



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ



**Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції
(19 червня 2018 р.)**

Умань – 2018

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ
АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції
(19 червня 2018 р.)

Умань
Видавець «Сочінський М. М.»
2018

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради факультету менеджменту
Уманського національного університету садівництва
(протокол №5 від 21 травня 2018 р.)*

Редакційна колегія:

ПРИЛІПКО С.М. – завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Уманського національного університету садівництва, к.е.н. (*відповідальний редактор*);
ВАСИЛЬЄВА О.І. – професор кафедри публічного управління та публічної служби Національної академії державного управління при Президентові України, д.держ.упр., (*заступник відповідального редактора*);
ВАСИЛЬЄВА Н.В. – професор кафедри регіонального управління, місцевого самоврядування та управління містом Національної академії державного управління при Президентові України, д.держ.упр. (*заступник відповідального редактора*);
ГРИЩЕНКО І.М. – професор кафедри публічного управління та менеджменту інноваційної діяльності ННІ післядипломної освіти Національного університету біоресурсів і природокористування України, д.держ.упр. (*заступник відповідального редактора*);
ТРАНЧЕНКО Л.В. – професор кафедри публічного управління та адміністрування Уманського національного університету садівництва, д.е.н.;
МИТЯЙ О.В. – доцент кафедри публічного управління та адміністрування Уманського національного університету садівництва, к.е.н.;
МОВЧАНЮК А.В. – старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування Уманського національного університету садівництва, к.е.н. (*відповідальний секретар*).

А43 **Актуальні питання публічного управління та адміністрування в контексті реалізації адміністративної реформи** : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 19 червня 2018 р. / за заг. ред. С.М. Приліпка, О.І. Васильєвої, Н.В. Васильєвої, І.М. Грищенко. – Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2018. – 326 с.

ISBN 978-966-304-271-8

У матеріалах конференції висвітлені результати наукових досліджень з актуальних питань публічного управління та адміністрування в контексті реалізації адміністративної реформи за тематичними напрямками: «Теоретико-методологічні засади публічного управління та адміністрування», «Актуальні питання державного управління та місцевого самоврядування: проблеми та перспективи», «Соціально-економічна та інвестиційна політика держави в умовах трансформації публічного управління», «Реалізація концепції децентралізації влади в Україні на сучасному етапі розвитку», «Електронне урядування в умовах розвитку інформаційного суспільства».

Для наукових, науково-педагогічних працівників, теоретиків і практиків публічного управління та адміністрування, а також усіх, хто цікавиться питаннями публічного урядування.

УДК 35.07/08

Матеріали конференції друкуються в авторській редакції. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори. Позиція редакції не завжди може збігатися з точкою зору автора.

ЗМІСТ

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	9
Арсенович Л.А. Імідж інститутів сектору безпеки і оборони за кордоном: кращі практики	9
Арпентьева М.Р. Технологии управления современными сообществами	12
Данилів І.Л. Особливості децентралізації у сфері освіти	17
Дубінченко Ю.М. До методологічних проблем публічності в процесах становлення сучасного урядування	18
Засць Г.П. Партисипативне управління як напрямок підвищення якості трудового життя	20
Зам'ятіна Н.В. Публічне управління як модель організації державного управління в Україні	22
Карковська В.Я. Управління знаннями як ключовий елемент ефективності державного управління	24
Кожушко А.О. Співвідношення понять «зміна» та «інновація» в публічному управлінні, інституціональний вимір	26
Колодійчук А.В. Аналізування підходів до класифікації методів макроекономічного управління	28
Крачун К.М. Проблематика адміністративної відповідальності в Україні та досвід ЄС	30
Лях Ю.І. Публічне адміністрування у процесі суспільної трансформації	33
Мироненко Т.О. Ефективність рішень у публічній політиці	35
Мороз С.А. Елементи системи вищої освіти як об'єкти державного управління її якістю (за результатами аналізу поглядів зарубіжних вчених)	37
Перун І.В. Удосконалення публічного управління як один із напрямів реформування в Україні	39
Подлевська О.М., Яркевич Г.В. Особливості управлінської комунікації в умовах інформаційного суспільства	40
Полунін О.В. Концептуалізація податкового послуху за моделлю «слизького схилу» як орієнтир для діяльності податкової служби	42
Радіонова Л.О. Форми партисіпації громадян в контексті адміністративної реформи	44
Сас Н.М. Базові вимоги до керівників об'єднаних територіальних громад	47
Сердюк О.С. Антагонізм класичної та марксистської економічної думки у питаннях поведінки людини	49
Слюсаренко В.Є. Методи регулювання розвитку трьохстороннього партнерства	51
Тишковська А.С. Досвід зарубіжних країн у сфері захисту інформації в публічному управлінні	53
Томашевська Т.В. Особливості визначення компетенцій політико-управлінської еліти	55
Хрідочкін А.В. Теоретико-методологічні аспекти дослідження проблем публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності	57
Цицюра О.Я. Сутність розвитку адміністративної відповідальності у вітчизняному законодавстві та в законодавстві європейських країн	59
Чорна К.П. Історичний досвід публічного управління на українських теренах: північне причорномор'я як ореал зародження європейської демократії	61
Чукіна І.В. Механізми державного управління: теоретичні підходи до визначення поняття	63

через експертизу, протокол і, найважливіше, суть місії. Адміністрування перестало бути однополюсним та ієрархічним, а йде до партнерської відповідальності і правового етикету співпартнерства в парадигмі ноосферної синергії якостей.

Сьогодні корпоративне управління вже не є тотально закритим ієрархічним диктатом жорсткого адміністрування на принципах єдиноначальності, а корпоративним симбіозом партнерської відповідальності різнофункціональних рівнів управлінської моделі.

Список використаних джерел

1. Про Стратегію сталого розвитку "Україна — 2020". Указ Президента України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

2. Створення об'єднаних територіальних громад в Україні 2015-2017. Аналітична доповідь. С. 28. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Detsentralizatsiya-v-Ukrai-ni-2014-2017-rr.pdf>

3. Інноваційний розвиток територіальних громад в умовах четвертої технологічної революції: пріоритети та перспективи". Аналітична доповідь. С. 41. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/3028/>

Заєць Г.П.,

аспірант кафедри економіки та управління
виробничим та комерційним бізнесом,

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

ПАРТИСИПАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Критерієм успіху організації є вирішення поставлених перед організацією завдань з мінімальним використанням ресурсів і максимізацією прибутку. Для досягнення цього успіху необхідно приділяти максимальну увагу персоналу організації як основному компоненту рушійної сили всіх позитивних змін, так як в центрі корпоративної культури завжди перебуває людина.

Управлінську діяльність часто називають «менеджментом для всіх», і здійснюється вона на трьох базових рівнях: нижня ланка («співробітники»), середнє керівництво (команда) і вище керівництво. Всі працівники організації є членами однієї соціальної команди, і характер їх взаємовідносин (комунікації, психологічні відносини, цілі і завдання, цінності, мотивація) визначається як першочерговий, в порівнянні з проблемами виробництва (техніка, технології, ресурси).

Як зміст управлінської діяльності, так і методи її реалізації неодноразово зазнавали кардинальних змін, слідуючи за розвитком суспільних відносин, удосконаленням технологій виробництва, виникненням нових способів обробки і зв'язку інформації. У різних соціально-політичних системах точки зору на управління відрізнялися принципово. У сучасній управлінській практиці в якості основних розглядаються три взаємопов'язані складові управління персоналом: завдання, людина і управлінська діяльність.

На відміну від більшості систем оплати праці, побудованих на визнання індивідуального вкладу працівників фірми, партисипативне управління базується на визнанні взаємних інтересів всіх членів фірми, що сприяє інтеграції цих інтересів і збільшення зацікавленості працівників у результатах праці.

Партисипативне управління існує в наступних формах:

- участь працівників у прибутках і власності;
- участь працівників в доходах;
- участь працівників в управлінні.

Участь в доходах - це програма мотивування по скороченню витрат фірми за встановленими критеріями: зниження витрат на оплату праці і витрат робочого часу на одиницю продукції, поліпшення якості продукції і т.д. Ця програма сприяє посиленню трудової активності, орієнтує працівників на координацію діяльності і взаємодію, долає недоліки спеціалізації. Ця форма участі найбільш ефективна в порівняно невеликих і стабільних фірмах, де добре видно існуючі між підрозділами взаємозв'язки, є можливість контролювати витрати і розробляти стандарти діяльності. Іноді працівники беруть участь не тільки в доходах, а й у збитках фірми.

Участь працівників у прибутках і власності представляє програму їх мотивування шляхом розподілу деякої частини прибутку фірми між ними або за підсумками роботи у формі обумовлених виплат (премій), або після закінчення певного терміну у відповідності з угодами про довірче управління належать працівникам акціями.

Участь працівників в управлінні - це програма мотивування їх шляхом надання можливості брати участь в обговоренні та прийнятті рішень щодо діяльності фірми. Схеми такої участі, здійснюються на різних організаційних рівнях:

– на рівні робочих груп (участь в управлінні здійснюється за допомогою обговорення та вироблення рішень членами цих груп в рамках представлених повноважень - гуртки якості в Японії);

– на інших організаційних рівнях (виробничих підрозділів і управління фірми в цілому) використовується принцип представництва, в ряді країн закріплений законодавчо. У Німеччині працівники включаються до наглядових рад і правління. Участь у профспілковій діяльності дозволяє визначати соціальну та кадрову політику підприємства.

Використання схем участі в управлінні може викликати і проблеми:

– витрати на координацію і розподіл роботи (обговорення, зборів);
– "розмивання" відповідальності в ході колективного вироблення рішень;
– ізоляція групи від інших робочих груп, що викликає конфлікти і збоїв в роботі фірми.

До переваг партисипативного управління слід віднести такі:

– долається відчуженість працівників від результатів праці і зміцнюється співпраця членів фірми.

– підвищується інформованість працівників про діяльність фірми, що сприяє її ефективності та усунення конфліктних ситуацій.

– зростає макроекономічна і макросоціальних стабільність.

До недоліків партисипативного управління відносять:

- передача найманим працівникам прав приймати рішення в політиці фірми сприяє руйнуванню підприємницьких засад господарювання.
- працівники схильні до прийняття рішень, в яких менше ризику, а при розподілі доходу орієнтуються на збільшення зарплати, а не на інвестиції.
- працівники уникають прийняття інноваційних рішень.
- працівникам важко пов'язати власні трудові зусилля з результатами діяльності фірми.

Отже, партисипативне управління є свого роду поглядом зсередини: сприяє виявленню проблем і визначенню основних напрямків їх вирішення, при цьому розкривається можливість більш повного завантаження потужностей підприємства, більш повного використання персоналу підприємства на основі розвитку нестандартної зайнятості – аутсорсингу а також всіх наявних ресурсів.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація персоналу/ А. М. Колот. - К.: КНЕУ, 2004.- 337с.
2. Сімакова Ю.С. Партисипативне управління як один із найперспективніших напрямів у теорії та практиці управління / Ю. С. Сімакова. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>

Зам'ятіна Н.В.,

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту і туризму
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Чернівці

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Через велику кількість державних установ та їх неспроможність надавати дійсно якісні публічні послуги, уряди багатьох країн світу в кінці ХХ – на початку ХХІ ст. здійснили ряд реформ, що сприяли покращенню їх функціонуванню.

Традиційні механізми управління, що базувалися на застосуванні владних повноважень та бюрократичних процедур, відсутності «прозорості» діяльності було змінено на ринкові, зорієнтовані на мотивації, децентралізації та отримання результату у вигляді надання якісних публічних послуг. Таким чином, у державному секторі відбулась трансформація моделі публічного адміністрування («бюрократична модель») у модель публічного управління («ринкова модель») [1]. Особливістю є те, що публічний управлінець своєю діяльністю шляхом раціонального використання наявної інфраструктури впливає на якість життя громадян певної адміністративно-територіальної одиниці чи держави в цілому.

Вперше термін «публічне управління» використав у 1972 р. англійський державний службовець Десмонд Кілінг у своїй науковій праці «Management in Government», зазначивши, що «Публічне управління – це пошук у найкращий