

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

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:

- Визначити пріоритетність проблем населених пунктів, які увійшли до складу громади;
- Ідентифікувати потенціали для розвитку територіальної громади;
- Визначити джерела ресурсного забезпечення для вирішення пріоритетних проблем;
- Налагодити ефективну комунікацію між місцевим самоврядуванням і мешканцями;
- Збудувати атмосферу довіри мешканців “міноритарних” населених пунктів до органу місцевого самоврядування.

При її розробці використовують такі принципи:

- Демократія і консенсус при прийнятті рішень;
- До робочої команди входять представники різних середовищ;
- Відкритий характер засідань;
- Широке висвітлення стратегії.

Для досягнення цілей Стратегії необхідні значні ресурси, ними можуть бути:

- Місцевий бюджет;
- Державний фонд регіонального розвитку;
- Міжнародна технічна допомога;
- Інші вітчизняні та міжнародні фонди;
- Людський потенціал – значний ресурс.

Новостворені громади активно працюють над розробкою Стратегій, проводять анкетування мешканців громад та місцевого бізнесу, здійснюють соціально-економічний аналіз громади, розробляють SWOT аналіз, визначають стратегічні напрями розвитку території на майбутнє, планують проекти розвитку громади. Важливо щоб при розробці перспективних напрямків розвитку територіальних громад був врахований принцип сталого розвитку, який передбачає забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів розвитку громади. При цьому для успішного розвитку громади використовують маркетинг збалансованого розвитку [3]. Для досягнення намічених цілей часто територіальні громади у план реалізації стратегії вносять природоорієнтовані рішення, зокрема впорядкування сільських (міських) територій, відновлення та охорона лісів, та інші.

Розробка Стратегії розвитку громад в період військового стану має свої особливості. В першу чергу змінились зовнішні загрози, які разом із тим надають для громад нові можливості. Важливо їх не тільки зафіксувати, але і розвивати шляхом впровадження нових проектів. Очевидно, що громади, які розробили та затвердили Стратегію будуть вносити зміни, так як створюється нова реальність, яка обов'язково має бути врахована у стратегічних документах розвитку громади. Наявність Стратегії громади надає їй певні переваги у майбутній конкуренції щодо використання коштів міжнародної технічної допомоги.

Згідно чинного законодавства розроблені Стратегії проходять стратегічну екологічну оцінку, яка має на меті оцінити вплив запропонованих рішень екологічну ситуацію на території громади, тому наявність природо

орієнтованих рішень покращить таку оцінку.

Важливо, щоб такі природоорієнтовані рішення займали основну частку запропонованих заходів у планах реалізації Стратегій не тільки територіальних громад, але і регіональної стратегії. Для цього доцільно науковцям, екологам, природолюбам створювати групи для напрацювання рекомендацій щодо адаптації та підвищення стійкості суспільства до викликів сьогодення та найближчого майбутнього.

1. Закон України «Про засади державної регіональної політики». Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text>

2. Методичні рекомендації щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад. Електронний ресурс <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/meto-dychni-rekomendacziyi-shhodo-poryadku-rozroblennya-zatverdzhennya-realizacziyi-provedennya-monitoryngu-ta-oczinyuvannya-realizacziyi-strategij-rozvytku-terytorialnyh-gromad-1.pdf>

3. Микитин Т.М. Маркетинг збалансованого розвитку та об'єднанні територіальні громади// Збалансоване природокористування. Науково-практичний журнал. №3/2019. – К, 2019. С. 37-42.

*Покотило Д.А., студент 1 курсу
за спеціальністю 075 «Маркетинг» РДГУ,
Поліщук О. Ю., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Війна послужила причиною появи нових тенденцій ринку праці і змін у поведінці як роботодавців, так і шукачів. Вона підвищила ризики та невизначеності, створивши бар'єри для вільного руху факторів виробництва, у т.ч. робочої сили, привівши до руйнування інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Проблеми в економіці у поєднанні зі значними внутрішніми переміщеннями та потоками біженців, призводять до масштабних втрат у сфері зайнятості та доходів. Зростання рівня безробіття, соціальне відчуження, дискримінація на робочому місці, у т.ч. по відношенню до молоді, поширення бідності — серед головних негативних соціальних наслідків війни.

Згідно зі звітом Міжнародної організації праці, з початку повномасштабного російського вторгнення в Україну було втрачено 4,8 мільйона робочих місць. У квітні, за даними Державної служби зайнятості, у країні було офіційно 283 356 безробітних, які претендували на 25 326 вакансій. Тобто конкуренція на одне робоче місце складала майже 12 людей. Аналогічний дефіцит робочих місць бачили й інші аналітики. За даними порталу roboota.ua, у перші 50 днів війни кількість вакансій скоротилася в 9 разів. За три місяці повномасштабної війни у Києві вакансій стало менше в 7,5 разів. За даними департаменту економіки та інвестицій КМДА, у середині травня на кожну вакансію в середньому припадало 17 претендентів. Але з кінця квітня — початку травня попит на робочу силу відновлюється. Кількість вакансій з кінця березня зросла в 2,3 рази — з 1,2 тисяч до 2,9. Державна служба зайнятості рішила об'єднати дані разом з п'ятьма найбільшими сайтами