

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Рівненський державний гуманітарний університет
Факультет документальних комунікацій, менеджменту,
технологій та фізики
Кафедра менеджменту



**Децентралізація влади, проведення
реформ в Україні: проблеми та
перспективи реформування**

ЗБІРНИК ТЕЗ
Всеукраїнської науково-практичної конференції

8 грудня 2022 року

Рівне – 2022

УДК 351: 005. 591. 46 (477)
Д-39

Рекомендовано Вченої радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №12 від 29.12.2022 р.)

Редакційна колегія

Постоловський Р.М., к.і.н., професор, ректор Рівненського державного гуманітарного університету, голова редколегії; Павелків Р.В., д.психол.н., професор, проректор РДГУ; Юхименко-Назарук І.А., д.е.н., професор, декан факультету документальних комунікацій, менеджменту, технологій та фізики; Микитин Т.М., к.т.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту; Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, відповідальний секретар.

Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених. Рівне, 8 грудня 2022 р. [тези доп.]. Рівне: РДГУ, 2022. 75 с.

Збірник містить тези доповідей результатів актуальних досліджень економічних та фінансових аспектів децентралізації в Україні, правового забезпечення реформи децентралізації, соціально-трудова відносини у процесі вирішення трудових спорів, а також аналізу сучасних трендів і перспектив публічного управління та менеджменту.

Розраховано на науковців, викладачів і здобувачів закладів вищої освіти, фахівців із публічного управління та менеджменту, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

За зміст публікацій повну відповідальність несуть автори.

© Рівненський державний гуманітарний університет, 2022

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНІ Й ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

<i>Вильчик А.А., Мединська Т.І.</i> Соціальна політика держави як економічний аспект децентралізації в Україні.....	5
<i>Іванюк С.В., Сяська О.В.</i> Медична реформа як засіб децентралізації управління та фінансування медичних закладів України (на прикладі КНП «Корецька міська лікарня»).....	7
<i>Мединська Т.І.</i> Корпоративна соціальна відповідальність як важлива складова децентралізації в Україні.....	9
<i>Парух О.В., Поліщук О.Ю., Микитин Т.М.</i> Розробка стратегії розвитку територіальних громад в умовах надзвичайних станів.....	12
<i>Покотило Д.А., Поліщук О. Ю.</i> Сучасний стан ринку праці України.....	14
<i>Сивий Р.П.</i> Робота територіальних громад Рівненщини в умовах надзвичайного стану.....	16

СЕКЦІЯ 2. ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ І ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ, СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ПРОЦЕСІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

<i>Дорощук Н.Г., Сивий Р.П., Микитин Т.М.</i> Підготовка кадрів для органів місцевого самоврядування.....	19
<i>Жданюк В.В., Маїта Н.О.</i> Оцінка задоволеності споживачів медичних послуг як важлива складова реформування медичної галузі в Україні.....	21
<i>Чижевська О.О.</i> Кадрова політика КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» в умовах реформування вітчизняної системи охорони здоров'я.....	24

СЕКЦІЯ 3. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ФІЛОСОФСЬКІ, МОВНО-КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ ТА ІСТОРИКО-ПОЛІТОЛОГІЧНІ ВИМІРИ

<i>Мартинюк Н.В., Маланчук Л.О.</i> Спіндокторинг: від філології до впливу на публічних службовців.....	27
<i>Прокопчук Т.І., Маланчук Л.О.</i> Інформаційна безпека: сучасні виклики та загрози.....	30

СЕКЦІЯ 4. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

<i>Алексійчук О.В., Маланчук Л.О.</i> Нові стандарти діловодства в органах місцевого самоврядування	34
<i>Бачманюк Д.О., Мартинюк Г.Ф.</i> Соціально-демографічна ситуація ВПО в Україні	36
<i>Далюк Н.Я.</i> Управління розвитком громад в кризових умовах.....	39
<i>Данілович А.О., Шимко О.В.</i> Грейдування як управлінський механізм стимулювання праці.....	41
<i>Древецька Л.І., Юхименко-Назарук І.А.</i> Комунікативна політика медичного закладу, напрямки вдосконалення.....	43
<i>Кухар В.М., Савченко О.Р.</i> Складові адаптивної політики організації системи охорони здоров'я	46
<i>Маркова А.Ю., Мартинюк Г.Ф.</i> Робота волонтерів у США.....	49
<i>Маїшталяр В.М., Поляк К.Ю.</i> Теоретичні аспекти якісної політики обслуговування закладами охорони здоров'я	52
<i>Нестеренко О.Л., Савченко О.Р.</i> Формування потенціалу медичного закладу як різновид актуальних управлінських рішень сьогодення	55
<i>Пап Р.М., Маїшта Н.О.</i> Публічні закупівлі як важлива складова діяльності закладу охорони здоров'я	58
<i>Самчук В.М., Маланчук Л.О.</i> Зарубіжний досвід зберігання електронних документів в архівних фондах	61
<i>Сисоєва А.-М.С., Маїшта Н.О.</i> Чат-боти як спосіб інформаційно-комунікаційного забезпечення системи управління персоналом органів державної влади.....	63
<i>Чижевський А.С.</i> Реформування ринку газу як важлива складова інтеграції України у Європейський Союз	66
<i>Шершун М.Х., Берташ Б.М., Аксьонова А.В.</i> Природо-орієнтовані рішення як забезпечення сталого розвитку територіальних громад.....	69
<i>Шинкарук А.Л.</i> Основні етапи та методики цифрових інновацій публічного сектору	71

керівників закладів, а дозволять, навіть за короткий період, розвивати свої медичні установи, отримуючи прибуток для підприємства. Фактори, які гальмують реформування закладів, є зовнішніми чинниками, а саме: COVID-19 та повномасштабна війна російського агресора. Але навіть за таких умов, НСЗУ розробляє для комунальних закладів нові пакети фінансування медичних послуг надання допомоги при лікуванні інфекційних хвороб та травм. Таким чином, медичний заклад, який зуміє швидко адаптуватись до умов та вимог медичного ринку, отримає фінансування.

1. Про затвердження Положення про управління охорони здоров'я. *Волинська обласна державна адміністрація: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.* URL: <http://www.uoz.volyn.ua/features/>.

2. Проект вимог 2023р. *Національна служба здоров'я України: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.* URL: <https://contracting.nszu.gov.ua/vimogi-pmg-2023>.

3. Наказ МОЗ № 33 скасовано: закладам охорони здоров'я надано повну автономію у формуванні штату: *Офіційний сайт Кадровик – 01: Бухгалтерський та кадровий портал.* URL: <https://prokadry.com.ua/news/1713-qqn-16-m9-nakaz-moz-33-skasovano-zakladam-ohoroni-zdorovya-nadano-povnu-avtonomyu>

Мединська Т.І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Наша держава, навіть сьогодні, у часи воєнних дій, збройної агресії зі сторони східного сусіда, віддана цінностям та цілям, визначеним у Порядку денному в галузі сталого розвитку на період до 2030 року. Результатом інклюзивного процесу адаптації Цілей сталого розвитку (ЦСР) для України з урахуванням специфіки національного розвитку стала система ЦСР, яка складається із 86-ти завдань зі 183-ма показниками для моніторингу. Урядом було створено Міжвідомчу робочу групу із питань ЦСР для координації роботи по досягненню окреслених цілей.

Наразі встановлено відповідальність міністерств за завданнями ЦСР, прийнято Указ, який закріплює Цілі як орієнтир для розроблення програмних та прогнозних документів, розроблено систему моніторингу, здійснено аналіз стану інкорпорації ЦСР у чинні державні стратегії та програми (у 162 нормативно-правові акти та 4,3 тис. заходів). У березні 2020 року Кабінет Міністрів України прийняв політичну програму, яка підтвердила відданість Уряду ЦСР [6].

Офіційний підхід Європейського Союзу передбачає виокремлення, передусім суб'єктів соціальної економіки (звіти Європейської комісії 2011, 2013, 2015 років). Дослідники соціальної економіки у Європі зокрема Terjesen, S., Leroutre, J., Justo, R. and Bosma [7], зазначають, що соціальні підприємства є найбільш інноваційною формою суб'єктів соціальної економіки. Визначення, викладене в Ініціативі соціального бізнесу, представлене Європейською

Комісією, має на меті підвищення видимості соціальних підприємств та є потужним кроком у напрямі вдосконалення існуючої регуляторної бази. Вітчизняні науковці Давидовська Г.І. [8], Куц М.Р. [9], Мокій А.І. [10], Наумова М. [11], Овсянюк-Бердадіна О.Ф. [12], Шаульська Л.В. [13] також зосереджують свою увагу на дослідженні соціального підприємництва, виділяючи основні завдання його розвитку.

Загалом для соціального підприємця головним критерієм успішності постає “соціальна віддача”, про що говорив ще Дж. Томпсон на початку 2000-х років [14]. Відмінність же ведення бізнесу на пострадянському просторі від тих практик, які є поширеними на Заході, вплинула на моделі реалізації корпоративної соціальної відповідальності.

Як зазначає Винницький М., якщо порівнювати соціальне підприємництво неприбуткового сектору з корпоративною соціальною відповідальністю, то в неприбутковому секторі агентом змін виступає потреба громади або соціальна потреба. У корпоративній соціальній відповідальності – “це бізнес-потреба, тобто зростання прибутків бізнесу через виважену та сплановану політику підтримки громади, що також називають соціальною інвестицією” [15].

Таким чином, слід відрізнити соціального підприємця від соціально відповідального бізнесмена: якщо їхні функцію, стиль та інструменти здійснення допомоги, організаційну сторону бізнесу відрізнити важко, то саме мотивація в прийнятті рішення про допомогу є важливою в розумінні того, де є прагнення досягти інтересів розвитку бізнесу, а де – зацікавленість у змінах суспільного життя, до прикладу, місцевих громад.

Кожна компанія незалежно від сектору і національної реєстрації має свій прямий та опосередкований вплив на навколишнє середовище та суспільство, а управляти цими впливами може прозора та конструктивна система корпоративного управління. Інтегрована ESG-стратегія (англ. E - ecology, S - society, G - government, тобто яка включає екологічні, соціальні та управлінські фактори) допомагає компаніям встановити відповідні цілі та виміряти ці впливи. ESG-чинники відносяться до трьох ключових критеріїв в оцінці сталості компаній задля отримання стійких інвестицій [16].

Як свідчать результати дослідження Cone Communications [17], у 2025 році 75% співробітників компаній будуть становити так звані міленіали. Питання соціальної відповідальності та навколишнього середовища сьогодні вкрай важливі для покоління Z. Представлені у дослідженні результати доводять, що більше половини (64%) опитаних міленіалів не будуть працювати у компанії, якщо у неї відсутня сильна програма КСВ [18].

Дослідження показує, що значущим фактором залучення міленіалів на нові вакансії - це сам вид бізнесу та імператив, що впливає на здатність компанії знаходити підхід, піклуватися та надихати своїх працівників. Більше, ніж будь-яке інше покоління, міленіали звертають увагу на зобов'язання компанії проводити відповідальну ділову практику як ключовий фактор для прийняття рішень щодо зайнятості: 75% повідомляють, що вони готові до зниження заробітної плати, якщо працюватимуть у соціально відповідальній компанії (порівняно із 55% в середньому по Сполученим Штатам); 83 % міленіалів буде

більш лояльним для компанії, яка допомагає їм сприяти соціальним та екологічним питанням (порівняно із 70% в середньому по країні); 88% зазначають, що їхня робота є більш наповнюючою, коли вони володіють можливостями зробити позитивний внесок у соціальні та екологічні проблеми (проти 74% у середньому); 76% зважають на соціальні та екологічні зобов'язання компанії при прийнятті рішення про роботу (проти 58% у середньому); 64% міленіалів не зацікавляються роботою від компанії, яка не має сильних практик КСВ (порівняно із 51% у середньому по США).

Варто зважати на твердження, наприклад, Алісона да Сільва, виконавчого віце-президента проведеного дослідження щодо інструментів КСВ (Cone Communications): “Міленіали незабаром складуть 50% робочої сили, і компаніям доведеться радикально розвивати свою цінність, щоб залучити та зберегти цю соціальну свідому групу. Набуває вирішального значення інтеграція більш глибокого відчуття мети та відповідальності до досвіду роботи як нижній порог успішності для компаній” [19].

Співробітники (в тому числі вищого менеджменту), які надають значення екологічним та соціальним проблемам, мотивовані працювати у компаніях, які реалізують КСВ. Такі працівники мають високі моральні принципи і не схильні в тій, чи іншій мірі до зловживання, тобто компанія, яка сповідує принципи КСВ, залучає відповідальних співробітників. У кінцевому рахунку саме її співробітники – фундамент будь-якого суб'єкта господарювання й запорука його всебічного успіху.

1. Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні // Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування. 30.06.2020. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77&title=DobrovolniiNatsionalniiOgliadSchodoTsileiStalogoRozvitkuVUkraini>.

2. N. Terjesen S., Lepoutre J. Justo R. and Bosma N., 2011. Global Entrepreneurship Monitor Report on Social Entrepreneurship. Working Paper Series nr: 11-07. URL: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2327154/mod_resource/content/5/Artigo6-%20GEM-WorkingPaper11-07.pdf.

3. Давидовська Г.І. Проблеми соціального підприємництва в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Вип. 7. Ч. 1. С. 106-109.

4. Куц М.Р. Соціальне підприємництво: основні ідеї та перспективи дослідження в соціології / М. Р. Куц // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. 2015. Т. 174. С. 51-55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMA_s_2015_174_10.

5. Мокій А.І. та Дацко О.І, 2014. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних територій // Економічна безпека і підприємництво, № 1(53). С. 155-166.

6. Наумова М. Сутність соціального підприємництва та його роль у соціально-економічному розвитку суспільства // Україна: аспекти праці, 2014. Випуск №4. URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&sour>.

7. Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л. Соціальне підприємництво як інноваційний інструмент вирішення суспільних проблем: передумови становлення та активізації // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство, 2016. Вип. 6(2). С. 129-132.

8. Шаульська Л.В. та Кабаченко Г.С. Розвиток соціального підприємництва як напрям державного регулювання ринку праці // Економіка і організація управління, 2016. № 2 (22). С. 299-308.

9. Thompson, J. The World of the Social Entrepreneur. *The International Journal of Public Sector Management*, 15 (4/5), 2002. P. 413.

10. Wynnycyk M. Institutions and Entrepreneurs: Cultural Evolution in the 'De Novo' Market Sphere in Post-Soviet Ukraine: Dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy / Mychailo Wynnycyk; Faculty of Social & Political Sciences, Sidney Sussex College, University of Cambridge. 2003.

11. Презентація ESG Індексу прозорості компаній України 2020 (7 грудня 2021 р.). URL: <https://csr-ukraine.org/news/vidbulasya-prezentaciya-esg-indeksu-prozo/?fbclid=IwAR1KQgRaP5UONvTo3S17m9nooIDVP1ZHEPHqJ3bHVI9az8ebXMcxOg2es>.

12. Cone Communications Millennial Employee Engagement Study 2016. URL: <https://www.conecomm.com/research-blog/2016-millennial-employee-engagement-study>.

13. Three-quarters of millennials would take a pay cut to work for a socially responsible company // Research from Cone Communications, 2016: Cone Communications Millennial Employee Engagement Study. URL: https://static1.squarespace.com/static/56b4a7472b8dde3df5b7013f/t/5819e8b303596e3016ca0d9c/1478092981243/2016+cone+communications+millennial+employee+engagement+study_press+release+and+fact+sheet.pdf.

14. Cone Communications Millennial Employee Engagement Study 2016. //Porter Novelli Company. URL: www.conecomm.com 1 2016 CONE COMMUNICATIONS Millennial Entertaining Entertaining.

*Парух О.В., здобувач вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю 073 «Менеджмент» РДГУ,
Поліщук О.Ю., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ,
Микитин Т.М., к.т.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СТАНІВ

Реформа децентралізації, яка привела до створення територіальних громад, поставила перед новоствореними структурами нові завдання. Для їх успішного вирішення громади розробляють стратегії розвитку з урахуванням положень Закону України «Про засади державної регіональної політики» [1], у якому зазначено що одним із важливих принципів державної регіональної політики є принцип «сталого розвитку - розвитку суспільства для задоволення потреб нинішнього покоління з урахуванням інтересів майбутніх поколінь». Міністерство розвитку громад та територій України розробило «Методичні рекомендації щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад» [2], у яких більш детально описано даний підхід та технологію процесу розробки Стратегії.

Наявність Стратегії розвитку громади:

- Сприяє згуртуванню мешканців громади;
- Забезпечує прозору конкуренцію за місцеві ресурси;
- Підвищує конкурентоспроможність громади в залученні зовнішніх ресурсів;
- Підкреслює позитивний імідж – фаховість;
- Надає перевагу при залученні інвестицій.

По суті це суспільно узгоджена програма розвитку громади на довгостроковий період.

Ухвалена Стратегія надає можливість: