємовиключними, і мають спільні характеристики. Стратегічні висновки по кожному сценарію обговорюються та удосконалюються на конференції експертів країни [16, с. 6-7].

США. Уже більше 50 років Агенція трудової статистики США досліджує потреби економіки країни у кваліфікованих кадрах. Результати досліджень публікується 2 рази на рік у «Програмі прогнозів зайнятості населення». Також видаються такі матеріали, як «Огляд робочої сили», «Довідник професій», «Прогноз зайнятості по професіях», «Прогноз потреб в перепідготовці» та ін. [3, с. 122].

1. Моделювання потреби економіки в кадрах відбувається у 6 етапів, які одночасно є взаємозалежними елементами моделі:

2. Прогнози кількості та складу робочої сили розробляються по 136 групах (за віком, статтю, расі або етнічній групі) на основі «Поточного огляду населення». Агенція перепису готує декілька сценаріїв

розвитку, після чого Агенція трудової статистики обирає найбільш вірогідний з них як основу для прогнозу. Потім дані розглядаються у часовій перспективі. Обираються показники по заданому року і модель для заданої групи.

3. Прогнози сукупної величини економіки базуються на макроекономічній моделі, що охоплює всі аспекти сукупної величини економіки. Основними категоріями моделі є грошова політика, фінансова політика, урядові витрати, ціни на енергоносії та їх поставки, демографічні аспекти. Початкові цифри використовують для оцінювання поведінки заданої групи прогнозів, включаючи рівень росту та структуру попиту, реального ВВП, рівня росту продуктивності робочої сили, рівня безробіття, інфляції, подібних показників міжнародної торгівлі.

Прогнози приватного споживання базуються на макроекономічній моделі на агрегованому рівні. Валові приватні капіталовкладення всередині країни прогнозуються для приватного інвестування в сферах обладнання та програмного забезпечення, будівництва, комерційних товарних запасів. Зовнішня торгівля прогнозується для експорту та імпорту товарів та послуг по кожній галузі промисловості. Державний попит прогнозується для трьох основних категорій урядових витрат: оборона, не пов'язані з обороною галузі і федеральні та місцеві органи управління. По кожній категорії враховується оцінка по чотирьох підкатегоріях: заробітна плата, споживання основного капіталу органами державного управління, валові капіталовкладення і групи інших витрат на споживання.

4. Прогнози на детальний попит на предмети споживання, виконані на попередніх етапах, перетворюються на темпи розвитку економіки за допомогою складання таблиць міжгалузевого балансу.

5. Зайнятість за видами економічної діяльності залежить від попиту на погодинну заробітну плату робочих і окладу службовців; середньорічного показника тижневої заробітної плати робочих і окладу службовців у відношенні до кількості робочих годин; числа робочих місць; числа працюючих не за наймом і безкоштовно працюючих членів сім'ї, та кількості годин для останньої групи. Отриманий попит розглядається разом з показниками виробництва та продуктивності праці для забезпечення узгодженості даних.

Зайнятість за професіями визначається за допомогою матриці «вид економічної діяльності-професія» і використовується для прогнозування зайнятості найманих працівників. Кожна професія представлена як частина від загального числа робочої сили по кожному виду економічної діяльності. Матриця охоплює більше 300 деталізованих видів економічної діяльності і 700 професій.

Моделі працевлаштування за професіями по кожному виду економічної діяльності прогнозують, спираючись на очікувані зміни способів виробництва товарів та послуг. Потім дані використовуються для прогнозування зайнятості за видами економічної діяльності. Отримані рівні зайнятості сумуються за

галузями економіки, щоб отримати зайнятість робочої сили по професіях в цілому. Рівень попиту на певну професію може рости чи падати в залежності від багатьох факторів.

Крім того, постійно контролюються зміни у вікових групах (по 5 років). Таким чином, коли розмір групи зростає, фіксуються показники новоприбулої робочої сили. Коли розмір групи зменшується, визначається рівень тих, хто залишив роботу. Розрахунки ведуться для видів економічної діяльності, рівня освіти, статі та інших демографічних показників [3, с. 122-125; 11].

Австралія. З метою інформування урядових установ, що відповідають за професійну освіту і навчання в Австралії, Центр Політичних Студій CoPS проводить прогнозування на рівні всієї економіки країни. Ця система прогнозування об'єднує макро-модель (для визначення сукупної зайнятості), прикладну модель загальної рівноваги (модель MONASH для визначення зайнятості по галузях) і модуль ринку праці (ретроспективна обробка результатів цієї моделі для визначення зайнятості за професіями) [13].

Модель **MONASH** була вперше розроблена у 1993 році Центром CoPS. Це – динамічна обчислювана модель загальної рівноваги австралійської економіки, призначена для прогнозування і політичного аналізу, основний офіційний прогноз ринку праці. Система MONASH дає основу для координації історичних даних та експертних оцінок майбутнього попиту на робочу силу [17].

1. Прогноз попиту на робочу силу MONASH складається з п'яти етапів:

2. За основу береться сценарій макроекономічного розвитку, розроблений в рамках п'ятирічного прогнозу бізнес-перспектив.

3. Перетворення прогнозів ВВП і його компонентів на прогнози зайнятості й виробництва товарів і послуг та попит на робочу силу за галузями промисловості. Причому беруться до уваги, серед іншого, вплив зростання капіталу і технічний прогрес.

4. Національні прогнози виробництва та зайнятості перетворюються на регіональні прогнози з використанням регіональної системи рівнянь Монаша (MRES). Процес регіоналізації враховує відмінності в промислових структурах, міжрегіональні торговельні потоки, особливості галузевої структури промисловості регіонів, міграцію населення, очікувані витрати регіональних органів влади та ін. Регіональні прогнози розробляються на двох рівнях агрегації: вісім штатів і територій та 56 відділів статистики.

Прогнози зайнятості за галузями промисловості перетворюються на прогнози зайнятості за групами професій. Проводиться так званий «Аналіз Shift-Share», або аналіз структурних змін у зростанні зайнятості (вимірюється в кількості осіб – чисельності зайнятих). Для конкретної групи професій він включає в себе: компонент щодо зростання сукупної зайнятості (вимірюється в годинах); галузевий компонент щодо змін в розподілі зайнятості по різних галузях промисловості; професійний компонент щодо змін в розподілі зайнятості по групах професій в рамках

галузей промисловості; і компонент щодо змін у кількості годин на одного працівника.

5. Секторальний ефект обчислюється за допомогою показників зростання зайнятості по галузях промисловості з використанням матриці зайнятості по групах професій в рамках галузей промисловості отриманої з перепису населення. Професійний ефект розглядається як тип технічного прогресу і прогнозується шляхом екстраполяції історичних тенденцій у сукупності професій в кожній галузі. Зміни в кількості годин на одного працівника в рамках однієї групи професій можна також отримати за допомогою методу екстраполяції минулих тенденцій.

Аналогічно прогнози зайнятих за групами професій використовуються для прогнозування зайнятості за віком, статтю, рівнем кваліфікації та кількості відпрацьованих годин на тиждень [15, с. 3-6; 4, с. 60].

Крім того, в результаті перепоповнення ринку праці, коли розмір середньої заробітної плати почав різнитися за різними кваліфікаціями, професіями і галузями промисловості, після світової фінансової кризи в 2008 році, в доповнення до існуючої методології прогнозування були запроваджені такі зміни у розрахунку пропозиції робочої сили: її стали визначати за допомогою проєкції таких змінних, як кількість дорослого населення, рівень економічної активності, чисельності працездатного населення, рівня безробіття, чисельності зайнятих, середньої кількості відпрацьованих годин, рівня зайнятості в годинах тощо [15, с. 6].

Німеччина. У Німеччині використовуються дві самостійні моделі прогнозування змін економіки держави.

Модель **INterindustry FORecasting Germany (INFORGE)** - це німецька міжгалузева модель прогнозування змін у структурі німецької економіки, яка була розроблена Інститутом досліджень економічної структури (The Institute of Economic Structures Research). Вона описує німецьку економіку по регіонах і 59 галузях національної економіки. Модель глибоко структурована по секторах, щорічно оновлюється починаючи з 1996 року. Це – економетрична модель, що містить модуль «затрати-випуск», модуль Системи національних рахунків, і фінансовий модуль, і докладно відображає ринок праці: містить загальний прогноз зайнятості, прогноз по професіях і кваліфікаціях, прогноз попиту та пропозиції на ринку праці. Оскільки майже всі змінні є ендогенними (внутрішніми) для моделі, тільки кілька змінних політики повинні бути встановлені ззовні [14, с. 1; 4, с. 61].

Процес прогнозування відбувається у декілька етапів:

1. Прогнозування економічної динаміки за 59 галузями економіки на основі моделі Employment Projections, що оперує близько 600 змінними по кожній галузі і по всій економіці загалом.

2. Прогнозування попиту на фахівців за видами зайнятості, професійній структурі та рівнем кваліфікації шляхом екстраполяції основних трендів.

3. Прогнозування попиту на фахівців за рівнем кваліфікації (освіти) на основі на довгострокового демографічного прогнозу, а також прогнозу економічної активності населення [4, с. 61].

Складові моделі. Модель включає в себе систему національних рахунків з її інституційними (невиробничими) секторами: уряд, приватні домогосподарства і некомерційні організації, що обслуговують домашні господарства, фінансові корпорації, нефінансові корпорації й «інший світ», а також функціональні рахунки виробництва, формування доходів, первинного розподілу доходів, вторинного розподілу доходів, використання чистого прибутку і капіталу з метою розрахунку СНР Федеративної Республіки Німеччини. Ця система охоплює повний перерозподіл доходів, включаючи соціальне страхування та оподаткування між урядом, приватними домашніми господарствами і корпораціями, що дозволяє розрахувати чистий прибуток, це є ще одним визначальним фактором кінцевого попиту. Модель включає в себе обмеження державного бюджету. В результаті, вся фіскальна політика ендогенно (внутрішньо) інтегрована в цю систему [14, с. 2].

Окрім цього, група досліджень CESifoGroup, що охоплює Центр економічних студій (CenterforEconomicStudies (CES) та Інститут економічних досліджень (InstituteforEconomicResearch)), поєднає теоретичні економічні дослідження університету з емпіричною роботою Інституту. Таким чином, CESifoGroup щорічно розробляє ряд оглядів та прогнозів. Найвідомішим і найзначнішим із оглядів є *BusinessClimateIndex*, який вважається одним з найважливіших інформаційних джерел щодо показників економічної активності Німеччини. Він охоплює близько 7000 щомісячних опитувань підприємств [10, с. 2; 12].

Модель Ifo розробляється Інститутом економічних досліджень (InstituteforEconomicResearch). Основним компонентом моделі є прогноз попиту та пропозиції на кваліфікаційні кадри. Прогнози засновані на моделях Економетрики Кембриджу (CambridgeEconometrics), які включають у себе прогнозні дані по ВВП, зайнятості та міжрегіональній торгівлі за галузями на регіональному та загальнонаціональному рівнях, а також на прогнозних даних Європейської регіональної економічної моделі (EREMED).

Регіональний прогноз ринку праці розробляється для Федеральної агенції по працевлаштуванню Німеччини.

Основні етапи прогнозування: прогноз загального економічного зростання і змін зайнятості за 22 галузями економіки; розрахунок змін в професійній структурі зайнятості за 22 галузями та 21 групою професій [4, с. 62].

Висновок: як свідчить аналіз, кожна з країн має ряд академічних та урядових інститутів та організацій, що займаються розробкою прогнозів структурних зрушень з урахуванням економічних показників, у тому числі показників зайнятості населення у розрізі кваліфікацій, професій, видів економічної діяльності, галузей, за статтю, віком, національністю, статусом зайнятості тощо. Прогнози складаються переважно у середньостроковій перспективі і корегуються в середньому раз на рік. Результати прогнозів публікуються у загальнодоступних звітах. В багатьох моделях враховується вплив технологічних та соціальних змін в структурі економіки, глобальних економічних умов, змін в уподобаннях споживачів, продуктивності виробництва, а також трудової та географічної мобільності населення на майбутній попит на трудові ресурси та їх пропозицію.

Більшість моделей використовують кількісні економіко-математичні методи: економетричні методи, матриці міжгалузевого балансу, макроекономічне моделювання, аналіз структурних зрушень та інші. Для більшості цих моделей характерним є використання великого і складного масиву даних, що є основним їх недоліком. Однак це компенсується впорядкованістю та взаємоузгодженістю баз даних. В незалежності від того, чи прогнози зосереджені в одній інституції (наприклад, прогноз Агенції трудової статистики США), чи проводяться декількома інститутами та/чи організаціями (як у Німеччині, Великобританії), в кінцевому результаті усі моделі є комплексними і доповнюють одна одну.

Окрім кількісних методів, часто використовуються якісні: у вигляді аналізу тенденцій і загроз, розробки сценаріїв розвитку, чисельних перемовин, опитувань і анкетувань випускників і роботодавців: представників промисловості, приватних компаній, професійних і торговельних об'єднань, профсоюзів, а також експертів з підготовки кадрів та представників сфери освіти, що сприяє якості і точності прогнозів.

Отже, досвід розглянутих країн щодо прогнозування потреби у фахівцях може бути корисним для України. Зазначені моделі є актуальними з точки зору використання окремих елементів та їх адаптації до соціально-економічних реалій України з метою удосконалення національної державної політики щодо регулювання професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баланс трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/article091837.html>
2. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. [Електронний ресурс] / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. – К.: «Знання», 2010. – 310 с. – Режим доступа: pidruchniki.com/18060203/ekonomika/derzhavne_regulyuvannya_rinku_pratsi
3. Гуртов В.А. Модели агентства трудовой статистики США в области макроэкономического прогнозирования потребностей в кадрах / В.А. Гуртов, А.Л. Ишкова, Л.М. Серова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – С. 121-137
4. Гуртов В.А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры / В. Гуртов, А. Кекконен // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2010. – № 4. – С. 58-66
5. ЗУ «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» № 5499-17 від 20 листопада 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>
6. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці» № 305 від 26 березня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/v0305731-13/paran9#n9>
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 15 квітня 2013 р. № 306 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF/paran12#n12>
8. Савченко В.А. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників // Соціально-трудовідносини: теорія та практика. - 2014. - № 1. - С. 84-89.
9. Світящук І. Державне фінансування підготовки кадрів у вищій освіті: досвід та виклики / І. Світящук, А. Солодько, Є. Стадний // К.: Центр дослідження суспільства, 2014. – С. 12-14 Світящук І. – 72 с.
10. Becker S. Micro Data at the Ifo Institute for Economic Research – The “Ifo Business Survey” Usage and Access / S. Becker, K. Wohlrabe // Ifo Working Paper No. 47, Munich, 2007 – 15 p.
11. Bureau of Labor Statistics. Projections Methodology [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.bls.gov/emp/ep_projections_methods.htm
12. CESifoGroupMunich [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/CE-Sifo-Group.html>
13. Labour MarketForecasts [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.copsmodels.com/labour.htm>
14. Lutz C., Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE / C. Lutz, M. Distelkamp, B. Meyer, M. Wolter // GWS Discussion paper 2003/2, Osnabruck, 2003. – 24 p.
15. Meager G. Labour Market Forecasting, Reliability and Workforce Development / G. Meager, F. Pang // Centre of Policy Studies Monash University. General Paper No. G-225, September 2011. – 43 p.
16. Stoermer E. et al. The Future of Work: Jobs and Skills in 2030. UK Commission for Employment and Skills, Wath on Dearne, 2014. – 30 P.
17. TheMONASHModel [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.copsmodels.com/monmod.htm>
18. Wilson R.A et al. Working Futures 2014-2024: Evidence report on sources and methods. UK Commission for Employment and Skills, Wath on Dearne, April 2016. – 110 p.
- Wilson R.A et al. Working Futures 2014-2024: Technical report on sources and methods. UK Commission for Employment and Skills, Wath on Dearne, April 2016. – 104 p.

А. М. Телиженко, О. В. Мельник,

Сумский государственный университет, г. Сумы, Украина

**МИРОВОЙ ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ
НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ**

В данной статье проводится анализ существующих в мире моделей прогнозирования спроса и предложения квалифицированных специалистов с учетом потребностей экономики.

Целью статьи является анализ методов прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах для дальнейшей адаптации этого опыта к социально-экономическим условиям Украины.

Проведенный анализ является основой усовершенствования действующих в Украине методов прогнозирования потребности в специалистах.

Рассмотрены наиболее эффективные модели прогнозирования изменений структуры занятости и экономики, разработанные такими научно-исследовательскими и правительственными институтами, как Комиссия по вопросам занятости и профессиональной подготовки Великобритании, Агентство трудовой статистики США, Центр Политических Исследований Австралии, Институт исследований экономической структуры и Институт экономических исследований Германии. Модели позволяют прогнозировать показатели занятости населения в разрезе квалификаций, профессий, видов экономической деятельности, отраслей, по полу, возрасту, национальности, статусу занятости. Прогнозы составляются преимущественно в среднесрочной перспективе и корректируются в среднем раз в год. Во многих моделях учитываются технологические и социальные изменения в структуре экономики, изменения в предпочтениях потребителей, глобальные экономические условия, трудовая и географическая мобильность населения и другие факторы. Используются как количественные экономико-математические методы (матрицы межотраслевого баланса, эконометрические методы, макроэкономическое моделирование, анализ структурных сдвигов), так и качественные: опрос экспертов, анализ тенденций и угроз, разработка сценариев развития и другие. Все модели являются комплексными, системно используют объёмные базы данных.

Указанные модели актуальны с точки зрения использования отдельных элементов и их адаптации к социально-экономическим условиям Украины с целью усовершенствования национальной государственной политики по регулированию профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров.

Ключевые слова: рынок труда; профессионально-квалификационная структура подготовки кадров; прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах; структурные сдвиги в экономике; занятость населения; макроэкономические модели прогнозирования; мировой опыт.

O. Telizhenko, O. Melnyk,
Sumy State University, Sumy, Ukraine

WORLD EXPERIENCE OF FORECASTING THE NATIONAL ECONOMIC NEEDS IN QUALIFIED PERSONNEL

The article reviews the world most effective models of forecasting demand and supply of qualified specialists taking into account state economic needs.

The aim of the article is to make the analysis of the experience of forecasting the economy needs in qualified personnel for further adaptation of this experience to the social and economic conditions of Ukraine.

The article gives the analysis of the most effective models of forecasting the structural changes in the economy and employment that are developed by the following scientific research and government institutions and organizations in several countries: the UK Commission for Employment and Skills, the US Bureau of Labor Statistics, Centre of Policy Studies of Australia Monash University, Institute of Economic Structures Research and Institute of Economic Research of Germany. The models allow forecasting the employment prospects by qualifications, occupations, types of economic activities, sectors, as well as by gender, age, nationality and employment status. Forecasts are made mainly over a medium term projection and are adjusted on average once a year. Many models take into account technical and social changes in the structure of the economy, changes in consumer preferences, global economic conditions, occupational and geographical mobility and other factors. Models use quantitative economic and mathematical methods (input-output balance matrices, econometric methods, macroeconomic modelling, analyses of structural shifts), as well qualitative ones: experts surveys, analysis of key trends and threats, the development of scenarios etc. All models are complex, comprehensive, evidence-based and detailed.

The models stated above are relevant in terms of the use and adaptation of some of their elements to social and economic conditions of Ukraine in order to improve the national public policy on regulation the occupational and qualification structure of specialists' training.

Keywords: labour market, occupational and qualification structure of personnel training, forecasting the economic needs in qualified personnel, structural changes in the economy, employment, macroeconomic forecasting model, international experience.

Рецензенти: Луценко С. М., канд. наук. з держ. упр., доцент;
Теліженко О. М., д-р екон. наук, професор.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Виходячи з основних принципів, завдань та пріоритетів соціально-гуманітарної політики визначено основні напрями розвитку соціально-гуманітарної сфери. Запропоновано шляхи удосконалення механізмів державного регулювання розвитку соціогуманітарної сфери в умовах глобальної трансформації суспільства. Узагальнено основні принципи на яких повинен базуватися розвиток соціально-гуманітарної сфери.

Ключові слова: соціально-гуманітарна сфера, державне регулювання, механізми державного регулювання, гуманітарна політика, соціальна політика, культура, освіта, наука, охорона здоров'я, духовність.

I. Вступ

Нові завдання й функції держави на сучасному етапі розвитку зумовлюють і новий зміст її управлінської діяльності, визначають особливості функціонування механізмів державного управління, вироблення та реалізації державної політики. Трансформація суспільних відносин в Україні актуалізує дослідження їх різноманітних складових, розробку та здійснення державної політики щодо впорядкування процесів суспільного розвитку. В системі суспільної життєдіяльності особливо важливе місце посідає соціогуманітарна сфера, державна політика щодо її розвитку. Зазначене обумовлює важливість засвоєння системи знань про сутність, складові соціогуманітарного розвитку суспільства, напрями, механізми та пріоритети державної політики в цій сфері.

II. Постановка завдання

Нині в Україні розгортається процес змін, що мають на меті всебічне забезпечення інтересів людини, сприяння її прагненню жити й творити в гармонії зі своїм соціальним оточенням, суспільними цінностями і природою. Спираючись на цей підхід, Україні потрібно забезпечити цілісну політику соціально-гуманітарного розвитку, адекватну завданням модернізації суспільства відповідно до загальноєвропейських тенденцій і національних пріоритетів. Це у свою чергу спонукає до пошуку нових шляхів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку соціогуманітарної сфери в умовах глобальної трансформації суспільства.

III. Результати

Одне з актуальних завдань сьогодення полягає в розробці й реалізації такої моделі державної соціально-гуманітарної політики, яка була б спрямована на формування повноцінної соціогуманітарної сфери в Україні.

Виходячи із зазначеного, на нашу думку, варто залучати до розробки і реалізації соціально-гуманітарної політики широкі кола громадських структур. Відтак, ми пропонуємо замінити систему державного управління в гуманітарній сфері на громадсько-державне управління, в якому головну роль відіграватиме громадськість, а органи державного управління повинні залишатись виконавцями рішень, прийнятих демократичним шляхом. В цілому, громадсько-державне управління у соціогуманітарній сфері є саме тією моделлю управління, яка найбільше відповідає принципам децентралізації і демократизації управління. Саме у поєднанні державного і громадського елементів управління державна політика є виваженою, прозорою, результативною.

До того ж, ефективність реалізації соціально-гуманітарної сфери органами виконавчої влади залежить від чіткого розподілу повноважень і відповідальності між місцевими та центральними органами управління. Відтак, необхідно здійснити поступове реформування системи управління гуманітарним розвитком, обґрунтоване розмежування повноважень між центром та регіонами у зазначених сферах, розподіл конкретних функцій між органами управління [3].

Головним напрямом державної політики в гуманітарній сфері є розкриття креативного потенціалу української культури; збереження створеної національною культурою системи духовних цінностей як ключових чинників формування національної ідентичності та успішної соціалізації людини; задоволення культурних потреб населення та створення сприятливих умов для творчої самореалізації людини. Для досягнення цієї мети мають бути здійснені такі кроки: розгортання патріотичного й громадянського виховання населення, привернення його уваги до культурно-

історичних здобутків українського народу; надання культурі статусу економічно, соціально та політично важливого напрямку розвитку людини, з відображенням цього в бюджетах країни; регламентація взаємодії структурних складових культурної галузі, створення централізованої державної мережі підтримки культурно-мистецьких організацій через запровадження спеціальних фінансово-економічних, комерційних, юридично-правових та інших служб; модернізація бібліотечних установ і форм їхньої роботи; забезпечення рівного вільного доступу громадян до культурних надбань, особливо для сільського населення, забезпечення повноцінного функціонування закладів культури, відродження культурних і просвітницьких традицій у сільській місцевості.

Оптимізація ефективної державної політики в сфері культури та мистецтва полягає в: законодавчому забезпеченні поліпшення бюджетного фінансування кіновиробництва; консолідації та координації виробничої, науково-технічної, інвестиційної, фінансової та зовнішньо-економічної діяльності кіностудій державної форми власності; правовому забезпеченні просування творів вітчизняної кінематографії на світовий ринок; створенні законодавчих передумов для розвитку міжнародного співробітництва в галузі кінематографії, інтеграції України в європейський та світовий кіно-простір, реалізації спільних кінопроектів; законодавчому стимулюванні інвестицій у кіновиробництво.

Саме оновлена та цілісна культурна політика, на нашу думку, може стати гарантом входження України в європейський культурний простір.

Формування демократичного, консолідованого суспільства, де знання та можливості їх практичного застосування стануть важливим засобом самореалізації і розвитку особистості та незамінними чинниками сталого і прискореного розвитку держави, потребують виконання цілого ряду завдань, спрямованих на реструктуризацію системи наукових та освітніх інституцій.

Державне фінансування освіти має бути спрямоване на недопущення зниження освітнього рівня населення України та зменшення охоплення населення (насамперед дітей шкільного віку) освітніми послугами.

Особливу увагу слід звернути на матеріальне забезпечення навчального процесу у регіонах з невисоким рівнем доходів населення, насамперед – у сільській місцевості, регіонах з високим рівнем безробіття тощо.

Важливою сьогодні також є підготовка кваліфікованих робочих кадрів і спеціалістів середньої ланки як фундаменту суспільної стабільності в майбутньому внаслідок існуючої надлишкової чисельності кадрів з вищою освітою певних спеціальностей.

Забезпечення конкурентноздатності освіти на даному етапі державотворення потребує: перегляду кількості і структури закладів вищої освіти, а також навчальних напрямів і спеціальностей, приведення їх у відповідність до потреб держави; встановлення рівнів градації вищих навчальних закладів, розробки відповідних положень і проведення акредитації навчальних

закладів на відповідність цим положенням; створення умов для реалізації принципу автономності вищих навчальних закладів; оптимізації мережі вищих навчальних закладів державної і комунальної форм власності, створення укрупнених регіональних університетів для посилення наукової та інноваційної складової їх діяльності; забезпечення прямого зв'язку між сферою освіти і ринком праці.

Необхідність удосконалення управління галуззю охорони здоров'я, збереження її цілісності, підвищення ефективності функціонування з метою вирішення завдань щодо поліпшення здоров'я населення потребують спеціальних державних підходів та інструментарію, здатних забезпечити аналіз та об'єктивну оцінку різноманітності процесів, які відбуваються в системі охорони здоров'я.

Основим нововведенням в сфері освіти має стати поетапне впровадження системи загальнообов'язкового соціального медичного страхування при якому оплата медичних послуг диференційовано залежить від особистих доходів громадян.

Передбачується, що реформування сфери охорони здоров'я повинно йти шляхом: розробки та впровадження державної програми сприяння здоровому способу життя, забезпечення доступності інформації стосовно її реалізації; орієнтації діяльності закладів охорони здоров'я на пріоритетний розвиток профілактики та раннього попередження захворювань; створення сприятливого для здоров'я довкілля; виховання особистої відповідальності за власне здоров'я та здоров'я родини, навичок самозбереження, насамперед серед дітей і молоді; встановлення економічних стимулів для роботодавців, які утримують оздоровчі заклади; переходу від фінансування медичних закладів на фінансування надання медичної допомоги; пріоритетного розвитку курортно-рекреаційної та спортивно-профілактичної сфер з метою задоволення потреб населення країни у повноцінному відпочинку, оздоровленні, профілактиці захворювань, відновленні фізичних і духовних сил людини, зменшення соціально-економічної нерівності щодо доступу до зазначених ресурсів.

Ефективність і чіткість функціонування всіх ланок механізму поліпшення якості медичної допомоги можливі тільки при узгодженій їх взаємодії. Тому керівні органи охорони здоров'я державного і територіального рівнів, лікарські асоціації, навчальні заклади, що здійснюють підготовку і післядипломне навчання медичних кадрів, медичні заклади, повинні керуватися єдиною стратегією та концептуальними підходами до поліпшення якості медичної допомоги.

Для успішності реформування сфери охорони здоров'я має бути застосований системний підхід з огляду на те, що реформи забезпечуються не тільки і не стільки галуззю охорони здоров'я, але дією всіх секторів економіки під керівництвом відповідних органів державного управління. Міжсекторальний підхід включає інформаційне, ресурсно-матеріальне забезпечення, узгодження дій влади і громади [2]. Необхідне узгодження нормативно-правових актів,

які нормують різні аспекти процесу реформування. Підготовка кадрів для здійснення реформ має включати не тільки медичну сферу, але й управлінську на рівнях яких відбувається практична реалізація реформ.

З огляду на надзвичайно високі рівні смертності населення нагальною потребою є запровадження системи заходів, спрямованих на зниження захворюваності та передчасної смертності. Йдеться про формування міжгалузевої комплексної програми, яка охоплюватиме такі різнопланові сфери як умови та охорона праці, медична допомога, якість доріг та безпека руху, економічні стимули здорового способу життя, охорона навколишнього середовища, якість продуктів харчування, що реалізуються через торгову мережу, доступність закладів масового спорту, реклама, шкільне та позашкільне виховання тощо. Доцільність формування політики збереження здоров'я обумовлена неможливістю розв'язання накопичених проблем у рамках реформи галузі охорони здоров'я.

Результатом реформування має стати створення національної моделі охорони здоров'я, діяльність та інфраструктура якої відповідатимуть потребам населення та враховуватимуть географічні, історичні й культурні особливості України.

Першочерговими заходами у сфері розвитку масової фізичної культури і спорту є створення належних умов для поширення здорового способу життя. З метою ширшого запровадження принципів здорового способу життя через поширення масового фізкультурного руху необхідно здійснити систему заходів щодо фізкультурно-оздоровчої роботи, зокрема: створити національну систему моніторингу, оцінки і прогнозування стану фізичного здоров'я населення; забезпечити максимальне наближення та доступність для широких верств населення спортивних і оздоровчих закладів; сприяння спонсорству цих заходів; системне впровадження фізкультури в навчально-виховну практику, розвиток мережі аматорських спортивних секцій; розробка і реалізація цільових програм, спрямованих на створення необхідних умов для розвитку фізичної культури і спорту; розробка та прийняття Національної доктрини розвитку фізичної культури і спорту; сприяння пропаганді масової фізкультури та поширенню принципів олімпізму, формування в населенні, особливо у дітей і молоді, стійкого інтересу до регулярних занять фізичною культурою і спортом і підвищення рівня освіченості в галузі фізичної культури; підтримка діяльності центрів фізичної реабілітації і соціальної адаптації.

Пріоритетною складовою соціальної політики має бути створення умов для стимулювання, формування стабільного платоспроможного попиту населення на основі: збільшення частки заробітної плати в структурі суспільного доходу, що ґрунтується на високій ціні робочої сили; адекватності заробітної плати соціодинаміці цін; наближення мінімальної заробітної плати до межі малозабезпеченості; підвищення рівня мінімальної заробітної плати; переходу до погодинної системи оплати праці; відновлення нормування праці,

посилення впливу тарифної системи при визначенні заробітної плати; диференціації системи оплати праці; недопущення практики штучної консервації доходів населення, заморожування заробітної плати.

З метою сприяння зайнятості населення та розвитку ринку праці передбачається спрямувати зусилля центральних та місцевих органів виконавчої влади на: досягнення пом'якшення проблеми структурного безробіття завдяки реалізації моделі гнучкої зайнятості, механізмом реалізації якої може бути гнучкість робочого часу і структури робочих місць; посилення ролі Державної служби зайнятості у вирішенні завдань створення нових робочих місць; створення ефективної системи територіальної та професійної мобільності робочої сили у спосіб активізації процесів підготовки та перепідготовки персоналу, лібералізації ринку житла; розробку державної та регіональної програми створення нових робочих місць на основі визначення соціально необхідного рівня зайнятості в країні та регіонах; реалізацію діючих механізмів надання молоді, насамперед випускникам вищих та професійно-технічних навчальних закладів, першого робочого місця; створення умов для роботи молоді у вільний від навчання час; сприяння підготовці кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами відповідно до потреб економіки та ринку праці.

Основними завданнями державної політики на ринку праці мають бути: упровадження нормативно-правової бази, що стимулюватиме розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності, розроблення державних і галузевих програм, спрямованих на створення якісних та високотехнологічних робочих місць; забезпечення збільшення частки зайнятого населення у високотехнологічних сферах промисловості; сприяння збільшенню попиту на працю шляхом державного замовлення на створення об'єктів соціальної інфраструктури; забезпечення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; сприяння працевлаштуванню осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, громадян похилого віку; створення рівних можливостей для працевлаштування жінок і чоловіків; формування ціннісно-етичних настанов населення на реалізацію економічно активної поведінки, самозабезпечення та дотримання трудової етики; стимулювання попиту на робочу силу, розробка економічних механізмів заохочення роботодавців до створення нових робочих місць з належними умовами праці; проведення виваженої імміграційної політики з метою підтримки в майбутньому необхідного рівня забезпечення економіки України робочою силою, інтеграція іммігрантів, формування в суспільстві толерантного ставлення до них; реалізація принципів соціального партнерства на ринку праці, забезпечення прозорості та детінізації трудових відносин, сприяння розвитку колективно-договірного регулювання питань у сфері праці та соціального захисту; упровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу.

Щоб бути ефективною, політика зайнятості повинна бути спрямованою на створення соціально-еконо-

мічного простору в трудовій діяльності, насамперед для ініціативних громадян чи груп людей, що здійснюється на легальній основі і забезпечує кожному особистий успіх і відповідну матеріальну винагороду, має бути спрямована на всіляку підтримку потенційно активних, підприємливих громадян, на створення умов для їхньої творчої соціально-економічної самодіяльності, постійного розширення соціального простору і свободи саморегуляції і самореалізації їхнього потенціалу [1].

У середньо- та довгостроковій перспективі покращення умов розвитку та якості трудових ресурсів в Україні потребуватиме досягнення певних цільових орієнтирів. По-перше, інституціонального та правового забезпечення професійної підготовки кадрів. Завданнями для досягнення такого орієнтиру є: комплексне прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих кадрів та фахівців; формування обґрунтованих обсягів державного замовлення відповідно до потреб ринку праці; активізація співпраці центрів зайнятості з вищими навчальними закладами з метою більш широкій та оперативній перепідготовки кадрів, у першу чергу, незайнятого населення; започаткування розроблення мінімальних нормативів забезпечення навчальних майстерень, дільниць, лабораторій, полігонів та господарств державних професійно-технічних навчальних закладів новим обладнанням, устаткуванням, сучасною технікою.

По-друге, підвищення якості робочої сили – формування конкурентоспроможного трудового потенціалу на всіх регіонально-галузевих рівнях. Завданнями для досягнення цього орієнтиру є: посилення ролі Державної служби зайнятості в регулюванні процесів на ринку праці шляхом співпраці з роботодавцями та органами освіти; розроблення та впровадження системи внутрішньої оцінки працівників, переорієнтованої на кінцевий результат та індивідуальні професійні досягнення; створення бази даних поточної і прогнозованої потреби у кадрах підприємств, галузей і адміністративно-територіальних одиниць (у розрізі спеціальностей і кваліфікаційних рівнів); здійснення роботодавцями моніторингу якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами та доведення його результатів до навчальних закладів та громадськості;

Реалізація державної політики за означеними напрямками покликана забезпечити зменшення якісних та кількісних диспропорцій на ринку праці, збільшення чисельності зайнятого населення, створити сприятливі умови для формування, розвитку і реалізації трудового потенціалу людини і суспільства в цілому.

Пріоритети гуманітарного розвитку у сфері міжетнічних відносин вимагають забезпечення юридичної й фактичної рівності національностей у соціальній й економічній сфері, формування культури міжетнічних взаємин, заснованої на принципах толерантності, інтересу та поваги до культурних надбань один одного.

Гармонізація міжетнічних та міжконфесійних відносин потребує: активізації політики підтримки національної культури та мови і мов національних

меншин в усіх регіонах країни шляхом фінансування інноваційно-освітніх, культурних, інформаційних програм; підтримка діяльності національно-культурних товариств та інших організацій національних меншин; протидії ксенофобії, а також усім формам нетерпимості та дискримінації за етнічною, релігійною та расовою ознаками, сприяти підвищенню рівня толерантності в суспільстві; забезпечення відкритості та прозорості державної політики у сфері забезпечення права на свободу совісті та віросповідання на всіх рівнях суспільного життя; утвердження принципів взаємоповаги та толерантності між віруючими, релігійними організаціями різних віросповідань, сприяння міжконфесійному порозумінню.

Державна політика щодо формування та розвитку духовних цінностей суспільства має будуватися на таких основних принципах: пріоритету вітчизняним науці, культурі, освіті; історичної спадкоємності, дбайливого ставлення і раціонального використання духовної спадщини українського народу та інших етносів, які проживають на території нашої держави; забезпечення рівності прав і можливостей громадян, соціальних груп, українського суспільства в доступі до отримання, створення, використання і розповсюдження духовних цінностей; виключення монополізму у сфері духовного виробництва; поєднання бюджетних асигнувань і приватних коштів у фінансуванні духовної сфери; морального і матеріального заохочення діяльності, спрямованої на розвиток системи духовних цінностей, а також на захист всіх видів цієї діяльності і її результатів.

Стратегічною метою державної політики щодо регулювання взаємодії соціогуманітарних ідентичностей має бути формування української політичної нації – єдиного внутрішньоцілісного суспільного організму, у якому інтереси індивідуальних чи колективних носіїв будь-якої ідентичності мають бути в цілому однаковими.

Мають бути створені умови для розвитку української мови як основи державної й національної культури. З цієї метою варто: удосконалити нормативно-правове поле функціонування державної мови, чітко визначивши санкції проти порушників законодавства у цій сфері та налагодивши контроль за його дотриманням; налагодити на державному рівні просвітницько-пропагандистську роботу серед широких верств населення щодо популяризації української мови та української продукції національної культури; надати достатню фінансову, організаційну та кадрову підтримку україномовним засобам масової інформації, книгодрукуванню, кінематографу, художнім колективам, творчим спілкам та ін., структурним елементам вітчизняної культури, які своєю діяльністю сприяють поширенню ареалу вжитку державної мови.

Для реалізації стратегії розв'язання житлової проблеми в Україні має бути здійснено такі кроки: надання молодим сім'ям цільових довгострокових кредитів на купівлю та будівництво житла, підвищення ефективності механізму кредитування молодих сімей залежно від чисельності дітей у сім'ї; удосконалення житлової політики, зокрема шляхом

розвитку довгострокової оренди муніципального житла, упорядкування механізму надання відомчого, службового, соціального житла; стимулювання приватного будівництва на селі.

Необхідно вдосконалити національну екологічну політику з метою забезпечення сталого розвитку, гармонізації економіки та довкілля, що дозволить ефективно реалізувати захист конституційного права громадян на безпечне навколишнє середовище.

Основними завданнями у напрямі гармонізації людського і природного середовища мають бути: досягнення безпечного для здоров'я людини стану навколишнього природного середовища; забезпечення екологічної безпеки, зменшення навантаження на навколишнє природне середовище, зумовленого економічним зростанням; екологізація продуктивних сил, впровадження безвідходних і маловідходних технологій виробництва та систем життєзабезпечення, розвиток альтернативних джерел енергії, зниження ресурсомісткості та енергомісткості виробництва; формування в суспільстві екологічної свідомості й екологічної етики.

Особливої уваги потребує комплекс індустрії відпочинку, всебічний розвиток туристичної та рекреаційно-курортної сфери. Відтак, необхідним є: впровадження нових видів матеріально-технічного забезпечення туристичного обслуговування, які поліпшують якість послуг, впровадження інформаційних технологій; приведення якості послуг, які надаються туристам, до світових стандартів; формування стратегії розвитку українських курортів; сприяння розвитку готельного господарства, будівництву інших інфраструктурних об'єктів туристичної та курортно-рекреаційної сфери, створенню готельних мереж у туристичних центрах країни, формуванню цілісної системи розвитку внутрішнього туризму, у тому числі дитячого та молодіжного; облаштування необхідною туристичною інфраструктурою транспортних коридорів та шляхів сполучень, створення системи інформаційного забезпечення туристів у дорожньо-транспортній мережі; розвиток страхового сегмента у сфері туризму, підвищення рівня безпеки туристів; відновлення культурно-історичних об'єктів, які мають мотивуюче значення для розвитку туризму.

Інформаційний простір як складова єдиного гуманітарного простору вимагає від нас проведення

якісної державної інформаційної політики. Першочергові завдання держави у сфері інформаційної політики мають передбачати: залучення інвестицій для розвитку інформаційної інфраструктури, впровадження та поширення сучасних інформаційних технологій; розвиток вітчизняного виробництва в інформаційній сфері шляхом державної підтримки національного продукту на світовому ринку; недопущення монополізації інформаційного ринку України; посилення соціальної відповідальності засобів масової комунікації; посилення контролю в інформаційній сфері з боку громадськості; розвиток інформаційної, довідково-інформаційної діяльності в системі управлінських структур; створення інформаційного (мережевого) суспільства на базі інформаційно-комунікаційних технологій.

На місцевому рівні необхідно забезпечити активну взаємодію органів місцевого самоврядування з інститутами громадянського суспільства задля розроблення місцевих програм соціально-гуманітарного розвитку з метою реалізації соціальних, культурних, науково-дослідницьких, освітніх, інформаційно-дослідницьких та інших проектів.

Подальше вдосконалення управління у соціально-гуманітарній сфері на усіх рівнях адміністративно-територіального поділу передбачає необхідність запровадження єдиних стандартів, нормативів надання послуг у цій сфері, показників вимірювання рівня життя населення за соціально-гуманітарними показниками.

IV. Висновки

З наведеного випливає, що успішність реалізації ключових перетворень в Україні в усіх сферах суспільного та державного буття прямо залежить від того, наскільки ефективною буде соціально-гуманітарна політика держави. Саме реалізація комплексних заходів у соціогуманітарній сфері дозволить забезпечити: максимальне пом'якшення негативних наслідків трансформаційних процесів для населення; ефективну взаємодію та зворотній зв'язок із громадськістю під час проведення реформ; впевненість власних громадян і світової громадськості у правильності обраного владою реформаційного курсу, його належну підтримку на національному та міжнародному рівні; високий рейтинг політичної легітимності влади та відповідний рівень довіри до неї з боку вітчизняної громадськості, закордонних партнерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В. Гуманітарна політика України в період утвердження незалежності / В. Андрущенко // Філософія політики. - К.: Знання України, 2014. - Т. IV - С. 317-336.
2. Надольний І. Соціально-гуманістичний потенціал національної свідомості / І. Надольний // Державне управління в Україні: реалії та перспективи. - К.: Вид-во НАДУ, 2005. - С. 29-34.
3. Скуратівський В. Гуманітарна політика в Україні / В. Скуратівський. - К.: Вид-во УАДУ; Міленіум, 2002. - С. 59-60.

Ю. И. Стельмашук,

Академия муниципального управления, Киев, Украина

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИОГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

Исходя из основных принципов, задач и приоритетов социально-гуманитарной политики определены основные направления развития социально-гуманитарной сферы. Предложены пути совершенствования механизмов государственного регулирования развития социогуманитарной сферы в условиях глобальной трансформации общества. Обобщены основные принципы, на которых должен базироваться развитие социально-гуманитарной сферы.

Ключевые слова: социально-гуманитарная сфера, государственное регулирование, механизмы государственного регулирования, гуманитарная политика, социальная политика, культура, образование, наука, здравоохранение, духовность.

Y. Stelmashchuk,

Academy of Municipal Management, Kyiv, Ukraine

IMPROVING THE MECHANISMS OF STATE REGULATION OF SOCIO-HUMANITARIAN SPHERE IN THE GLOBAL TRANSFORMATION OF SOCIETY

Based on the basic principles, objectives and priorities of social and humanitarian policy defines the main directions of social and humanitarian sphere.

Ways of improving the mechanisms of state regulation of socio-humanitarian sphere in the global transformation of society. Proposed to replace the system of government in the humanitarian sphere for social and public administration, which will play a major role the public and state authorities should remain executors of decisions taken democratically.

Particular attention is paid to maintenance of educational process, the scope of health care in regions with low incomes, especially - in rural areas with high unemployment.

Emphasized that the priority component of social policy should be to create conditions to encourage the formation of stable solvent demand.

It is emphasized that the strategic goal of state policy for cooperation between humanities identities must be the Ukrainian political nation - the only vnutrishnotsilisnoho social organism in which the interests of individual or collective carriers of any identity should be generally the same.

Indicated the need to improve national environmental policy for sustainable development, harmonization of the economy and the environment that will effectively implement protection of citizens' constitutional right to a safe environment.

Overview basic principles which should be based on the development of social and humanitarian sphere.

It is proved that the implementation of adequate measures in the field of humanities will provide: maximum mitigate the negative consequences of transformation processes to the public; effective interaction and feedback from the public during the reforms; the confidence of its citizens and the world community in the correctness of the chosen power Reformation rate it appropriate support at national and international level; high ranking political legitimacy and the respective credibility of the national public, foreign partners.

Keywords: social and humanitarian sphere, government regulation, government regulation mechanisms, social policy, social policy, culture, education, science, health, spirituality.

Рецензенти: Драган І. О., д-р наук з держ. упр., с.н.с.;

Халецька А. А., д-р наук з держ. упр., професор.

Шатун В. Т.,
кандидат політичних наук, доцент
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

КОНЦЕПЦІЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті аналізується проблема організації неперервної освіти, яка спрямована на постійне вдосконалення і цілісний розвиток людини протягом усього її життя, на підвищення можливостей її трудової й соціальної адаптації у мінливому світі і є одним із вагомих чинників економічного та соціально-культурного прогресу.

Останнім часом навчання впродовж життя стало ключовим елементом у визначенні Європейським Союзом стратегій щодо формування розвиненого суспільства, що базується на знаннях.

Сьогодні у питанні об'єднання людства на основі певних цінностей і цільових орієнтирів одним із пріоритетних чинників є неперервна освіта. Неперервність навчання в сучасних умовах постає як принцип навчання, якість навчального процесу і як умова становлення особистості.

Сучасний досвід розвинених країн доводить, що неперервна освіта стосується не лише поглиблення та розширення загальної освіти, професійної компетентності, а й культури, виховання, системи цінностей та світогляду. Цей процес є успішним, якщо він організаційно забезпечений системою державних та суспільних інститутів і є обов'язковим критерієм оцінки рівня професійного розвитку.

Стаття присвячена виявленню та поширенню позитивного досвіду з популяризації навчання протягом усього життя в рамках сучасної системи державного управління. Основоположні засади концепції навчання впродовж життя закладено в документах Європейського Союзу, які отримали свій розвиток у національних нормативно-правових системах країн Європи. Визначаються основні функції неперервної освіти та цілі, що ставляться і реалізуються в системі неперервної освіти.

Пропонуються шляхи щодо планування і здійснення неперервної освіти в системі державного управління України. Виділено основні принципи освіти впродовж усього життя, що обумовлені не лише реальною ситуацією, а й законодавчим забезпеченням, доступністю освіти, послідовністю та спадковістю її здобуття, державною підтримкою освіти на всіх її рівнях.

Визначено об'єктивні обмеження інтеграції української системи вищої освіти у Європейський простір, неясність перспектив та принципів взаємовідносин України та ЄС. Незавершеність адаптації національного законодавства до стандартів європейського права, а також неготовність європейських країн та ЄС до ліквідації міграційних перешкод для громадян України суперечать принципу мобільності у Болонському процесі і не дозволяють повною мірою реалізувати його в Україні.

Ключові слова: адаптація, неперервна освіта, виховання, глобалізація, державні службовці, дистанційне навчання, європейські стандарти, індекс людського розвитку, культура, працевлаштування, пристосованість, рівні можливості, система цінностей.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом питання навчання впродовж життя стало визначальним елементом у запропонованій Європейським Союзом стратегії щодо формування розвиненого суспільства, що базується на знаннях.

Європейська Комісія об'єднала різні освітні й навчальні ініціативи у цілісну Програму навчання протягом життя (Lifelong Learning Programme). Зазначена Програма передбачає зростання інвестицій у людей і знання, набуття основних навичок, включно

з цифровою грамотністю, і розширення можливостей для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Мета полягає в тому, щоб забезпечити людей будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного навчання [9].

Сьогодні неперервна освіта у питанні об'єднання людства на основі певних цінностей і цільових орієнтирів є одним із пріоритетних чинників. Неперервність навчання в сучасних умовах визначається як принцип навчання, якість навчального процесу і як умова становлення особистості.

За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації і передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Сьогодні не можна за 5–6 років підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Нині щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США (зниження її на 50%) унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж за 5 років, тобто стосовно до нашої системи освіти часто раніше, ніж закінчується навчання [7].

Отже, розв'язання означеної проблеми можливе шляхом переходу до навчання протягом усього життя людини, за умов, що базова освіта періодично оновлюється і доповнюється відповідними програмами додаткової освіти.

Складна і багатофакторна наукова і практична робота щодо навчання людей впродовж усього життя базується на наступних основних аспектах:

- потреби і права людей на навчання впродовж життя;
- формування комплексного підходу до питань формального і неформального контексту навчання;
- адекватне фінансування зазначених видів навчання;
- охоплення широкого загалу людей – від наймолодших до найстаріших;
- забезпечення демократизації доступу до навчання.

Індекс людського розвитку (ІЛР) – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття як основних характеристик людського потенціалу і є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів. При підрахунку ІЛР враховуються три види показників:

- очікувана тривалість життя – оцінює довголіття;
- рівень грамотності населення країни: середня кількість років, витрачених на навчання, та очікувана тривалість навчання;
- рівень життя, оцінений через ВНД на душу населення в доларах США.

Отже, останні роки концепція навчання впродовж життя стала визначальним елементом у формулюванні Європейським Союзом стратегій щодо формування найбільш конкурентоспроможного і динамічного суспільства, що базується на знаннях. Навчання впродовж життя стало головною метою в розробці Європейської стратегії працевлаштування. Концепція навчання впродовж життя спирається на чотири стовпи:

- спроможність працевлаштування;
- пристосовність;
- підприємництво;
- рівні можливості.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання впровадження неперервної освіти впродовж життя людини завжди були в полі зору вітчизняних науковців Ф. Ващука, Д. Дзвінчука, В. Журавського, О. Замори, О. Кашуби, Б. Клименка, К. Ковальської, В. Кременя, Л. Лук'янової, Н. Москаленко, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Пахомова, Н. Семенюк, М. Солдатенка, М. Степко, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. ЩЕРБАКА.

Серед зарубіжних дослідників варто зазначити вчених П. Альхайта, А. Гартунга, Е. Грубера, А. Даринського, А. Корреа, Л. Коханова, І. Кноль, З. Нольда, К. Хоул, П. Шукла, У. Елліот, Р. Окс, У. Хілтон та ін.

Стан розвитку освіти протягом життя постійно перебуває в центрі уваги різноманітних європейських інститутів. Відсоток людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання протягом життя, складає 9,7% у межах ЄС. У країнах ЄС велику увагу навчанню своїх працівників приділяють на підприємствах. Кількість усіх підприємств, які забезпечили навчання своїм працівникам, складає від 21% у Греції до 90% у Великій Британії і 60% у середньому по ЄС. Позитивна динаміка спостерігається у більшості країн, що останнім часом приєдналися до Євросоюзу. Початкове професійне навчання у межах підприємств найбільш розвинене у Німеччині, Великій Британії, Австрії, Данії, Нідерландах, Італії та Франції – близько 50% робітників. Численні дослідження із проблем неперервної освіти, дистанційного навчання, освіти для дорослих виявили особливості неперервного навчання, що дозволило визначити перелік вимог до систем неперервного навчання: середньорічний темп приросту нових знань складає 4–6%, тобто близько 50% професійних знань фахівця має бути після завершення навчання, а обсяг часу, необхідного для поновлення професійних знань фахівців із вищою освітою, складає 28% від обсягу часу, який має працівник протягом усього працездатного періоду [9].

Таким чином, неперервна освіта стає важливим чинником конкурентоспроможності фахівця на ринку праці.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є вивчення феномену неперервності освіти на різних історичних етапах суспільного розвитку та виявлення особливостей, притаманних кожному з них, аналіз розвитку концепції навчання впродовж життя в сучасних умовах у світі та розробка рекомендацій щодо її подальшої імплементації в Україні в комплекс системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, у тому числі державних службовців.

На сучасному етапі назріла необхідність у розробці теоретично обґрунтованих, практично значимих і переконливих концептуальних підходів до організації системи неперервної освіти для державних службовців в Україні. Імплементація адміністративної реформи та формування сучасних засад механізму функціонування державного апарату, а також підвищення якісного

рівня державної служби органічно пов'язані з високою професійною підготовкою кадрів [9].

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах глобалізації освіта протягом усього життя зумовлює як особистісні якості кожної людини, так і економічний та духовний потенціал кожної держави. Серед множини цілей, що ставляться і реалізуються в системі неперервної освіти, можна виділити три складові.

Перша – додаткова професійна освіта – сприяє формуванню професійної основи кадрового потенціалу сучасної високотехнологічної економіки. Споживачами даної частини системи неперервної освіти є соціально адаптована частина населення, яка отримує освіту послідовно на всіх рівнях.

Друга – забезпечує різноманітним групам населення можливість адаптуватися до мінливих умов життя; передбачає освіту, спрямовану на адаптацію і реабілітацію соціальних і професійних груп, не здатних самостійно пристосуватися до швидкозмінного соціального середовища. До цієї системи залучаються громадяни, що не мають через різні причини доступу до формальної системи професійної освіти.

Третя складова системи освіти дорослих забезпечує задоволення різноманітних індивідуальних освітніх потреб громадян: мовну підготовку, отримання психологічних, культурологічних та інших знань, комунікативних навичок, спеціальних умінь тощо [7].

Серед функцій неперервної освіти більшість дослідників виділяють:

- розвиваючу – задоволення духовних запитів особистості, потреб творчого зростання;
- компенсуючу – заповнення пробілів у базовій освіті;
- адаптивну – оперативна підготовка і перепідготовка в умовах мінливої виробничої і соціальної ситуації;
- інтегруючу в незнайомий культурний аспект;
- функцію ресоціалізації (повторної соціалізації).

М. Карпенко у змісті неперервної освіти визначає три основних значимих компоненти, пов'язані з навчанням дорослого населення:

- навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну;
- професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації;
- загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю [7].

Процес неперервної освіти – це послідовні кроки, кожний із яких має розвивати знання, набуті людиною на попередніх етапах навчання, і водночас – закладати засади для подальшої освіти. Основними вимогами до навчального процесу, який мають забезпечити системи неперервного навчання, є індивідуалізація, релевантність і орієнтація на практичний, прикладний результат [9].

Спрощена модель навчального процесу в системі неперервного навчання має такий вигляд:

- дослідження, аналіз і визначення освітніх потреб і цілей особи;

– тестування, перевірка і виявлення наявних знань, умінь та навичок учня, що відповідають цілям навчання;

– розробка, формування й адаптивна підтримка релевантного навчального процесу на підставі відомостей, отриманих на перших двох етапах.

Щодо перспектив запровадження прогресивних елементів концепції неперервного навчання в систему підготовки кадрів для державного управління в Україні – перш за все необхідне проведення рішучих реформ у системі їх освіти. Адекватність розвитку освіти стосовно сучасних завдань і вимог розглядається як найважливіша передумова подальшого розвитку незалежної України як демократичної європейської держави.

Стратегічним завданням освіти є оцінювання інтелекту, здібностей та можливостей кожного державного службовця і створення таких умов навчання, які б допомагали у відповідності з отриманими результатами оцінки максимально ефективно реалізуватися кожному професіоналу [6].

У становленні системи навчання державних службовців, зокрема в забезпеченні його неперервності, важливе місце займає зміна ставлення до нього як з боку керівників, так і з боку службовців органів державної влади та місцевого самоврядування. Важливо, щоб на національному рівні систематичне професійне навчання державних службовців стало невід'ємною складовою їхньої професійної діяльності. Нині ж комплексне підвищення кваліфікації держслужбовця може виступати лише його особистою ініціативою, а не обов'язковою вимогою, частиною державно-управлінської стратегії, а тому не підтримується повністю за рахунок коштів державного бюджету [3].

Найповніше це завдання може бути виконано шляхом планування і здійснення неперервної освіти.

Одним з об'єктивних обмежень інтеграції української системи вищої освіти у Європейський простір є невизначеність перспектив та принципів взаємовідносин України та ЄС.

Незавершеність адаптації національного законодавства до стандартів європейського права, а також неготовність європейських країн та ЄС до ліквідації міграційних перешкод для громадян України суперечать принципу мобільності у Болонському процесі і не дозволяють повною мірою реалізувати його в Україні.

Гальмує Болонський процес в Україні також відсутність громадських структур у сфері освіти та їхньої співпраці з асоціаціями освіти й наукових досліджень Європи.

Бракує інформаційного обміну та інформування громадськості про переваги системи освіти протягом життя, недостатньо відповідних самостійних наукових та соціологічних досліджень.

Участь України в Болонському процесі потребує системної реорганізації національного простору вищої освіти з акцентуванням уваги на проблемних стратегічних напрямках.

Висновки. Навчання впродовж життя в Україні на національному рівні має бути визначене як повноправна

освітня сфера, з належним чином організованим контролем і перевіркою якості та забезпеченням визнання рівноправними різноманітних форм освіти.

Актуальною є розробка відповідної програми розвитку в Україні системи освіти протягом життя для усіх верств населення, яка б передбачала: розробку критеріїв оцінки попереднього навчання, механізмів створення, визнання й утвердження неформальних видів освіти, визначення основних навичок і компетенцій,

підготовку персоналу для створеної системи навчання протягом життя.

Серед основних принципів освіти впродовж усього життя, зокрема в системі державного управління в Україні, можна виділити такі основні, обумовлені не лише реальною ситуацією, а й законами про освіту: доступність освіти, послідовність та спадковість її здобуття, державна підтримка освіти на всіх її рівнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Багмет М. О. Науково-просвітницькі євроінтеграційні доробки Чорноморського державного університету імені Петра Могили / М. О. Багмет // Наукові праці : Політологія. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. П. Могили, 2014. – Вип. 218. Том 230. – С. 6–14.
2. Ганф Г. Кредитні системи для навчання впродовж життя та Національна рамка кваліфікацій у Данії. Компонент II, Травень 2013 року / Г. Ганф [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/Credit%20systems%20and%20NQF%20-%20Denmark_UKR.pdf
3. Замора О. М. Концепція навчання впродовж всього життя в умовах сучасного державного управління / О. М. Замора [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.google.com.ua/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8>
4. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи : монографія / за заг. ред. Ф. Г. Ващука. – Ужгород : ЗакДУ, 2011. – 560 с.
5. Кредитні системи для навчання впродовж життя та Національна рамка кваліфікацій у Данії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%BC%D0%B4%D1%84%D0%B2/Desktop/Credit%20systems%20and%20NQF%20-20Denmark_UKR.pdf
6. Лук'янова Л. Неперервна освіта впродовж життя: історичний огляд, сучасні реалії / Л. Лук'янова // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія : Педагогіка. – 2015. – № 2 (15). – С. 187–192.
7. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка : Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>
8. Семенюк Н. Безперервна освіта: світова практика й Україна / Н. Семенюк // Вища освіта України. – 2012. – № 4. – С. 100–106.
9. Степко М. Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Х., 2004. – 111 с.

В. Т. Шатун,

Чорноморський національний університет ім. Петра Могили, г. Николаев, Україна

КОНЦЕПЦИЯ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ЖИЗНИ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ОБЩЕСТВА

В статье анализируется проблема организации непрерывного образования, которая направлена на постоянное совершенствование и целостное развитие человека на протяжении всей его жизни, на повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в меняющемся мире и является одним из весомых факторов экономического и социально-культурного прогресса.

В последнее время обучение в течение жизни стало ключевым элементом в определении Европейским Союзом стратегий по формированию развитого общества, основанного на знаниях.

Сегодня в вопросе объединения человечества на основе определенных ценностей и целевых ориентиров одним из приоритетных факторов является непрерывное образование. Непрерывность обучения в современных условиях выступает как принцип обучения, качество учебного процесса и как условие становления личности.

Нынешний опыт развитых стран показывает, что непрерывное образование касается не только углубления и расширения общего образования, профессиональной компетентности, а и культуры, воспитания, системы ценностей и мировоззрения. Этот процесс является успешным, если он организационно обеспечен системой государственных и общественных институтов и является обязательным критерием оценки уровня профессионального развития.

Статья посвящена выявлению и распространению положительного опыта по популяризации обучения в течение всей жизни в рамках современной системы государственного управления. основополагающие принципы

концепции обучения в течение жизни заложено в документах Европейского Союза, получивших свое развитие в национальных нормативно-правовых системах стран Европы. Определяются основные функции непрерывного образования и цели, относящиеся и реализующиеся в системе непрерывного образования.

Предлагаются пути планирования и осуществления непрерывного образования в системе государственного управления в Украине. Выделены основные принципы образования на протяжении всей жизни, обусловленные не только реальной ситуацией, но и законодательным обеспечением, доступностью образования, последовательностью и преемственностью его получения, государственной поддержкой образования на всех его уровнях.

Определены объективные ограничения интеграции украинской системы высшего образования в Европейское пространство, неясность перспектив и принципов взаимоотношений Украины и ЕС. Незавершенность адаптации национального законодательства к стандартам европейского права, а также неготовность европейских стран и ЕС к ликвидации миграционных препятствий для граждан Украины противоречат принципу мобильности в Болонском процессе и не позволяют в полной мере реализовать его в Украине.

Ключевые слова: адаптация, непрерывное образование, воспитание, глобализация, государственные служащие, дистанционное обучение, европейские стандарты, индекс человеческого развития, культура, трудоустройство, приспособляемость, равные возможности, система ценностей.

V. Shatoon,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

THE CONCEPT OF LIFELONG EDUCATION AS A KEY ELEMENT OF THE STRATEGY OF THE EUROPEAN UNION ON THE COMPETITIVE SOCIETY FORMATION

The issue of lifelong education which is targeted at the constant perfection and fulfilled development of a person throughout their whole life, the increase of opportunities of their labour and social adaptation in the changing world, being one of the valuable factors of economical and social-cultural progress, is analyzed in this article.

Lately lifelong education became the key element for the European Union to define strategies on formation of the developed and knowledge-based society.

These days lifelong education appears to be one of the priority factors on the issue of humanity unification based upon the certain values and goal landmarks. Continuity of education in modern conditions acts as an education principle, educational process quality and a condition for personality formation.

The present experience of the developed countries proves lifelong education to touch not only upon deepening and widening of the general education, professional competence, but also culture, upbringing, value system and ideology. This process is successful if it is supported by the system of state and public institutes in terms of organization and is an obligatory criterion for evaluation of the level of professional development.

The article is devoted to revealing and spreading the positive experience of lifelong education within the framework of the modern state government system. The basic principles of the lifelong education concept have been built up in the documents of the European Union which have been developed in the national legal systems of European countries. The basic functions of lifelong education and the goals considering and being completed in the lifelong education system are defined.

The routes of planning and implementation of lifelong education in the state government system of Ukraine are proposed. The basic principles of lifelong education influenced by either real situation or legislative security, education availability, its consistency and succession, state support of education at all levels are highlighted.

The objective limitations on integration of Ukrainian high education system into the European space, indistinctness of perspectives and principles for the relations between Ukraine and the EU are defined. Incompleteness of the national government adaptation to the European law standards, and unreadiness in the European citizens and the EU to eliminate the migration limitations for the Ukrainian citizens contradict with the mobility principle of the Bologna process and provide no opportunities for its full realization in Ukraine.

Key words: adaptation, lifelong education, upbringing, globalization, government employees, distance education, European standards, human development index, culture, employment, adaptability, equal opportunities, value system.

Рецензенти: Багмет М. О., д-р іст. наук професор;

Смельянов В. М., д-р наук з держ. упр., професор.

КОМПРОМІС ПРІОРИТЕТІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ

В статті окреслено проблеми підвищення ефективності державного управління розвитком соціальної сфери; систематизовано етапи діагностичного аналізу процесів розвитку соціальної сфери; представлено комплекс пропозицій щодо удосконалення державного управління розвитком соціальної сфери. Показано що ефективність державного управління розвитком соціальної сфери багато в чому залежить від динаміки розвитку тих чи інших соціальних проблем. Одні проблеми об'єктивно зменшуються і навіть сходять нанівець, інші - набувають загрозливого характеру соціально-політичної кризи, треті створюються і роздуються штучно зацікавленими силами з метою дестабілізації і отримання політичних дивідендів за рахунок критики влади.

Ключові слова. державне управління, розвиток соціальної сфери; органи державного управління, соціальна політика.

Вступ.

У сучасній науковій літературі розгляду взаємозв'язку між полем суспільних проблем і пріоритетами державного управління в соціальній сфері приділяється велика увага. Подібний інтерес пояснюється не тільки постійно зростаючим державно-управлінським впливом на суспільне життя, а й тим, що воно стає все більш вирішальним фактором управління соціально-економічними процесами.

Складність визначення цілей державного управління розвитком соціальної сфери в сучасній правовій, побудованій на демократичних принципах державі обумовлена тим, що ці цілі потрібно базувати на загальнонаціональних інтересах. Однак в силу того, що суспільство складається з різних соціальних верств і політичних груп, в тому числі з правлячої еліти, яка намагається нав'язати суспільству свої вузько корпоративні інтереси як національні, часто буває зовсім непросто диференціювати їх між собою. І ще більш складно такому поділу піддаються державні інтереси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Об'єктом дослідження широкого кола українських науковців і фахівців стало вивчення механізмів активізації соціального розвитку. Серед них особливої уваги заслуговують роботи Амоші О., Власенко Н., Власюка О., Ворони В., Гансової Е., Куценко В.І., Калачової І., Курило І., Лібанової Е., Макарової О., Мандибури В., Новикової О., Осауленка О., Остафійчук Я.В., Палія О., Папієва М., Пирожкова С., Садової У., Скуратівського В., Шевчука П. та інших. Інституалізацію соціальної сфери висвітлюють у своїх працях Кінаш І., Новіков В., Синявська І. Теоретико-методологічні основи дослідження державного управління соціальним розвитком

закладені у працях концептуального характеру щодо державно-управлінських механізмів. Особливої уваги заслуговують роботи Авер'янова В., Атаманчука Г., Бакуменка В., Князева В., Малиновського В., Мельника А., Нижник Н., Олуйка В., Надолішнього П., Сурміна Ю., Цветкова В., Юзькова Л. та інших.

Водночас, незважаючи на велику кількість наукових праць присвячених даній тематиці, проблеми покращення функціонування та розвитку соціальної сфери, а також проблеми підвищення ефективності державного управління розвитком соціальної сфери в Україні залишаються актуальними і недостатньо висвітленими.

Метою дослідження є розгляд окремих аспектів проблем підвищення ефективності державного управління розвитком соціальної сфери та удосконалення діагностичного аналізу процесів розвитку соціальної сфери.

Результати. Для забезпечення внутрішньополітичної, економічної та соціальної стабільності, головних передумов подальшого існування і розвитку, будь-яке суспільство змушене постійно регулювати свої соціальні проблеми. Засіб такого врегулювання - комплекс механізмів державного управління, спрямованих на розвиток соціальної сфери.

Аналізуючи процес визначення проблем і цілей державного управління розвитком соціальної сфери через призму діяльності різних соціальних верств і установлених інститутів громадянського суспільства, згідно принципу делегування владних повноважень «знизу-вгору», можна виділити кілька основних етапів даного процесу:

1. Винесення в площину громадського обговорення проблем, які з зовнішніх переходять в статус

внутрішніх, особистих для різних соціальних верств, професійних груп, громадських інститутів.

2. Мобілізація соціальних верств, професійних груп, інших функціональних спільнот, які прийшли до усвідомлення проблем і необхідності їх вирішення, на формування своїх організаційних структур, націлених на вирішення цих проблем і відповідний вплив на державу.

3. Делегування представників соціальних верств і професійних груп для здійснення представницьких функцій і активної участі в розробці та реалізації державної політики з тих чи інших зловбодених питань.

Виважене і адекватне визначення проблеми державного управління розвитком соціальної сфери лягає в основу подальшого аналізу і прийняття на його основі конструктивних рішень. Безумовно, будь-яка проблема - це продукт певного збігу обставин, результат конкретних тенденцій і подій, безпосередньо пов'язаних з соціально-економічним контекстом і його проявами.

Причини і рушійні сили будь-якого явища різноманітні. В першу чергу це : природні процеси і явища; соціальні протиріччя і конфлікти; економічна і політична стагнація, кризи; недоліки у функціонуванні системи державного управління; досягнення науково-технічного прогресу; інновації та новітні засоби комунікації; глобалізація.

Головні проблеми в суспільстві виникають внаслідок такої діяльності органів державної влади, яка вочевидь суперечить основним інтересам суспільства і домінуючим тенденціям соціально-економічного розвитку. В цьому випадку у міру накопичення протиріч загострюється основна громадська колізія - між актуальними інтересами і потребами різних соціальних груп і можливістю їх задовольнити в поточній ситуації [2].

Розрізняють щонайменше два підходи до визначення проблем суспільного характеру:

- за чисельністю людей, яких вони безпосередньо зачіпають;
- за інтересом людей до тих чи інших проблем.

Зрозуміло, далеко не кожна проблема потрапляє у фокус державної уваги. Тому необхідно виробляти механізми постановки такого роду проблем перед органами державної влади - в результаті чого держава починає оцінювати ці проблеми як актуальні в національному масштабі, нерідко навіть надає їм політичне забарвлення. Як наслідок рішення зазначених проблем переходять в розряд державних завдань, з розподілом навантаження по їх вирішенню між державним і регіональним рівнями.

У цьому випадку найчастіше формується політичний порядок денний, який служить визначальним орієнтиром для різних органів влади на кожен поточний момент часу. При цьому в такий порядок денний можуть входити не тільки питання, які є конфліктними між суспільством і державою, а й дисонанси, протиріччя всередині держави і суспільства, а також між різними соціальними верствами і групами.

Проте, за більшістю животрепетних проблем суспільство, як правило, демонструє консолідовану

точку зору. Злочинність, тероризм, охорона здоров'я, екологія, подолання бідності - ці та інші подібні проблеми суспільство практично одноголосно визнає як актуальні, зловбоденні, і тільки при виборі способів і засобів їх вирішення починає демонструвати відмінність точок зору.

Щоб суспільні проблеми перетворилися в політичні і склали порядок денний для законодавчої і виконавчої влади, необхідно задіяти певні суспільні інститути і політичні майданчики.

Перш за все це Верховна Рада, парламент-ські комітети, робочі групи при міністерствах і відомствах, в яких проблеми отримують своє актуальне визначення, проходять через процес обговорення, після чого механізми їх вирішення виносяться на суд суспільства.

У цьому процесі особлива роль відводиться політичним партіям або їх фракціям в парламенті, які розробляють політичні програми, державні стратегії, пропонують суспільству свої плани по вирішенню суспільних проблем і послідовність їх втілення.

Аналогічним чином діють різні громадські структури, яким відведена контрольно-консультативна функція при органах державної влади, некомерційні організації та бізнес-спільнота. Їх діяльність представлена наступними утвореннями:

- координаційна рада з питань розвитку громадянського суспільства при президенті України;
- секретаріат уповноваженого Верховної Ради України з прав людини
- діючий в структурі Адміністрації президента України уповноважений президента з прав дитини та уповноважений президента з прав людей з інвалідністю;
- різні форуми, соціальні платформи, робочі площадки.

Формування політичного порядку денного багато в чому обумовлюється тією політичною боротьбою, яку ведуть різні організації, групи і соціальні верстви суспільства. При цьому їх доповнюють і тіснять проблеми усталеного характеру, які постійного перебувають у фокусі влади: злочинність, трудова міграція, екологія, а також проблеми, які виникають під впливом екзогенних факторів.

Ефективність державного управління розвитком соціальної сфери багато в чому залежить від динаміки розвитку тих чи інших соціальних проблем. Одні проблеми об'єктивно зменшуються і навіть сходять нанівець, інші - набувають загрозливого характеру соціально-політичної кризи, треті створюються і роздуваються штучно зацікавленими силами з метою дестабілізації і отримання політичних дивідендів за рахунок критики влади [4].

Вирішенню проблем суспільства сприяють такі способи залучення до них уваги держави:

- інтерпретація проблеми як першорядної для держави і суспільства;
- констатація інтересу до її вирішення величезної кількості людей;
- приблизна можливість швидкого і ресурсоемкого вирішення проблеми.

Таким чином, акцент зміщується в бік задоволення інтересів і потреб суспільства і окремих громадян. За-

доволення цих інтересів і потреб як об'єктів політики отримує своє вираження в рішеннях законодавчих, виконавчих і судових органів влади, в яких позиції різних соціальних верств і груп узгоджені, збалансовані і гармонізовані. При цьому між комерційним, приватними і громадськими, державними секторами проводиться чітка межа.

Процес розробки та реалізації державної політики структурований таким чином, що кожному державному інституту в цьому процесі відведена своя, чітко окреслена роль. В Україні до таких інститутів відносяться: президент, Верховна Рада, Кабінет міністрів, Рахункова палата, ряд державних служб. Наступним кроком після окреслення пріоритетності суспільних проблем органи державної влади мають провести її ґрунтовний діагностичний аналіз. З цією метою необхідно:

- сформулювати суть і особливості проблеми;
- визначити межі, масштаб, поточні та ймовірні вектори розвитку проблеми;
- з'ясувати базові причини її виникнення;
- проаналізувати змінні складові, які впливають на проблему;
- визначити цільові і нецільові групи, яких зачіпає проблема;
- встановити довгострокові завдання державної політики в сфері, до якої належить проблема, прорахувати витрати, ймовірні ризики та ускладнення в ході її рішення;
- класифікувати складові проблеми і вибрати по ній сфери прийняття рішень;
- визначити такі аспекти проблеми, яким необхідно приділити першочергову увагу;
- визначити методи, інструменти та ресурси, які будуть потрібні для реалізації державної політики, спрямованої на вирішення проблеми.

Найбільш відповідальним етапом, який визначає майбутній результат вирішення проблеми, є її моніторинг. На його основі виробляється пріоритетність заходів, моделюються альтернативні рішення, проводиться системний аналіз проміжних і кінцевих результатів.

Тому при розгляді проблеми цілком логічно розкладання її на різні складові, виявлення взаємозв'язків між ними, декомпозиція. Це передбачає здійснення низки послідовних дій:

- з'ясування компонентів проблеми, визначення їх змісту та сутнісних показників;
- виявлення взаємозв'язків між складовими проблеми і їх подальше ранжування;
- аналіз характеру та структури центральної проблеми, визначальною для проблеми в цілому;
- вивчення факторів і причин появи ключової проблеми;
- постановка ключового завдання, що вирішує центральну проблему.

Таким чином, в ході розв'язання проблеми аналізуються:

- об'єкт докладання зусиль ; причини і умови, в яких проблему слід вирішувати; завдання і цілі, які ставляться для її вирішення.

Такий підхід перш за все дозволяє масштабу-

вати проблему, визначити глибину дослідження, яка необхідна для її успішного вирішення, розкласти проблему на складові, отримати уявлення про її структуру, стійкі і нестійкі елементи.

Подібний аналіз соціальних проблем з повним правом може вважатися соціальним моделюванням і навіть політичною доктриною для побудови альтернативних реальностей.

Як би там не було, ефективність державної політики при вирішенні соціальних проблем перш за все визначається якістю аналізу соціально-політичної ситуації, жорстким ранжируванням проблем і причин, які їх породили, раціональним розподілом всіх залучених до вирішення проблеми сил і ресурсів.

В даний час до основних інструментів визначення проблем і пріоритетів державного управління розвитком соціальної сфери можна віднести:

- щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України;
- прийняття державного бюджету України;
- затвердження концепції соціально-економічного розвитку країни на 10 років;
- затвердження середньострокової програми соціально-економічного розвитку країни;
- затвердження поточних планів законотворчої роботи Верховної Ради України;
- звіти Кабінету міністрів України про результати та основні напрямки своєї діяльності.

На відміну від об'єктивного характеру причин і умов виникнення більшості суспільно-політичних проблем, процесу ідентифікації проблеми і її постановки перед державними інститутами притаманні суб'єктивність і творче начало. При цьому можна виділити три експертні сукупності, які визначають пріоритетність проблем:

1. Думка експертного співтовариства про актуальність, характер і суть проблем.
2. Позиція безпосередніх розробників державної політики.
3. Загальна інформація і судження про проблему шарів, груп і співтовариств, які прямо не залучені в процес її рішення.

Результати діагностичного аналізу на макроекономічному рівні мають містити уточнений варіант дерева цілей і критеріїв розвитку економіки в цілому, або певної її сфери; перелік основних проблем, їх зв'язок між собою; перелік і зв'язок основних дисфункцій за основними напрямками діяльності; аналіз основних причин виникнення проблем і дисфункцій; конкретні рекомендації щодо вдосконалення чинної системи планування і управління, згруповані за основними напрямками діяльності; проект організаційного плану науково-дослідних, проектно-конструкторських і дослідно-впроваджувальних робіт; уточнений варіант сіткового графіка створення системи тощо [6].

Деталізація і фіксування проблеми є складним багаторівневим методологічним завданням, в процесі реалізації якого виділяються головні і другорядні завдання, встановлюються явні і не явні, приховані аспекти, визначаються характер, сутність і тип проблеми, здійснюється декомпозиція і ранжування, піддаються погли-

бленому аналізу ключові складові проблеми. Крім того, важливо розрізняти процеси між собою, відокремлюючи процес визначення проблеми від її аналізу, мето-

ди дослідження від методології вирішення проблеми (табл. 2).

Таблиця 2

Основні стадії діагностичного аналізу процесів розвитку соціальної сфери

№ п/п	Стадії процесу	Мета дослідження	Методи дослідження
1	Виявлення проблем управління на основі вивчення симптомів та меж.	Визначити об'єкт дослідження і встановити, якою мірою він є соціальною проблемою	Якісний і кількісний статистичний аналіз
2	Визначення та опис проблеми. Ідентифікація змінних і постійних складових .	Виявити змінні та постійні складові. Визначити наявність зв'язків між ними	Аналіз конкретних ситуацій; малоформалізовані якісні методи
3	Побудова дерева проблем Встановлення взаємозв'язків змінних	Визначити групи істотних змінних і проаналізувати їх взаємозв'язки	Кореляційний аналіз даних вибіркового обстеження
4	Виявлення першочергових проблем і розробка рекомендацій щодо послідовності їх розв'язання. Виявлення причинних взаємозв'язків змінних.	Визначити найважливіші фактори (причини), що сприяють або перешкоджають вирішенню проблеми	Системне вивчення об'єктів; виявлення змінних; проведення експериментів
5	Добір методів і засобів для розв'язання першочергових проблем Зміна значень незалежних змінних для вироблення політики	Встановити ступінь відповідності між теоретичним рішенням і керованими параметрами	Пілотні проекти і експерименти
6	Оцінка можливих результатів здійснення політики або програми. Моніторингові заходи.	Оцінити очікувані наслідки і результати різних програм до і після їх здійснення; визначити їх ефективність в цілому	Польові експерименти і порівняння їх результатів; оціночні дослідження; критеріальний аналіз
7	Уточнення та коректування дерева цілей, комплексів моделей та алгоритмів.	Забезпечити ефективність державно управлінського впливу	Внесення коректив відповідно до стверених умов

Сам процес за своєю суттю означає трансформацію проблеми з неструктурованої, хаотичної в структуровану, ієрархічну - що істотно полегшує розуміння її змісту та сприяє розробці максимально ефективного вирішення органами державної влади.

Державне управління розвитком соціальної сфери здійснюється шляхом формування та реалізації державної політики в даній сфері. Важливо враховувати, що всі основні моделі реалізації державної політики повинні знаходитися в тісному зв'язку з полем суспільних проблем і спиратися на пріоритети, сформульовані в ході аналізу тієї чи іншої проблеми.

У сучасній економічній науці існує кілька базових емпіричних підходів до дослідження державної політики в соціальній сфері, кожен з яких задає певний ракурс, а в підсумку складається цілісна картина державної політики. Для кожної з них діє своя система координат, яка і лежить в основі наукового підходу до вивчення діяльності державних органів влади, спрямованої на вироблення певної політичної доктрини.

Зокрема, при визначенні специфіки процесів з вироблення і реалізації державної політики щоб встановити особливості і ступінь включення в них політичних

чинників застосовуються такі основоположні моделі, як «коаліція, яка захищає конкуруючих», «інституційний раціональний вибір» (Е.Остром), модель відкритих систем (Р. Хоффербет) і, нарешті, модель «політичних потоків» (Р. Кіндома).

Ці моделі ілюструють особливості політичних циклів в співдружності розвинених, демократичних країн.

Для опису функціональної специфіки сучасної політики застосовуються чотири домінуючі моделі вироблення і реалізації ключових рішень, їх доопрацювання, контролю виконання, оцінки кінцевого результату - кожна з яких визначається тими політичними фігурами, на яких покладено ці функції.

Спираючись на даність, в якій основний масив відносин будується по вертикалі «центральна влада - регіональна влада - влада місцева», легко виділити чотири стандартні моделі державної політики в соціальній сфері: зверху вниз, знизу вгору, демократичний устрій і авторитарний.

Ці чотири стандартні моделі державної політики в соціальній сфері узагальнені і структурно описані на рис. 1.

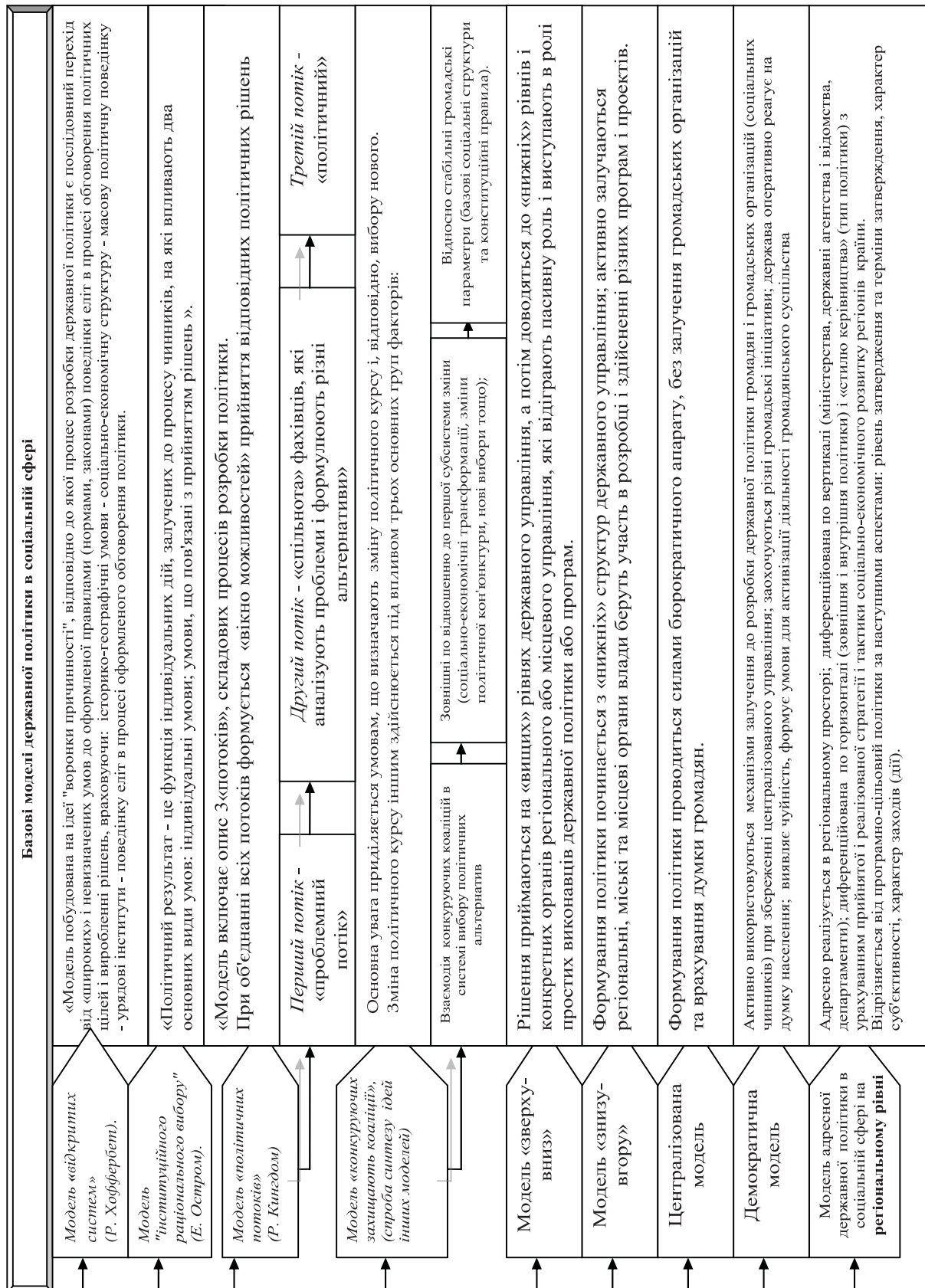


Рис. 1 Базові моделі державної політики в соціальній сфері [3,с. 77]

Як би там не було, в нинішніх реаліях найбільш ефективною, а значить оптимальною для перетворення української економки вважається демократична модель, яка відкриває широке поле для громадських ініціатив,

залучення до процесу розробки державної економічної політики незалежних експертів, фахівців, громадських організацій і груп. Зберігаючи в якості основи, каркаса централізоване управління і порівняно жорстку верти-

каль влади, держава активно сприяє активізації громадянського суспільства.

Залежно від різних економічних реалій, в яких перебуває країна - а це можуть бути сприятливі, несприятливі і нейтральні умови - дія демократичної моделі буде істотно відрізнятися.

1. Політичні рішення, які приймаються центральними органами влади з активним залученням до їх вироблення та реалізації місцевих органів влади, як правило, приймаються в сприятливих економічних умовах. Всі конструктивні зауваження і пропозиції, а також сподівання і інтереси лягають в основу цілісної державної політики в конкретній сфері національної економіки.

2. Зворотний сценарій передбачає волонтаристський стиль вироблення рішень, при якому бюрократичний апарат ігнорує думку громадянського суспільства, громадських організацій та професійних груп. Реалізація такого сорту рішень проводиться вузьким колом осіб з числа чиновників, залишаючи пересічним громадянам виключно споглядальну функцію.

3. Недолік структурованості впливу центральних органів влади на місцеву владу призводить до того, що остання займає пасивну позицію по відношенню до рішень, що спускаються зверху, здійснюючи функцію простого виконання державної політики та державних програм, і це означає, що економіка країни буде залишатися в незмінному стані.

З цього випливає, що в демократичному суспільстві державна політика в соціальній сфері здійснюється в багаторівневому соціально-політичному і економічному просторі, який визначається управлінською вертикаллю - міністерства і відомства, державні служби, агентства, департаменти; горизонталлю - політика внутрішня і зовнішня; стилем управління економікою і соціальною сферою - тип політичного керівництва.

Звідси, вибір тієї чи іншої моделі і державної стратегії в соціальній сфері перш за все визначається завданнями, які формують суб'єкти політичної діяльності, залученістю громадянського суспільства в процес здійснення політики, характером і актуальністю існуючих проблем, достатністю ресурсів, які забезпечують можливість розвитку на певних напрямках в окремо взятих областях державної політики - на основі адміністративних, юридичних і економічних методів.

В Україні формування державної політики в соціальній сфері багато в чому залежить від цілого ряду регіональних аспектів. В першу чергу це пов'язано з нерівномірним розвитком великого промислового виробництва на сході і на заході країни, специфікою торгових, економічних і культурних зв'язків між різними регіонами і центром.

Структурне оновлення економіки України, модернізація виробництва характеризується поляризацією соціальної обстановки в залежності від регіону, ділових якостей і адміністративних талантів місцевих еліт, наявності у цих регіонів свого парламентського і промислового лобі.

Депресивні регіони демонструють високий рівень безробіття, підвищену криміногенну небезпеку, низький рівень життя і соціальної активності населен-

ня. Розкид за рівнем життя, індустріального розвитку, наявності необхідної інфраструктури і ресурсів, світоглядними установками і національно-культурною самоідентифікацією дозволяє говорити про те, що Україна як унітарна держава складається з територій, тільки законодавчо не оформлених як суб'єкти федеративного устрою. При цьому одна з основних причин такого нерівномірного розвитку, розкиду по рівню добробуту населення полягає в небажанні центральної влади враховувати існуючі тенденції економічного та соціального життя регіонів.

Регіональні особливості в істотній мірі впливають на соціально-економічний фон територій. Вони обумовлені безліччю факторів, одні з яких можна віднести до розряду об'єктивних, тоді як інші - більше тяжіють до суб'єктивності.

Об'єктивні чинники - це перш за все економічна розвиненість регіону, спеціалізація промислового виробництва, його забезпеченість енергетичними та природними ресурсами, якість необхідної інфраструктури та підготовки кадрів, географічне положення, регіональна самобутність і однорідність населення.

Суб'єктивні чинники включають в себе державну регіональну політику, ефективність регіонального лобі, трудову і соціальну міграцію, кон'юнктуру на ринках збуту для основних груп товарів, вироблених на конкретній території.

Відмінності в розвитку українських регіонів, що склалися на основі довгострокових тенденцій в умовах існуючого державного устрою мінімізують можливість застосування якогось уніфікованого підходу до розробки соціально-економічної політики - звідси, актуалізується адресна державна політика в соціальній сфері.

Всі складові суспільного існування - побут, традиції, звички, нові тенденції, сучасний рівень комунікацій і поширення інформації - а також джерела життєзабезпечення найбільш відчутні, предметно диференційовані на регіональному та місцевому рівні. Тому врахування регіональної специфіки, соціокультурних чинників, самобутності населення при формуванні державної політики у соціальній сфері сприяє підвищенню її ефективності, посиленню адресного впливу державних програм.

Володіння цілісною картиною просторово-територіальних особливостей і умов, розуміння їх взаємної обумовленості і впливу на різноманітні процеси, які відбуваються на регіональному рівні - від виробництва до споживання - дозволяє найбільш оптимально розподіляти державні ресурси і конкретизувати по окремим територіям та населеними пунктами вплив прийнятих економічних рішень. Навіть звичайний повсякденний трафік людей з сіл і селищ до районних або регіональних центрів і назад відображає цілий спектр інтересів і потреб - від підтримки родинних зв'язків, дружнього або ділового спілкування до споживання юридичних, адміністративних, медичних та інших соціально-побутових послуг.

Кожна територія характеризується своїм комплексом невирішених або погано розв'язуваних проблем економічного профілю, пов'язаних зі створенням умов

для комфортної життєдіяльності, ефективного виробництва і споживання. І ці проблеми обумовлені не тільки технічним і технологічним відставанням у розвитку, але й територіально-просторовими факторами - що вимагає налагодження якісних міжрегіональних поставок, транспортного сполучення, узгодженої господарсько-економічної діяльності між різними суб'єктами виробництва і управління.

Висновки. З усього цього випливає, що державна політика в соціальній сфері може бути ефективною тільки в разі скрупульозного підходу до урахування регіональних і місцевих особливостей, і їй відводиться

першорядна роль в підтримці соціального миру і стабільності на окремо взятих територіях в силу того, що державна економічна політика в сучасних українських реаліях все ще носить надмірно централізований і багато в чому авторитарний характер.

Тільки розробка і впровадження адресних рішень, які враховують цілий комплекс регіональних особливостей, специфіки, традицій, поточний соціально-економічний контекст, демографічний і культурний аспекти, рівень розвитку виробництва і інфраструктуру забезпеченість населення здатні наповнити державну регіональну політику дієвим змістом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кінаш І.П. Соціальна сфера як ресурс сталого розвитку / І.П. Кінаш // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2012. – Вип. 8(1). – С. 202-206.
2. Куценко В.І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект: [монографія] / В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук. – Київ: Оріони, 2005. – 400 с. – С. 340.
3. Лаврикова Н.И. Сущность, содержание и базовые модели государственной политики / Н.И. Лаврикова // Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг. Том 2. – 2013. – № 3. – С. 75-78
4. Скуратівський В.А. Соціальна політика: [навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності "Державне управління"] / В.А. Скуратівський, О.М. Палій, Е.М. Лібанова. – Київ: Вид. УАДУ, 1997. – 360 с. – С. 344.
5. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи : навч.-наук. вид. / авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К. Ситник та ін. ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. – К.; Львів : НАДУ, 2012. – 368 с.
6. Шарапов О. Д. Системний аналіз. Навч.-метод. посібник для самост. вивчення дисципліни./ О.Д. Шарапов, В.Д. Дербенцев, Д.Є. Семьонов. – К.: КНЕУ, 2003. – 154 с.

В. Е. Валенков,

Черноморский национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

КОМПРОМИСС ПРИОРИТЕТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

В статье обозначены проблемы повышения эффективности государственного управления развитием социальной сферы; систематизированы этапы диагностического анализа процессов развития социальной сферы; представлен комплекс предложений по совершенствованию государственного управления развитием социальной сферы.

Ключевые слова: государственное управление, развитие социальной сферы; органы государственного управления, социальная политика.

V. Valenkov,

Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolaiv, Ukraine

COMPROMISE THE PRIORITIES OF PUBLIC ADMINISTRATION SOCIAL DEVELOPMENT: FROM THEORY TO PRACTICE

The article outlines the problem of increasing the efficiency of public administration of social sphere development; systematized stages diagnostic analysis of social processes; presented a complex of propositions on improvement of public administration of social sphere development.

Keywords: public administration, social development, social policy.

Рецензенти: Євтушенко А. Н., д-р політ. наук, професор;

Андріяш В. І., канд. політ. наук, доцент.

© Валенков В. С., 2016

Дата надходження статті до редколегії 14.11.2016

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

У даній статті автором на основі експертної оцінки проведено аналіз ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади. За процедурою оцінювання: визначено кількісні дані показників механізму та їх якісні ознаки; на основі цих даних означено високий, достатній, низький та незадовільний рівні ефективності механізму. Організаційно-правовий механізм державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади встановлено за шкалою семантичної диференціації відповідно до трьох визначених показників: достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади; відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики; ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій. За результатами експертної оцінки було встановлено, що ефективність організаційно-правового механізму має високий рівень у 16% експертів, достатній рівень - 37%, низький - 28%, незадовільний - 19%.

Ключові слова: організаційно-правовий механізм, інформаційно-комунікаційна діяльність, органи державної влади, ефективність, державне управління.

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Одним з пріоритетних напрямків інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади в багатьох країнах стало використання інформаційно-комунікаційних технологій, яке істотно змінює зміст різних видів діяльності органів державної влади, значно сприяє підвищенню результативності державного управління і забезпеченню соціально-економічного розвитку країни.

З метою забезпечення розвитку інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади в Україні, існує необхідність розвитку інформаційного законодавства, проведення системної кореляції з вирішення питань захисту та забезпечення основних прав, цінностей і соціально-економічних інтересів людини, суспільства і держави, побудови в умовах відкритого суспільства ефективної системи інформаційної безпеки України [4].

Аналіз досліджень і публікацій свідчить про те, що інформаційно-комунікаційна діяльність викликає інтерес у широкого кола дослідників: Д. Белла, Дж.Гелбрейта, Дж.Мартіна, І. Масуда, Ф.Полака, О.Тоффлера, Ж. Фурастьє та ін. Значний внесок у розвиток цього напрямку внесли В. Глушков, Н. Моисєєв, А. Ракітов, А. Соколов, А. Урсул і ін. Українські дослідники: С. Бакуменко, А. Дегтяр, В. Дзюндзюк, О. Крутій, В. Мартиненко, Ю. Сурмін, С. Телешун та

інші розглядали у своїх працях питання удосконалення інформаційно-комунікативної діяльності органів державного управління.

У той же час, недостатньо досліджені особливості організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади, що обумовлює проведення подальших наукових досліджень даної актуальної наукової проблематики.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На основі експертної оцінки провести аналіз ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Визначення ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади проводилося за такою логікою: по-перше, ґрунтуючись на критеріях і показниках оцінювання, було розроблено методику експертного оцінювання ефективності розглянутих механізмів; по-друге, сформовано групу експертів; по-третє, проведено обробку результатів опитування експертів з використанням факторного і кореляційного аналізу.

За процедурою оцінювання ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади було: по-перше, визначено коефіцієнти показників механізму за кількісними та якісними ознаками; по-друге, на основі цих даних визначено рівень ефективності механізму; по-третє, визначено високий, достатній, низький та незадовільний рівні ефективності механізму.

Організаційно-правовий механізм державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади встановлено за шкалою семантичної диференціації відповідно до трьох визначених показників. Кількісні дані щодо коефіцієнтів показників ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади узагальнено подано в таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнти показників ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади (%)

Показники критерію «організаційно-правовий механізм»	Коефіцієнти (розрахунки за шкалою семантичної диференціації)			
	Високий (8–10)	Достатній (5–7)	Низький (2–4)	Незадовільний (1 і нижче)
достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади	22	58	20	-
відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цієї сфері та європейської практики	-	6	50	44
ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій	27	52	15	6

Як свідчать дані табл. 1, коефіцієнт ефективності першого показника – достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади – організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади, за висновками 22% експертів відповідає високому рівню (коефіцієнт 8–10); 58% експертів вважають його достатнім (коефіцієнт 5–7); 20% – низьким (2–4). Жодний з експертів не зазначив незадовільний рівень (1 і нижче).

За висновками експертів в Україні створено достатню законодавчу базу для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади. Так, сформовано значний масив нормативних актів, які прямо чи опосередковано регулюють інформаційно-комунікативну діяльність владних органів, правову основу якої становлять Конституція України та відповідні закони.

В Україні закладено правові засади побудови інформаційного суспільства: прийнято закони України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки», «Про інформацію», «Про доступ до публічної інформації», «Про захист персональних даних», «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», «Про електронний цифровий підпис», «Про телебачення і радіомовлення», «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про державну таєм-

ницю», «Про науково-технічну інформацію», «Про телекомунікації», «Про Суспільне телебачення і радіомовлення України», «Про Концепцію Національної програми інформатизації», «Про Національну програму інформатизації» та інші нормативно-правові акти, які регулюють суспільні відносини щодо створення інформаційних електронних ресурсів, захисту інтелектуальної власності на ці ресурси, впровадження електронного документообігу, захисту інформації тощо [4].

На підставі їхнього аналізу виокремлено три основних напрями правового регулювання зазначеного виду діяльності:

- запровадження механізмів відкритості та прозорості в діяльність органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування;
- забезпечення взаємодії місцевих органів влади з громадськістю;
- налагодження процесів збирання, оброблення, нагромадження, зберігання, поширення, захисту інформації та надання її споживачам.

Основні проблеми нормативно-правового регулювання інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади полягають: 1) в адаптації законодавства України в інформаційній сфері до нових умов суспільного розвитку, передусім пов'язаних з побудовою інформаційного суспільства; 2) в недостатньо ефективних механізмах впровадження і реалізації цих законів.

Щодо коефіцієнту ефективності другого показника – відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики – 50% експертів оцінили як низький (2–4); 44% – вважають його незадовільним (1 і нижче); 6% – як достатній (коефіцієнт 5–7); високий (коефіцієнт 8–10) рівень не визначив жоден з експертів.

Учасники парламентських слухань відзначають, що стан розбудови інформаційного суспільства та сфери ІКТ в Україні порівняно із світовими тенденціями є недостатнім і не відповідає стратегічним цілям розвитку України, так Україна у міжнародних рейтингах посідає: за мережевою готовністю у 2015 році - 71 місце серед 143 країн світу; за розвитком електронного урядування у 2014 році - 87 місце серед 193 держав - членів ООН [5].

На думку експертів, існує суспільна потреба зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до вимог законодавства Європейського Союзу відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, зокрема з питань інформаційного суспільства, надання електронних послуг, розвитку телекомунікацій, захисту інтелектуальної власності тощо [3].

Експерти рекомендують звернути увагу на те, що сучасна держава є організацією, що перебуває на службі суспільства. Саме такий підхід до формування концепції публічних послуг існує у Великобританії, який досить відчутно вплинув на положення Хартії громадян (Citizen's Charter) 1991 р. Прийняття даного документа поклало початок практичній роботі та використанню стандартів якості послуг, що надаються державним сектором, та порядок їх надання [1].

Коефіцієнт ефективності третього показника – ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій – представлено такими результатами: високий (коефіцієнт 8–10) – 27% експертів; 52% експертів визнали як достатній (коефіцієнт 5–7); 15% – як низький (2–4); 6% – як незадовільний (1 і нижче).

Аналіз функціонування взаємодії органів державної влади і ЗМІ в Україні, вивчення нормативно-правової бази регулювання їх діяльності засвідчує, що структура організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади достатньо ергономічна. Практично кожна державна служба та її територіальні підрозділи мають свої засоби інформування громадськості та інших державних інституцій.

Для висвітлення власної діяльності, органи державної влади та органи місцевого самоврядування мають право засновувати або бути співзасновниками друкованих чи аудіовізуальних ЗМІ в порядку, встановленому законодавством України, і в межах коштів, що виділяються з державного чи місцевих

бюджетів на висвітлення їх діяльності, або за рахунок перерозподілу коштів, що виділяються на забезпечення функціонування цих органів.

Але відсутній єдиний центральний орган виконавчої влади, відповідальний за формування та/або реалізацію державної політики розвитку інформаційного суспільства, сфери телекомунікацій, програмування, забезпечення інформаційної безпеки та кібербезпеки, впровадження технологій електронного урядування, електронного документообігу, електронного підпису, що зумовлює: невизначеність та відсутність єдиної державної політики у цих сферах; недостатній рівень координації діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері ІКТ та зв'язку; незабезпечення взаємосумісності (інтероперабельності) різних інформаційних систем, що створювалися в різний час, за різними принципами, на різних технологічних платформах [5].

Окремо слід виділити таку інформаційну структуру держустанов і місцевих органів влади як веб-сайти. К. Кислюк зазначає що, їх створення здійснюється з метою підвищення ефективності та прозорості діяльності цих органів шляхом впровадження та використання сучасних інформаційних технологій для надання інформаційних та інших послуг громадськості, забезпечення її впливу на процеси, що відбуваються у державі. Їх інформаційне наповнення регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади» [2].

Рівні ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади було обчислено шляхом визначення середнього арифметичного коефіцієнтів кожного з визначених показників:

$$B_c = \frac{B_1 + B_2 + B_3}{3};$$

де B_c – середній показник високого рівня ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади; B_1 – високий результат за першим показником – достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади; B_2 – високий результат за другим показником – відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики; B_3 – високий результат за третім показником – ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій. Аналогічно було визначено середнє арифметичне для достатнього, низького та незадовільного рівнів.

Результати рівнів ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади подано на рисунку (рис. 1).

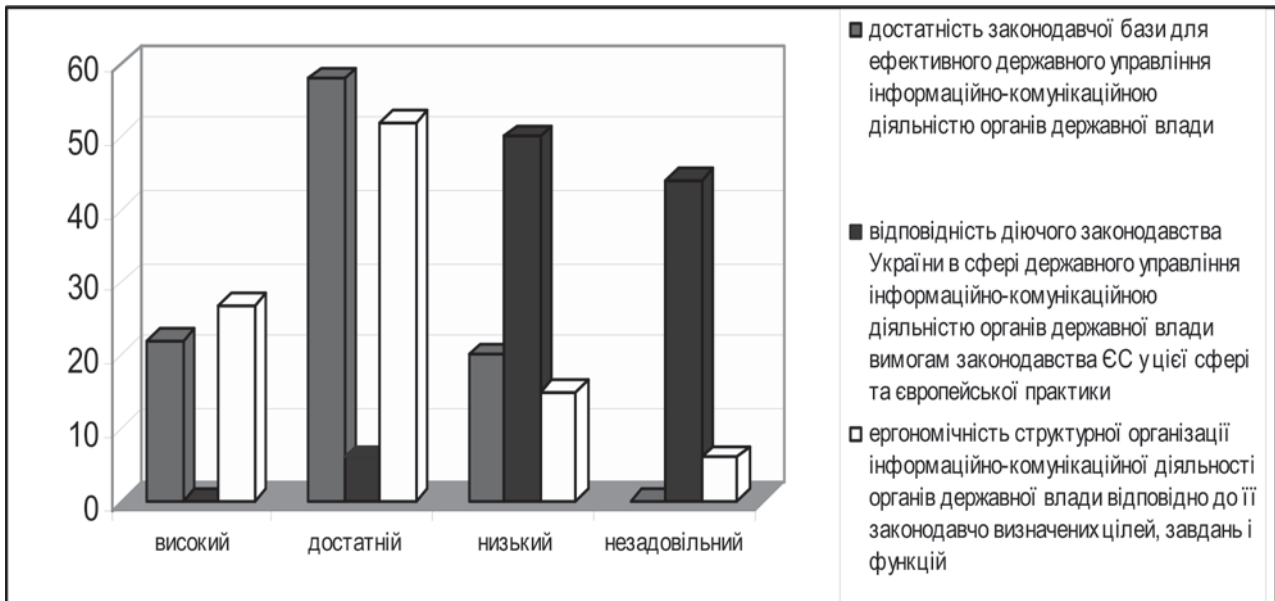


Рис. 1. Рівні ефективності організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади згідно показникам

Як засвідчують дані рис. 1, найбільш ефективним показником організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади є достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади та ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій – так вважають 80% експертів, тоді як 94% констатують, що найменш ефективним показником є відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики.

За результатами узагальненої експертної оцінки, 19% експертів вважають, що ефективність організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади незадовільна; 28% – що вона знаходиться на низькому рівні, 37% оцінили як достатню та 16% – як, таку яка знаходиться на високому рівні.

Висновки. Таким чином, організаційно-правовий механізм державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади встановлено за шкалою семантичної диференціації відповідно до трьох визначених показників: достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади; відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів дер-

жавної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики; ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій.

За висновками експертів, найбільш ефективним показником організаційно-правового механізму державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади є достатність законодавчої бази для ефективного державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади та ергономічність структурної організації інформаційно-комунікаційної діяльності органів державної влади відповідно до її законодавчо визначених цілей, завдань і функцій – так вважають 80% експертів, тоді як 94% констатують, що найменш ефективним показником є відповідність діючого законодавства України в сфері державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади вимогам законодавства ЄС у цій сфері та європейської практики.

Підводячи підсумки, нами акцентується увага на тому, що за результатами узагальненої експертної оцінки було встановлено, що ефективність організаційно-правового механізму має високий рівень у 16% експертів, достатній рівень – 37%, низький – 28%, незадовільний – 19%.

Питанням дослідження ефективності фінансово-економічного та соціально-психологічного механізмів державного управління інформаційно-комунікаційною діяльністю органів державної влади будуть присвячені наступні публікації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адміністративне право зарубіжних країн : курс лекцій / О.В. Кузьменко, І.Д. Пастух, О.Є. Користін та ін. ; за ред. О.В. Кузьменко. - К.: Юрінком Інтер, 2014. – 528 с.
2. Кислюк К.В. Спеціальне документознавство. Модульний курс/ К. В. Кислюк.-К.: Кондор, 2011. - 192 с.
3. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / В. Афанасьєва, А. Вишневський (кер. авт. колективу) ; Р. Гекалюк [та ін.] ; за заг. ред. Т. Мотренка. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 320 с.
4. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Законодавче забезпечення розвитку інформаційного суспільства в Україні»: Постанова Верховної Ради України від 3 липня 2014 року № 1565-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 33, ст.1163
5. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Законодавче забезпечення розвитку інформаційного суспільства в Україні»: Постанова Верховної Ради України від 31 березня 2016 року № 1073-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 17, ст.191

В. Г. Волошин,

Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, Киев, Украина

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Одним из приоритетных направлений информационно-коммуникационной деятельности органов государственной власти во многих странах мира стало использование информационно-коммуникационных технологий, которое существенно меняет содержание различных видов деятельности органов государственной власти. Автором на основе экспертной оценки проведен анализ эффективности организационно-правового механизма государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти. По процедуре оценивания: определены количественные данные показателей механизма и их качественные признаки; на основе этих данных отмечены высокий, достаточный, низкий и неудовлетворительный уровень эффективности механизма. Организационно-правовой механизм государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти установлен по шкале семантической дифференциации в соответствии с тремя определенными показателями: достаточность законодательной базы для эффективного государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти; соответствие действующего законодательства Украины в сфере государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти требованиям законодательства ЕС в этой сфере и европейской практики; эргономичность структурной организации информационно-коммуникационной деятельности органов государственной власти в соответствии с ее законодательно определенных целей, задач и функций. По заключению экспертов, наиболее эффективным показателем организационно-правового механизма государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти является достаточность законодательной базы для эффективного государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти и эргономичность структурной организации информационно-коммуникационной деятельности органов государственной власти в соответствии с ее законодательно определенных целей, задач и функций - так считают 80% экспертов, тогда как 94% констатируют, что наименее эффективным показателем является соответствие действующего законодательства Украины в сфере государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти требованиям законодательства ЕС в этой сфере и европейской практики. Уровни эффективности организационно-правового механизма государственного управления информационно-коммуникационной деятельностью органов государственной власти были вычислены путем определения среднего арифметического коэффициентов каждого из определенных показателей. По результатам обобщенной экспертной оценки было установлено, что эффективность организационно-правового механизма имеет высокий уровень у 16% экспертов, достаточный уровень - 37%, низкий - 28%, неудовлетворительный - 19%.

Ключевые слова: организационно-правовой механизм, информационно-коммуникационная деятельность, органы государственной власти, эффективность, государственное управление.

**INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS PUBLIC ADMINISTRATION INFORMATION AND
COMMUNICATION ACTIVITIES OF THE GOVERNMENT**

One of the priority areas of information and communication activities of public authorities in many countries was the use of information and communication technologies, which significantly changes the content of the various types of activities of public authorities. By the author on the basis of expert evaluation the analysis of efficiency of organizational-legal mechanism of state management of information and communication activities of public authorities. The procedure of assessment: the quantitative indicators of the mechanism and their quality attributes; based on these data, marked by high, sufficient, low and unsatisfactory level of efficiency of the mechanism. Organizational and legal mechanism of state management of information and communication activities of public authorities is set according to the scale of semantic differentiation in accordance with the three indicators: adequacy of legal framework for effective state management of information and communication activities of public authorities; compliance with the current legislation of Ukraine in the sphere of state management of information and communication activities of public authorities with the requirements of EU legislation in this area and European practices; ergonomics of the structural organization of information and communication activities of public authorities, in accordance with its legally defined objectives, tasks and functions. According to experts, the most effective indicator of organizational and legal mechanism of state management of information and communication activities of public authorities of adequate legal framework for effective state management of information and communication activities of public authorities and ergonomics of the structural organization of information and communication activities of public authorities, in accordance with its legally defined objectives, tasks and functions - so say 80% of experts, whereas 94% state that the least effective indicator is the compliance with the current legislation of Ukraine in the sphere of state management of information and communication activities of public authorities with the requirements of EU legislation in this area and European practices. The levels of efficiency of organizational-legal mechanism of state management of information and communication activities of public authorities was calculated by determining the arithmetic mean of the coefficients of each of the specified indicators. The generalized results of the expert assessment, it was determined that the effectiveness of organizational-legal mechanism has a high level of 16% of the experts, a sufficient level of 37%, low - 28% poor - 19%.

Keywords: *organizational and legal framework, information and communication activities, public authorities, efficiency, governance.*

Рецензенти: Тимофєєв С. П., канд. наук з держ. упр., доцент;

Бондар Г. Л., канд. політ. наук, доцент.

© Волошин В. Г., 2016

Дата надходження статті до редколегії 02.09.2016

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В ПЕРІОД СТАГНАЦІЇ

В статті проаналізовано методичний підхід до вивчення інноваційної складової діяльності регіональних соціально-економічних систем в період стагнації. Визначено, що методи міжгалузевих балансів для аналізу інноваційних факторів розвитку регіону; методи конкурентних переваг регіонів і країн; оцінка структури і динаміки валового регіонального продукту для визначення інноваційних факторів регіонального розвитку мають загальний недолік - методи вивчають ситуацію в поточний момент часу, а не причину змін соціально-економічної обстановки. Опрацьовано класифікацію регіональних інноваційних систем: по типу інноваційної мережі; по взаємозв'язкам вертикалі «регіональна інноваційна система - національна інноваційна система». Розглянуто метод аналізу інноваційних факторів розвитку регіонів, який пов'язаний з використанням фазового методу і концепція регіональних інноваційних систем. Запропонована відкоригована регіональна інноваційна система Ф.Кука, в якій виділена субсистема управління інноваційними процесами та інфраструктурна субсистема, яка забезпечує процес впровадження інновацій з субсистеми генерування і застосування знань, через специфічність функцій управління в інноваційному процесі.

Ключові слова: інноваційна складова, регіон, період стагнації, метод аналізу, регіональна інноваційна система.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вивчення регіону як складної багаторівневої системи вимагає виявлення чинників, що впливають на його розвиток. Особлива увага приділяється виявленню інноваційних факторів, їх вивчення та використання при формуванні стратегій регіонального розвитку в період стагнації, так як в умовах жорсткої конкуренції успіх української економіки багато в чому буде залежати від того, наскільки регіони будуть підтримувати і стимулювати інноваційну активність.

В Україні більшість регіонів знаходяться в стадії занепаду інноваційного розвитку. При цьому одним з можливих напрямків формування інноваційної складової розвитку країни може стати концентрація уваги держави на регіональному вимірі.

Ці загальні положення обумовлюють необхідність і доцільність аналізу методів, способів формування регіональних інноваційних систем, які можуть стати підставою державних механізмів стимулювання інноваційного розвитку регіонів в Україні.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури показав, що інноваційна складова соціально-економічного розвитку країни вже тривалий час привертає увагу багатьох вчених. Інноваційна активність, яка є однією з компонентів соціально-економічної системи, характеризується складними причинно-наслідковими зв'язками, мають одночасно якісні та кількісні характеристики, які змінюються з часом.

Нові моделі інноваційного процесу, теорії регіональних інноваційних систем, елементи методології, форми та методи державного регулювання інноваційного розвитку регіонів розглядались у роботах Г. Хакенсона, Р. Кемегні, Д. Бекаттіні, М. Портера, Д. Хоувеллса, Ф. Кука та інших. Але не вирішеними залишаються питання методичного походу до вивчення та використання інноваційної складової регіонального розвитку в період стагнації.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Проаналізувати методичний підхід до вивчення інноваційної складової діяльності регіональних соціально-економічних систем в період стагнації; визначити його адаптацію до умов України.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Серед основних способів вивчення розвитку регіону та оцінки впливу на нього науково-технічного прогресу можна виділити наступні:

- використання для аналізу інноваційних факторів розвитку регіону методів міжгалузевих балансів, розроблених В. Леонтьєвим і його послідовниками [4];

- визначення конкурентних переваг регіонів і країн, заснованих на дослідженнях, проведених М. Портером [5];

- визначення інноваційних факторів регіонального розвитку за допомогою оцінки структури і динаміки валового регіонального продукту, що проводяться академіком А.Г. Гранбергом [2].

При цьому загальний недолік даних методів аналізу інноваційної активності полягає в тому, що вони вивчають і вимірюють не саму причину змін економічної ситуації, а їх наслідок. Альтернативний напрямок, пов'язаний з використанням фазового методу аналізу інноваційних факторів розвитку регіонів, запропоновано фахівцями ВолгГТУ [3]. При цьому була висунута гіпотеза, що причиною всіх змін в економічній діяльності регіону є два джерела: здатність і сприйнятливість регіону (суб'єкта) до інновацій.

Відповідно до даного підходу, економічним еквівалентом інноваційної сприйнятливості регіону є екстенсивні чинники регіонального зростання (асоці-

юються зі збільшенням обсягів виробництва в результаті приросту ресурсів, що втягуються), а еквівалентом інноваційної спроможності регіону - інтенсивні чинники регіонального зростання (пов'язані з ефективним використанням ресурсів).

Згідно з цією гіпотезою інноваційну діяльність регіону можна представити у вигляді такої схеми (рис. 1).

Економічні сили регіону є результатом взаємодії двох складових цих сил: інноваційної спроможності та сприйнятливості (рис. 1) Ці складові пронизують чотири основні сфери діяльності регіону: інвестиційну, фінансову, виробничу і маркетингову.

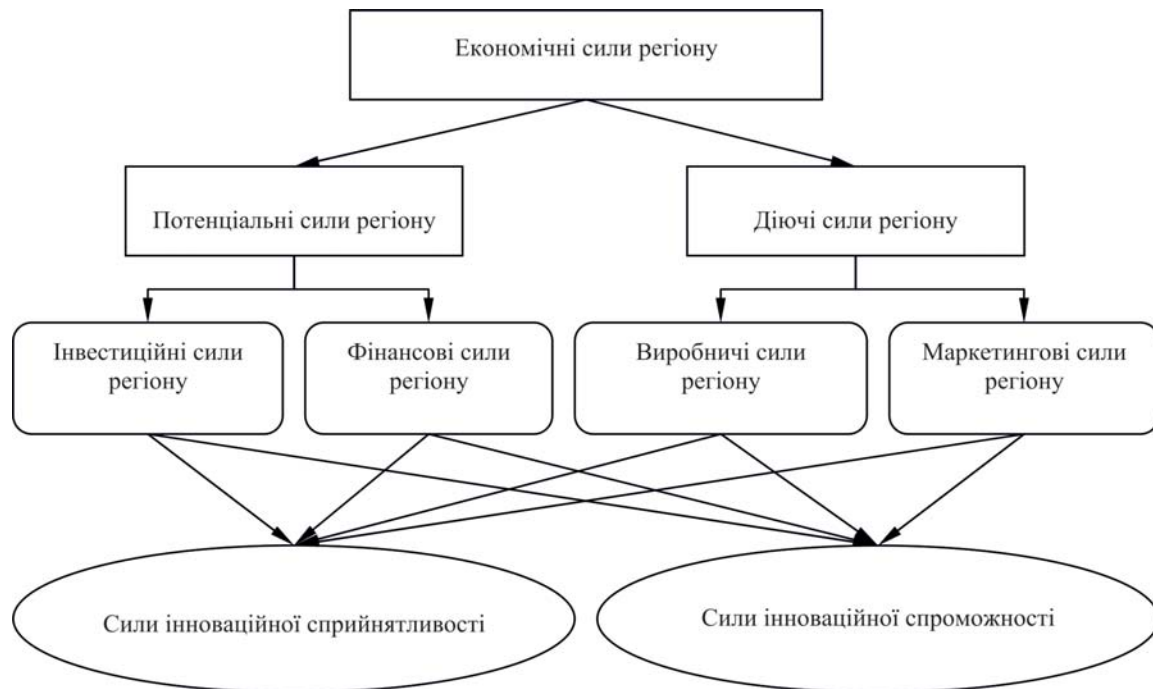


Рис. 1. Концептуальна схема ієрархії сил регіонального розвитку [3]

З даного рисунка видно, що взаємодії інвестиційних і фінансових сил народжують потенційні сили економічного розвитку регіону, що відображають накопичення виробничого потенціалу регіону, а взаємодії продуктивних і маркетингових сил народжують дійсні сили економічного розвитку регіону, що відображають реалізацію виробничого потенціалу регіону. Взаємодія потенційних і дійсних сил утворює економічні сили регіону. Таким чином, ми маємо складну ієрархічну систему, в основі якої лежать інноваційна здатність і чутливість в різних сферах економіки регіону.

Розглянемо концепцію регіональних інноваційних систем, яка виникла на початку 90-х рр. XX століття як окремий напрямок теорії інноваційних систем. Концепція інтегрує дві основні ідеї: системний характер інноваційної діяльності та регіональний вимір інноваційного процесу [6, с. 138]. Детально концепція регіональних інноваційних систем досліджена в роботах К.Фрімена, Б.Лундвалла, Р.Нельсона, І.Брікової, М.Шарко, Л.Федулової, М.Пашути і багатьох інших.

Під регіональними інноваційними системами найбільш часто розуміють сукупність приватних фірм, компаній, громадських організацій, органів

влади та центрів створення нових знань і їх подальшої дифузії (таких, як університети, дослідницькі інститути, експериментальні лабораторії, агентства інноваційного розвитку, і т.п.), об'єднані між собою специфічними партнерськими взаємовідносинами, які сприяють інтенсифікації інноваційної діяльності та, як наслідок, підвищення рівня конкурентоспроможності регіону [6].

Існують різні варіанти визначення сутності регіональних інноваційних систем. Однак, автор поділяє думку прихильника системного підходу Ф.Кука [1], який вважає, що регіональні інноваційні системи складається з двох субсистем, об'єднаних процесом інтерактивного навчання:

- регіональна субсистема використання і застосування знань (фірми-продуценти, які входять до складу регіональних індустріальних кластерів і підтримувани родинні сектори);

- регіональна субсистема генерування знань, яка визначає темпи інноваційного розвитку першої підсистеми (приватні та державні дослідні лабораторії, університети, агентства технологічного трансферу, регіональні органи влади, фінансові установи).

Проте, систему Ф.Кука доцільно відкоригувати шляхом відділення субсистеми управління, або регулювання інноваційних процесів та інфраструктурної субсистеми, яка забезпечує процес впровадження ін-

новацій від субсистеми генерування ідей, через різ-
норідності виконуваних ними функцій. Тоді в загальному вигляді регіональні інноваційні системи можна представити так як на рисунку 2.

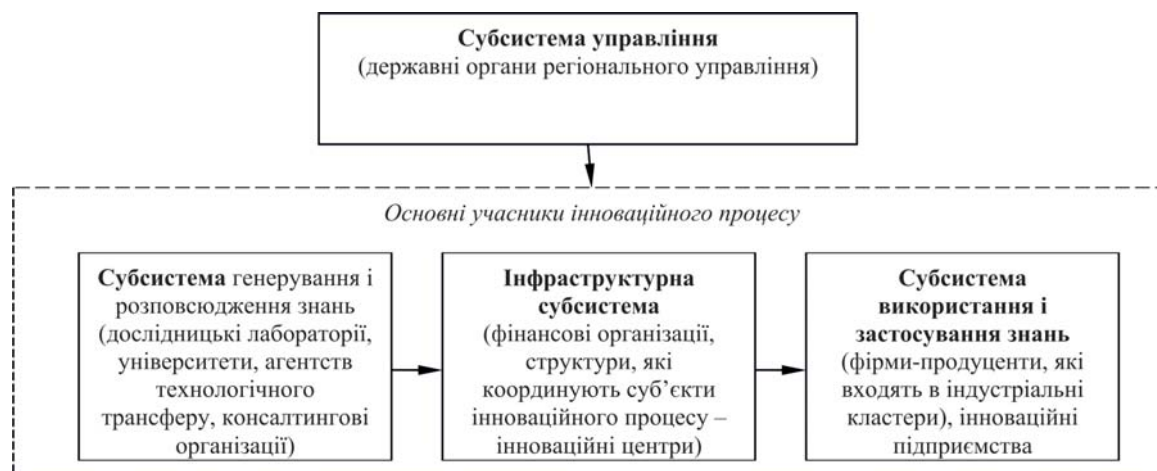


Рис. 2. Структура регіональної інноваційної системи

Виділення субсистеми управління обумовлено сутністю функції управління і, зокрема, координування суб'єктів інноваційного процесу. Крім того, субсистема управління в регіональних інноваційних системах виконує найбільш значущу функцію - стимулювання інноваційного розвитку, яке реалізується в рамках стратегії соціально-економічного розвитку регіону і може істотно впливати на параметр швидкості і якості інноваційного регіонального розвитку.

Інфраструктурна субсистема - є субсистема, яка пов'язує субсистему генерування і поширення знань та субсистему їх використання і застосування. Основним елементом цієї підсистеми є фінансові організації і структури, які здатні координувати діяльність суб'єктів інноваційного процесу, зокрема, інноваційні центри регіону. Надання інфраструктурної підсистеми активної ролі в сучасних умовах може сприяти ефективній взаємодії основних субсистем регіональних інноваційних систем, які надають знання та їх впровадження.

Таким чином, створення регіональних інноваційних систем в Україні пропонується здійснювати з урахуванням активних функцій координації і стимулювання субсистеми управління і функції координації інноваційного процесу інфраструктурної субсистеми. Активізація зазначених функцій забезпечить тісні взаємозв'язки між основними суб'єктами інноваційного процесу, і дозволить органічно поєднати процес впровадження інновацій з процесом їх фінансування.

В цілому, створення регіональних інноваційних систем повинно відбуватися в контексті формування регіональної стратегії з метою забезпечення стійких інноваційних переваг кожного регіону.

В контексті використання концепції регіональних інноваційних систем, як основи формування регіональної конкурентної стратегії, доцільною є типологізація регіональних інноваційних систем тому розглянемо класифікацію регіональних інноваційних

систем. Критерієм класифікації регіональних інноваційних систем може бути тип інноваційної мережі, на основі якої вона розвивається. Б. Ашейм і Ф. Кук стверджують, що існують два основних типи інноваційних мереж:

ендогенні інноваційні мережі, які виникають на основі локальних індустріальних кластерів малих і середніх підприємств, що мають традиції і досвід взаємовигідного обміну інформацією, а також інтерактивного навчання в процесі загальної інноваційної діяльності;

екзогенні інноваційні мережі, які існують в основному в формі технопарків і технополісів. Вони виникають при таких умовах: коли великі компанії виділяють НДДКР в окремий функціональний підрозділ і розміщують його на території, яка є оптимальною з точки зору виникнення некомерційних взаємозалежностей; або коли інноваційна мережа створюється адміністративним шляхом як запланований захід з метою налагодження та поглиблення співробітництва між науково-дослідними інститутами і підприємствами.

На даний момент провідні фахівці виділяють третій тип інноваційних мереж, які виникають поблизу або безпосередньо в межах мегаполісів і являють собою взаємодію великих і середніх фірм з університетами, дослідницькими інститутами, іншими компаніями і державними установами.

Важливо відзначити, що визначення основних типів регіональних інноваційних систем є важливим як в теоретичному, так і в практичному аспекті, особливо в контексті взаємозв'язків по вертикалі «регіональна інноваційна система – національна інноваційна система». Базуючись на дослідженнях Б.Ашейма, Ф. Кука, А.Поручник і І.Брікова виділяють три типи регіональних інноваційних систем: територіально-вбудовані інноваційні системи, регіональні мережеві інноваційні системи, регіоналізовані національні інноваційні системи.

Перший тип регіональних інноваційних систем - територіально вбудовані інноваційні системи, або стихійні, за класифікацією Ф. Кука. В межах таких регіональних інноваційних систем інноваційна активність місцевих компаній ґрунтується на процесі локального навчання, обумовленого їх географічною, соціальною та культурною спільністю. Разом з тим рівень співпраці виробничих фірм з організаціями - продуцентами нових знань є мінімальним. Яскравим прикладом територіально вбудованих інноваційних систем є мережі малих і середніх підприємств, які виникають на базі регіональних кластерів, індустріальних дистриктів. Основною метою в процесі розробки конкурентної стратегії для регіонів такого типу є формування ефективної системи державної підтримки процесу локального організаційного навчання за допомогою створення мережі агентств технологічного трансферу, спеціалізованих тренінгових курсів і т.п.

Територіально вбудовані регіональні інноваційні системи можуть поступово перетворитися в регіональні мережеві інноваційні системи. Зберігаючи основні риси попереднього типу, дані регіональних інноваційних систем характеризуються більш планомерною і систематизованою взаємодією економічних суб'єктів і підвищенням рівня міжнародної відкритості. Регіони з мережевими інноваційними системами є більш конкурентоспроможними на глобальному ринку за рахунок високорозвиненої локальної інституційної інфраструктури. Зокрема, значно активізується діяльність і поглиблюються взаємозв'язки між місцевими науково-дослідними інститутами, університетами, агентствами технологічного трансферу та іншими організаціями, залученими до процесу генерування та поширення знань. За визначенням Ф. Кука, ідеальним типом регіональних інноваційних систем є саме регіональні мережеві інноваційні системи: один або кілька взаємопов'язаних кластерів, оточені локальною допоміжною інституційною інфраструктурою.

Регіональні мережеві інноваційні системи являють собою одну з моделей ендегенного розвитку, а саме - модель підвищення інноваційних можливостей і сприяння поглибленню взаємодії локальних економічних суб'єктів за рахунок використання інструментів адміністративного впливу. Зокрема, малі та середні підприємства для здійснення радикальних інновацій вимагають використання не тільки наявної локальної бази знань, а й доступу до результатів масштабних національних або навіть міжнародних досліджень.

Таким чином, формування регіональної мережевої інноваційної системи за рахунок поглиблення співпраці місцевих науково-дослідних інститутів і університетів як на локальному, так і міжрегіональному та міжнародному рівнях, а також створення агентств технологічного трансферу, центрів інноваційних послуг, баз даних результатів НДДКР сприяють ефективній інтеграції локальних компаній в глобальну інноваційну систему. Отже, створення мережеских регіональних інноваційних систем не тільки сприяє підвищенню

інноваційного потенціалу локальних компаній, а й запобігає їх технологічну «замкнутість» (використання традиційних, але застарілих технологій).

Створення мережеских регіональних інноваційних систем являє собою приклад планомерної реалізації урядових програм активізації інноваційного розвитку підприємств за рахунок сприяння співробітництву по лінії «науково-дослідні інститути - виробничі підприємства».

Третій тип регіональних інноваційних систем - регіоналізовані національні інноваційні системи - принципово відрізняється від двох попередніх. По-перше, як промислові підприємства, так і інституційна інфраструктура є функціонально більш інтегрованими, в порівнянні з двома попередніми типами регіональних інноваційних систем, з національною та міжнародною інноваційними системами, тобто інноваційна діяльність відбувається здебільшого між економічними суб'єктами з різних регіонів. Регіональна інноваційна система базується на екзогенній моделі розвитку.

По-друге, в межах даного типу регіональних інноваційних систем взаємодія між суб'єктами господарювання базується на лінійній моделі, оскільки реалізація масштабних проектів вимагає застосування формальних знань і залучення представників аналітичних секторів виробництва (перш за все інженерів). Усередині регіоналізованих національних інноваційних систем взаємодія і співпраця активніше розвиваються між представниками аналогічних сфер діяльності, які мають подібне утворення. Така функціональна однорідність сприяє циркуляції та обміну знаннями в межах «спілок практики» (група працівників, неформально пов'язаних між собою загальним досвідом в сфері інноваційної діяльності; зазвичай виникають стихійно з метою вирішення конкретних практичних проблем або в процесі реалізації спільних проектів), масштаб діяльності яких є міжрегіональним і навіть національним.

Прикладом регіоналізованої національної інноваційної системи може бути кластер науково-дослідних установ великої компанії і / або державний дослідний інститут в межах наявного технопарку. Дані організації, як правило, розташовані поблизу університетів, технологічних коледжів, лабораторій, але мають обмежені зв'язки з місцевими виробничими компаніями. В цілому технопарки характеризуються низьким рівнем інноваційної взаємодії підприємств-учасників, який зумовлює незначні масштаби процесу локального навчання і залучення зовнішніх підприємств до реалізації окремих проектів на основі субконтрактної системи. І разом з тим внаслідок встановлення неформальних партнерських відносин між економічними суб'єктами, взаємозв'язки в трикутнику науково-дослідні інститути - підприємства - державні установи є стабільнішими в регіоналізованих національних інноваційних системах, ніж у національних інноваційних системах.

Порівняльна характеристика трьох типів регіональних інноваційних систем представлена в табл. 1.

Порівняльна характеристика типів регіональних інноваційних систем [1]

Тип регіональної інноваційної системи (PIC)	Розміщення інноваційних підприємств	Базова інноваційна модель	Основні стимули взаємодії	Приклади
1. Територіально вбудована PIC	Локальне з незначним ступенем інноваційної взаємодії	Інтерактивна	Географічна, соціальна і культурна спільність	Індустріальні дистрикти
2. Регіональна мережева інноваційна система	Локальне зі значним ступенем інноваційної взаємодії	Інтерактивна	Планомірне і систематизоване створення інноваційних мереж	Інноваційні кластери
3. Регіоналізовані національні інноваційні системи	В основному поза межами окремого регіону	Лінійна	Окремі індивіди з аналогічним рівнем освіти і загальними інтересами	Технополіси, технопарки

Наведена вище класифікація регіональних інноваційних систем базується на критеріях характеру локальної інноваційної моделі і типу відносин, які існують між суб'єктами, які провають інноваційну діяльність. Однак вона, на жаль, не відображає рівень інституціоналізації аналізованих регіональних інноваційних систем. Дана проблематика детально досліджується американським економістом Ф. Куком, який визначає взаємозв'язок між інституціональною структурою національних інноваційних систем, національної бізнес-системою і характером регіональних інноваційних систем. Він стверджує, що для різних типів національної інституційної структури характерна підтримка окремих форм економічної активності. Так, ринкові економіки зі значним ступенем державного регулювання (Німеччина, Швейцарія, Скандинавські країни) мають вагомні конкурентні переваги в традиційних секторах промисловості, разом з тим ліберальні ринкові економіки (США, Великобританія) є більш конкурентоспроможними в високотехнологічних галузях.

Висновки. В результаті аналізу методичного підходу до вивчення інноваційної складової діяльності регіональних соціально-економічних систем в період стагнації:

визначено, що методи міжгалузевих балансів для аналізу інноваційних факторів розвитку регіону, засновані на дослідженнях, проведених В. Леонтьєвим і його послідовниками; методи конкурентних переваг регіонів і країн, розроблених М. Портером; оцінка структури і динаміки валового регіонального продукту для визначення інноваційних факторів регіонального розвитку, що проводяться академіком А.Г. Гранбергом мають загальний недолік, який полягає в тому, що перераховані методи вивчають ситуацію в поточний момент часу, а не причину змін соціально-економічної обстановки;

розглянуто класифікації регіональних інноваційних систем:

за типом інноваційної мережі, на основі якої вона розвивається (Б. Ашейм і Ф. Кук): ендегенні інноваційні мережі, які виникають на основі локальних індустріальних кластерів малих і середніх підприємств, що мають традиції і досвід взаємовигідного обміну інформацією, а також інтерактивного навчання в процесі загальної інноваційної діяльності; екзогенні інно-

ваційні мережі, які існують в основному в формі технопарків і технополісів;

по взаємозв'язкам вертикалі «регіональна інноваційна система – національна інноваційна система» (Б.Ашейма, Ф. Кука, А.Поручник і І.Брікова): територіально-вбудовані інноваційні системи, регіональні мережеві інноваційні системи, регіоналізовані національні інноваційні системи.

розглянуто: метод аналізу інноваційних факторів розвитку регіонів, який пов'язаний з використанням фазового методу ВолгГТУ, згідно якого причиною всіх змін в економічній діяльності регіону є два джерела: здатність і сприйнятливність регіону (суб'єкта) до інновацій; і концепція регіональних інноваційних систем, яка інтегрує дві основні ідеї: системний характер інноваційної діяльності та регіональний вимір інноваційного процесу;

запропоновано відкоригувати регіональну інноваційну систему Ф.Кука, виділивши субсистему управління інноваційними процесами та інфраструктурну субсистему, яка забезпечує процес впровадження інновацій з субсистеми генерування і застосування знань, через специфічність функцій управління в інноваційному процесі.

Створення регіональних інноваційних систем в Україні пропонується здійснювати з урахуванням активних функцій координації і стимулювання субсистеми управління і функції координації інноваційного процесу інфраструктурної субсистеми. Активізація зазначених функцій забезпечить тісні взаємозв'язки між основними суб'єктами інноваційного процесу, і дозволить органічно поєднати процес впровадження інновацій з процесом їх фінансування.

Таким чином, управління регіоном в сучасний період розвитку суспільства вимагає розробки концепції і технологій, які базуються на уявленні про регіон як про складну систему і на існуючому методологічному базисі. Тільки в цьому випадку збільшення самостійності регіонів призведе до підвищення їх життєздатності як відкритих систем.

Перспективою подальших досліджень, на наш погляд, є проведення подальших наукових досліджень актуальних питань розробки та реалізації стратегій регіональних соціально-економічних систем і відповідних їм методичних комплексів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Cooke P. Regional innovation systems: Competitive regulation in the New Europe / P. Cooke. – Geoforum 23, 1992. – P.365-382.
2. Гранберг А. Валовой региональный продукт как индикатор дифференциации экономического развития регионов / А.Гранберг, И.Масакова, Ю.Зайцева // Вопросы статистики, -1998.- №9.- С.3-11.
3. Косенков Р.А. Инновационные модели экономики (теория, методы и сфера применения) / Р.А. Косенков. - Волгоград: РПК «Политехник», 2000. – 351 с.: ил., табл. – Библиогр.: с. 342-350.
4. Леонтьев В.В. Межотраслевая экономика. / В.В. Леонтьев; пер. с англ. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997. – 479 с.
5. Портер М. Международная конкуренция / Майкл Портер; пер. с англ., под. ред. В.Д. Щетинина.- М.: Международные отношения, 1993.- 432 с.
6. Поручник А. Регіональна інноваційна система як основа підвищення міжнародного конкурентного статусу національних регіонів / А.Поручник, І.Брикова // Вісник Київського національного економічного університету, 2006. - С. 134-173.

Е. Н. Емельянова,

Донецкий государственный университет управления, Мариуполь, Украина

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ В ПЕРИОД СТАГНАЦИИ

В статье проанализирован методический подход к изучению инновационной составляющей деятельности региональных социально-экономических систем в период стагнации. Определено, что методы межотраслевых балансов для анализа инновационных факторов развития региона; методы конкурентных преимуществ регионов и стран; оценка структуры и динамики валового регионального продукта для определения инновационных факторов регионального развития имеют общий недостаток, который заключается в том, что перечисленные методы изучают ситуацию в текущий момент времени, а не причину изменений социально-экономической обстановки. Проработаны классификации региональных инновационных систем: эндогенные и экзогенные инновационные сети (по типу инновационной сети); территориально-встроенные инновационные системы, региональные сетевые инновационные системы, регионализированные национальные инновационные системы (по взаимосвязям вертикали «региональная инновационная система – научно-исследовательская система»). Рассмотрены: метод анализа инновационных факторов развития регионов, который связан с использованием фазового метода ВолгГТУ, согласно которого причиной всех изменений в экономической деятельности региона являются способность и восприимчивость региона (субъекта) к инновациям; концепция региональных инновационных систем, которая интегрирует системный характер инновационной деятельности и региональное измерение инновационного процесса. Предложено откорректировать региональную инновационную систему Ф.Кука, выделив подсистему управления инновационными процессами и инфраструктурную подсистему, которая обеспечивает процесс внедрения инноваций из подсистемы генерирования и применения знаний, по причине специфичности функций управления в инновационном процессе. Создание региональных инновационных систем в Украине предлагается осуществлять с учетом активных функций координации и стимулирования подсистемы управления и функции координации инновационного процесса инфраструктурной подсистемы. Активизация указанных функций обеспечит тесные взаимосвязи между основными субъектами инновационного процесса, и позволит органически соединить процесс внедрения инноваций с процессом их финансирования.

Ключевые слова: инновационная составляющая, регион, период стагнации, метод анализа, региональная инновационная система.

E. Emelyanova,

Donetsk state university management, Mariupol, Ukraine

SYSTEMATIC APPROACH TO THE STUDY OF INNOVATION COMPONENT OF THE REGIONS THE PERIOD OF STAGNATION

The article analyzes the methodological approach to the study of the innovation component of the activities of regional socio-economic systems in a period of stagnation. It has been determined that the methods for the analysis of inter-industry balances innovative regional development factors; methods of the competitive advantages of the regions and countries; assessment structure and dynamics of the gross regional product for the determination of innovative regional development factors have a common drawback, which is that these methods of studying the situation at the current time, and does not cause changes in the socio-economic situation. Worked out the classification of regional innovation systems: endogenous and exogenous innovation (based on the type of innovation network); territorially inte-

grated innovation systems, regional innovation systems network, regionalized national innovation systems (for vertical relationships «regional innovation system - research system»). Considered: method of analysis of the factors of innovation development of the regions, which is associated with the phase method VSTU, according to which the cause of all the changes in the economic activity of the region are the ability and the susceptibility of the region (the subject) to innovate; the concept of regional innovation systems, which integrates the systemic nature of innovation and the regional dimension of the innovation process. It proposed to amend the regional innovation system Frank Cook, highlighting subsystem management of innovation processes and infrastructure subsystem, which provides a process of innovation of the subsystem generating and applying knowledge, due to the specificity of management functions in the innovation process. The establishment of regional innovation systems in Ukraine are encouraged to implement, taking into account the active coordination of the functions and stimulate subsystem management and coordination functions of the innovation process infrastructure subsystem. Activating these features ensure a close relationship between the main actors of the innovation process, and allows organically combine the process of introducing innovations to the process of financing.

Keywords: innovative component, region, period of stagnation, the method of analysis, the regional innovation system.

Рецензенти: Сорока С. В., д-р наук з держ. упр., доцент;
Ібрагімова А. А., канд. наук з держ. упр.

© Ємельянова О. М., 2016

Дата надходження статті до редколегії 10.09.2016

Наукове видання

НАУКОВІ ПРАЦІ

Науково-методичний журнал

Серія «Державне управління»

Випуск 269

Том 281

Технічний редактор, комп'ютерна верстка *О. М. Гончарова*.
Друк, фальцювальні-палітурні роботи *С. Л. Волинець*.

Підп. до друку 28.12.2016 р.
Формат 60х84^{1/8}. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Ум. друк. арк. 16,27. Обл.-вид. арк. 15,85.
Тираж 300 пр. Зам. № 5129.

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@chdu.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3460 від 10.04.2009 р.