



Маріупольський
університет

«Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях»

Матеріали

V Міжнародної науково-практичної конференції

26 жовтня 2023 року
Київ, Преображенська, 6



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.І.
ВЕРНАДСЬКОГО
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ГО «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО
РОЗВИТКУ»
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNA
РААТА GUGUSHVILI INSTITUTE OF ECONOMICS OF IVANE
JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY
EURÓPSKY INŠTITÚT ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА
МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ**

матеріали
V Міжнародної науково-практичної конференції
26-27 жовтня 2023 р.

КИЇВ, 2023

Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях, V Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 жовтня 2023 р., м. Київ / за заг. ред. Трофименко М.В. – Київ: МДУ, 2023. – с.

Редакційна колегія:

- Голова** - Микола ТРОФИМЕНКО, ректор МДУ, кандидат політичних наук, професор кафедри політології та міжнародних відносин;
- Члени редколегії:**
- Олена БУЛАТОВА, доктор економічних наук, професор, перший проректор Маріупольського державного університету;
 - Денис ТАРАСЕНКО, доктор економічних наук, професор, директор Науково-навчального інституту управління МДУ професор кафедри публічного управління та адміністрування, радник ректора МДУ;
 - Анна ЧЕЧЕЛЬ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Науково-навчального інституту управління МДУ;
 - Олена БРАЖКО, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування ННІУ МДУ
 - Євген ХЛОБИСТОВ, доктор економічних наук, професор, кафедра екології факультету природничих наук Національного університету «Києво-Могилянська академія»;
 - Ежи ДЕЦ, канцлер Вищої Школи економіки та гуманітаристики, (Б'єльсько-Б'яла, Польща)
 - Володимир ГОРНИК, доктор наук з державного управління, професор, директор навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського
 - Рамаз АБЕСАДЗЕ, директор Інституту економіки Паати Гугушвілі Тбіліського державного університету ім. Іване Джавахішвілі, доктор економічних наук, професор, (Тбілісі, Грузія)
 - Йозеф ЗАТЬКО, Президент Європейського інституту безперервної освіти (EIDV), Голова Асоціації піротехніків Словацької республіки, Засновник Східно-Європейської агенції розвитку (EEDA), доктор філософії, Почесний доктор, Почесний професор, LL.M, MBA, (Нове Замки, Словаччина)
 - Олена ПАВЛЕНКО, доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету
 - Любов ЖАРОВА, д.е.н., професор, проректор з міжнародних зв'язків Вищої Школи економіки та гуманітаристики, (Б'єльсько-Б'яла, Польща)

ПАРТНЕРИ КОНФЕРЕНЦІЇ:



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



Маріупольський
університет



НАДС

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНЬСЬКА АКАДЕМІЯ»



ТАВРІЙСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО



EURÓPSKY INŠTITÚT DALŠIEHO VZDELÁVANIA
EUROPEAN INSTITUTE OF FURTHER EDUCATION



Wyższa Szkoła
Ekonomiczno-Humanistyczna



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Конференцію проведено в рамках Проєкту "Відкритий освітній простір для студентів і громади" (EduSpace), що реалізується у межах Програми Європейського Союзу «Підтримка ЄС переміщеним вищим навчальним закладам на Сході України».

Ця публікація підготовлена за фінансової допомоги Європейського Союзу. Зміст цього документа є виключною відповідальністю Маріупольського державного університету і ні за яких обставин не може розглядатися як такий, що відображає позицію Європейського Союзу.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, власних імен та інших відомостей.

ЗМІСТ

I. БЕЗПЕКА ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК УМОВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ

Sabriie S. SHRAMKO

RAISING A CULTURE OF BEHAVIOUR ON THE ROADS
IS A WAY TO REDUCE ROAD ACCIDENTS
WITH SERIOUS CONSEQUENCES 15

Валентина АБАЛМАСОВА

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КОЛАБОРАЦІЯ ЯК
ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ УРБЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ 17

Андрій ВОЛКОВ

МІЖНАРОДНА БЕЗПЕКА ЗАПОРУКА ГЛОБАЛЬНОГО
САМОЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ 20

Сергій КРАМСЬКИЙ

БЕЗПЕКА ЯК УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ З УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ
ПРОЄКТАМИ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД 22

Оксана МАЛЬЦЕВА

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ
УСТАНОВ: ПОШУК ЕФЕКТИВНИХ ШЛЯХІВ 25

Геннадій РЯБЦЕВ

ПРОЦЕДУРИ АНАЛІЗУ ПОЛІТИКИ: МЕТОДИКА
ДОСЛІДЖЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ 27

Світлана СВІРКО, Тарас ВЛАСІЮК, Наталія КУСІК

БЮДЖЕТНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 30

Денис ТАРАСЕНКО, Володимир ПАКЛІН

СТАЛІЙ РОЗВИТОК АГРАРНОГО СЕКТОРУ,
ЯК ЗАПОРУКА ДОБРОБУТУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ 34

Олег ТРИГУБЧАК
АНАЛІЗ СИСТЕМИ АДМІНІСТРУВАННЯ
ЕЛЕКТРОННИХ ПОСЛУГ В ДЕРЖАВНИХ
ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ 36

Світлана ШИШЛОВА
ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ
В ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ 38

II. ОСВІТА ТА НАУКА ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Ксенія ГЕРМАН
ЯВИЩЕ НЕОЛОГІЇ У НОВОГРЕЦЬКІЙ
ТА АНГЛІЙСЬКІЙ МОВАХ 41

Михайло ЄФІМОВ
РОЗБУДОВА НОВИХ ДЕРЖАВНИХ ТА
САМОВРЯДНИХ ІНСТИТУТІВ У
ПЕРШІ РОКИ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (1991-1996) 42

Сергій КОВАЛЕНКО
СУЧАСНЕ ОСМИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ 44

Валентина ШКУРО
ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ТА АРХІТЕКТУРНА ДОСТУПНІСТЬ,
ЯК КОМПОНЕНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД 47

Вікторія ЯРЕСЬКО
ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ
ДО ШКОЛИ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ 50

III. ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Галина БАРАБАШ
ХАРАКТЕРИСТИКА ПОВНОВАЖЕНЬ
ПАРЛАМЕНТСЬКИХ КОМІТЕТІВ У СФЕРІ ЗАКОНОТВОРЧОСТІ 52

Карина ІВАННІКОВА
ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я 54

Лариса КЛОЧКО
ПОЛІТИЧНИЙ РЕЖИМ ТА ГРОМАДСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО:
ОСОБЛИВОСТІ, СТАНОВЛЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ
ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ 56

Олена КОЛОБРОДОВА
УПОВНОВАЖЕНИЙ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
З ПРАВ ЛЮДИНИ В СИСТЕМІ СУБ'ЄКТІВ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 58

Олексій КУРНОСЕНКО
МУНІЦИПАЛЬНІ ПРАВА ГРОМАДЯН ЯК ФУНДАМЕНТ
GRASS-ROOT ДЕМОКРАТІЇ 61

Дмитро ЛУБІНЕЦЬ
ПАРЛАМЕНТСЬКА ЕТИКА НАРОДНИХ
ДЕПУТАТІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ 64

IV. ПРАГМАТИЧНІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В БИЗНЕСІ ТА ГРОМАДСЬКІЙ СФЕРІ

Юлія БЕДІНА
ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ
ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ 67

Людмила ВАСКОВСЬКА
АКТИВІЗАЦІЯ ПРИВАТНОГО МЕДИЧНОГО СЕКТОРУ
В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я КРАЇНИ 68

Анастасія ІСАЄВА, Марина ЗЕЛІНСЬКА
МОЛОДЬ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ:
НОВІТНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 70

Владислав КАЛІНІН ДО ПИТАННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПРОСТОРУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ	72
Володимир КАЛІНІН УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ ІНІЦІАТИВНОСТІ ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	75
Олег МИГОРЕНКО АНТИКОРУПЦІЙНА РОБОТА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	78
Ганна РЯБОВА РОЗВИТОК ІНСТРУМЕНТІВ ДЕРЖАВНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ТА СЕРВІСІВ	80
Анастасія ТРОФИМЕНКО АСОЦІАЦІЇ ПРОГРОМАДСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ПОСИЛЕННЯ ТРЕТЬОЇ МІСІЇ	82
Павло ЦИБУЛЬСЬКИЙ ЕТАПИ ЕВОЛЮЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ	86
V. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ	
Liubov ZHAROVA SECURITY OF INTERNATIONAL RELATIONS FOR SUSTAINABLE POST-WAR RECOVERY OF UKRAINE	92
Ірина ЗГАРА АПК УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	96

Тарас МАМЧУР ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА РЕАЛІЯХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	98
Данило МЕТЕЛЬСЬКИЙ ПРОБЛЕМИ ВСТАНОВЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ	101
Вікторія НАБОКОВА ВНУТРІШНЯ МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ – ВИКЛИК ДЛЯ МІСЦЕВИХ ГРОМАД	104
Ірина ПЕТРИК ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРИНЦИПИ ЗЕЛЕНОЇ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	106
Дмитро РУБАН ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОЇ ДЕМОКРАТІЇ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	108
Володимир РЯБОВ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ЩО БУДЕ ПІСЛЯ	111
Валентина ТОКАРЕВА ІНСТИТУАЛІЗАЦІЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ГРОМАД В УКРАЇНІ	113
Євген ХЛОБИСТОВ, Євгенія ШМІГЕЛЬСЬКА КРИМ: МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ ДЛЯ ДОВКІЛЛЯ РУЙНАЦІЇ ОБ'ЄКТІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ	115
Василь ЧИНЧИК УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЮ ГРОМАДОЮ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВИХ АДМІНІСТРАЦІЙ	116

VI. РОЛЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Наталя БЕСЕДА ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	120
Світлана ВЕРИТЕЛЬНИК РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ	122
Володимир ГОРНИК, Олександр ХАРЧЕНКО СТАЛІЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ	125
Марина ЗЕЛІНСЬКА, Микита АНГЕЛІН ОСНОВНІ ЗАСАДИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	128
Тетяна КРАСЬКО ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО В УМОВАХ ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ	130
Вікторія МОДНІКОВА ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	132
Олена ПАВЛЕНКО, Андрій МАШИН ЕФЕКТИВНІСТЬ ОПЦІОННИХ ПРОГРАМ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	135
Богдан СВИСТУН ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ	138

Антон СОРОКІН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ТА ЇХ ВІДПОВІДНОСТІ ЗМІНАМ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	140
Мар'яна ТАРАСЕНКО МОТИВАЦІЯ МОЛОДІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	142
Євген ХМАРУК ВИЯВЛЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ І ЯКОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	146
Юлія ХОЛОДНА СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ В РОБОТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	148
VII. СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК	
Дар'я БОГДАНОВА РОЗВИТОК АДМІНІСТРАТИВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	151
Олена ГРИВЦОВА СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТУРИСТИЧНІ ПІДПРИЄМСТВА УКРАЇНИ	153
Анна ГУЗЕВА РИЗИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	155
Михайло ДРАГОМЕРЕЦЬКИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	157
Ярослав ЄМЧИЦЬКИЙ ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА У ДЕРЕВООБРОБНІЙ ГАЛУЗІ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	160

Марина ЗЕЛІНСЬКА, Денис ГРЯЗНОВ СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: ДОСВІД ПІДТРИМКИ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ В КРАЇНАХ ЄС ТА ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ	162
Дмитро КОБЗАР СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК СФЕРА ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ	165
Віктор КОНОПКІН ВПЛИВ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА НА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	167
Наталія СІЧКАР СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК	169
Вікторія ТИЩЕНКО ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	172
Сергій ХАЛАІМОВ СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ШЛЯХ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	174
Анастасія ХЛИСТОВА СОЦІАЛЬНІ ПІДПРИЄМСТВА: ПРИНЦИПИ ВИЗНАЧЕННЯ І НАЙПОШИРЕНІШІ МОДЕЛІ В УКРАЇНІ	176
Анна ЧЕЧЕЛЬ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА В СТРАТЕГІЧНОМУ ПЛАНУВАННІ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ В УКРАЇНІ	179
Ольга ЯКОВЕНКО ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ НА ШЛЯХУ	

ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ	181
VIII. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД	
Milica VIENAŽINDIENĚ, Kateryna HORIUNOVA KEY PRINCIPLES OF TOURISM SUSTAINABLE DEVELOPMENT MANAGEMENT	184
Олена БРАЖКО МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ	187
Наталія ВОРОБКО СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД УКРАЇНИ	190
Катерина ГУЛАКОВА ЛІДЕРСТВО В МУНІЦИПАЛЬНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	193
Олександр ДЕМИДОВ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ	194
Владислав КОВБАСЮК ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ОРГАНАМИ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ СЬОГОДНІ ТА ПІСЛЯ ВІЙНИ	197
Василь КОЗАК ЕЛЕМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЛОГІСТИЧНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	201
Аліна НАДЕЖДЕНКО СТІЙКІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЗА УМОВ ВІЙНИ	203
Олена ПАВЛЕНКО, Хоу БО СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ	

СТІЙКОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ	206
Альбіна РОЗМАРИНА, Андрій ПАВЛЕНКО ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	209
Катерина СИНИЦЯ ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	212
Євген ТАТАРЧУК ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД	214
Лідія УШУЛУ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНОЇ УСТАНОВИ	217
Володимир ЮСИП ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ «ЗЕЛЕНОЇ» ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ	219
ІХ. СТАЛИЙ ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК НА ШЛЯХУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	
Оксана БОРОДІНА МОДЕЛЮВАННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ УТВОРЕНЬ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ПОЛЬСЬКОГО ДОСВІДУ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	223
Лідія ГОРОШКОВА, Олександр МЕНЬШОВ ЛОГІСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ІНФРАСТРУКТУРНИМ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІЙ	227
Наталія ОРЛОВА ЄВРОПЕЙСЬКА ІНТЕГРАЦІЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	228

Ганна РЕШЕТОВА РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ВДОСКОНАЛЕННІ ТА СТИМУЛЮВАННІ СПІВРОБІТНИЦТВА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	230
Олена ТКАЧЕНКО ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ ДЛЯ РІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ	234
Ігор ТОДОРОВ ГЕОПОЛІТИЧНА УМОВА СТАЛОГО НАЦІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	236
Євген ШВЕЦОВ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ	238
Х. ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО ЗРОСТАННЯ	
Анастасія ВОРОНЦОВА ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА АУДИТУ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ	243
Людмила ЄСЛЮКОВА РОЗРОБКА ІННОВАЦІЙНИХ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАД	246
Олена ЖУК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД	248
Наталія МАЛИШ ДЕРЖАВНА ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	250

10. Вороненко В.І., Кубатко О.В., Ковальов Б.Л., Гриценко П.В., Омеляненко В.А. Динаміка цифрової трансформації соціально-економічних та екологічних систем. *Агросвіт*. Дніпро: ДДАЕУ. 2022. №15-16. С. 15-22.

11. Декалюк О.В. Концепція електронного урядування в практиці зарубіжних країн. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020 р. № 4 (115). С. 43-47.

12. Болдуєв М.В., Болдуєва О.В., Ісіков С.М. Стан та перспективи розвитку електронного урядування в публічному управлінні України. *Економічний вісник*, 2020. № 3 С. 118-125.

УДК 336.763.2

Олена ПАВЛЕНКО,

д-р екон. наук, професор,
завідувачка кафедри публічного управління
та менеджменту природоохоронної діяльності

Андрій МАШИН,

аспірант, Одеський державний екологічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОПЦІОННИХ ПРОГРАМ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність теми. Тема ефективності опціонних програм для працівників, в ролі інструменту ретенції персоналу, залишається дуже актуальною в контексті сучасного ринку праці. Україна, подібно до багатьох інших країн, стикається зі зростаючою конкуренцією за талановитими фахівцями, що ставить підвищену вагомість на питання збереження та приваблення персоналу. Окрім того, у світі, де технології та інновації відіграють вирішальну роль у бізнес-процесах, мотивація та утримання висококваліфікованих фахівців є критично важливою. Зростання альтернативних форм компенсації, які зробили ринок праці більш прозорим, робить опціони для працівників більш привабливими, і компанії повинні розглядати їх як можливий інструмент ретенції. Дослідження ефективності опціонних програм в цьому контексті може допомогти компаніям розуміти, як цей інструмент може бути оптимально використаний для збереження та мотивації персоналу в Україні та інших країнах.

Метою статті є дослідження ефективності опціонів для працівників, як інструмент для збереження висококваліфікованих працівників в умовах українського ринку праці.

Результати. Результати дослідження свідчать про те, що більшість компаній в Україні не застосовують опціони, як інструмент ретенції персоналу, проте опціони для працівників були би серйозним аргументом для спеціалістів, на користь роботодавця, який робить такі пропозиції та сприяли би підвищенню кваліфікованих спеціалістів на ринку праці в Україні.

Опціон - це фінансовий договір, що надає право (але не зобов'язання) купити чи продати певний актив (наприклад, акції, товари, валюту) за попередньо

визначеною ціною (ціною виконання) протягом визначеного періоду. Цей інструмент використовується для різних цілей, включаючи захист від коливань цін, спекуляцію на фінансових ринках та створення компенсаційних програм для працівників. Коли опціон надає право купити актив, він називається "кол-опціоном," а коли право продати - "пут-опціоном." Опціони є важливим інструментом у фінансовому управлінні та ризик-менеджменті.

Західний досвід використання опціонів для працівників свідчить про успішний підхід у багатьох корпоративних структурах. Опціони стали не лише інструментом мотивації та винагороди, але й засобом залучення та ретенції талановитого персоналу. Вони сприяють створенню спільної цілі між компанією та працівниками, підвищуючи відданість та замученість персоналу в досягненні успіху компанії.

Опціонами користуються корпорації, для залучення та збереження персоналу. На практиці це відбувається наступним чином: працівник, який працює в певній компанії, яка використовує опціони, має право придбати цінні папери вказаної компанії по ціні, нижчій, аніж ринкова – пільговій, при цьому перепродавати такий опціон працівники не мають права. [1]

Як зазначає Щеглаков І.Е. у своїй роботі, на сьогоднішній день, використання опціонів стрімко поширюється, зокрема в індустрії інформаційних технологій, і це стає дуже привабливим як для працівників, так і для роботодавців. Опціони дозволяють працівникам активно брати участь в поділі прибутку та отримувати вигоди від росту компанії. З роботодавцями, з іншого боку, це робить працівників більш зацікавленими в успіху компанії на ринку. Наразі в Україні деякі компанії, такі як Ajax, Vimeo, EPAM, Genesis, OpenVPN та інші, впроваджують опціонні програми для свого персоналу. [2]

Однак, у той же час опціони, як інструмент збереження персоналу не використовуються в Україні більшістю роботодавців. На думку, Адаменко М. В., Кашубіної Ю. Б., Колосовського Д. В., опціони для працівників не набули популярності через те, що, як працівники так і роботодавці не мають досвіду у їх використанні, вторинний ринок цінних паперів в Україні не розвинутий та для більшості громадян готівкові кошти, в короткостроковій перспективі більш важливі ніж потенційно отриманий дохід від погашення опціону протягом певного часу.

Навіть враховуючи те, що вказана праця була написана в 2014 році, ситуація з опціонами для працівників з того часу кардинально не змінилася. Варто зазначити, що також, причинами непопулярності опціонів для працівників в Україні є відносно невеликий дохід, низька заробітна плата, а також інфляція. Купуючи акцію з дисконтом, він буде погашений протягом трьох – п'яти років, що може призвести до його знецінення через високий рівень інфляції.

Низька заробітна плата, призводить до того, що працівник фізично не зможе виділити певну кількість коштів на придбання цінних паперів, що також є досить серйозним чинником, оскільки навіть у разі, якщо працівник вирішує купити таку акцію з дисконтом, то він може вкласти дуже невелику суму коштів, а її погашення не призведе до змін його фінансового стану.

Також, серйозним чинником, що ставить під питання ефективність опціону, як спосіб збереження персоналу – це оподаткування доходів від опціону, який придбав працівник: ПДФО 18% та військовий збір 1,5%. Наразі немає чіткого врегулювання цього питання законодавством, тому доходи від таких цінних паперів оподатковуються, як і будь-які інші доходи. [3]

Недоліки опціонів для працівників включають значні податкові обов'язки, які можуть зменшити їхню фінансову вигоду, обмеження та строки виконання, що ускладнюють планування та можуть не враховувати особисті обставини працівників, а також можливий ризик втрати вартості опціонів, якщо акції компанії не ростуть, що може робити цей інструмент менш привабливим для працівників.

Для роботодавців, цей інструмент є привабливим, оскільки таким чином роботодавець залучає інвестиції у свої проекти, проте ефективність такого інструменту буде високою тільки у разі достатньої капіталізації такого бізнесу.

Таким чином, для вирішення проблеми, яка полягає в відсутності механізмів ретенції висококваліфікованих працівників в Україні, доцільним би було оптимізувати українське законодавство, для можливості зручного використання опціонів працівниками та власниками бізнесу, а також провести відповідну кампанію по впровадженню таких інструментів в державно-приватному секторі, а також у великому бізнесі.

Це б дозволило роботодавцям отримати додаткові інвестиції, а працівникам отримати дохід від компанії, в якій він працює та робити висококваліфіковану працю в Україні протягом великого відрізка часу, оскільки б він був пов'язаний з таким роботодавцем юридично та практично, а також жадав би підвищення доходів компанії, так як це б реально впливало би на його особистий дохід.

Висновок: опціони для працівників, хоча і дієвий інструмент для мотивації та ретенції персоналу, стикаються з рядом викликів, зокрема податковими та обмежувальними аспектами. Для успішного впровадження опціонних програм важливо бути свідомими про ці складності та надавати належну правову підтримку працівникам. Зрозуміла комунікація та планування можуть допомогти подолати ці труднощі та зробити опціони ефективним інструментом для стимулювання та утримання талановитого персоналу в організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Адаменко М. В., Кашубіна Ю. Б., Колосовський Д. В. Сутнісно-функціональна характеристика опціону та його застосування для мотивації працівників корпорації. *Економіка та держава*. 2014. № 9. С. 44–47
Стратічук Н.В. Оцінка сталого використання земель сільськогосподарського призначення на території Херсонської області. *Таврійський науковий вісник*. 2018. № 100. Т. 2. С. 316-325.

2. Товкун, І. М., Щеглаков, І. Е. Проблемні питання правового регулювання обігу окремих видів опціонів в Україні. 2021. *Право та інноваційне суспільство*, (1 (16)), 18-23.

3. Войцеховська Л. Опціони як мотивація працівників в Україні. Як

отримати виплати та які податки заплатити? New Voice.Business. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/viplati-pracivnikam-za-opcioni-yak-pracyuye-cya-motivaciya-v-ukrajini-50216782.html> (дата звернення: 25.10.2023).

УДК 352.08(477)

Богдан СВИСТУН,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»,
науковий керівник:
Олена БРАЖКО,
д.н.держ.упр., проф. кафедри «Публічне управління та адміністрування»
Маріупольського державного університету
м. Київ

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Зміцнення правової основи держави в Україні призводить до підвищення вимог до професіоналізму та відповідальності державних службовців, особливо службовців органів виконавчої влади, відповідальних за прийняття управлінських рішень, розробку програм та реалізацію різноманітних політичних заходів. Питання, пов'язані з набором, відбором, навчанням та мотивацією працівників органів державного управління, зазвичай охоплюються поняттям «управління персоналом». Управління персоналом органів виконавчої влади та державної служби в цілому перебуває на стадії реформування і потребує розробки науково-методичних засад створення сучасної системи кадрового забезпечення в органах виконавчої влади України.

Вислів «кадри вирішують все» залишається актуальним, тому що персонал як найважливіший ресурс державного управління, репрезентований особами з певним набором характеристик, склад яких визначається поєднанням сильних і слабких сторін конкретної особи. Розробка методик відбору персоналу займає центральне місце в управлінні людськими ресурсами та підвищенні якості людських ресурсів в цілому. Питання управління персоналом в державних установах стало настільки важливим, що НАДС за допомогою аналітичних матеріалів міжнародних організацій розробило «Методику визначення адекватності завдань управління персоналом в державних установах»[1] з метою вдосконалення завдань до кадрових служб. Що стосується адміністративних органів, то слід звернути увагу на проблеми управління персоналом у системі державної служби, де необхідно розрізняти державних службовців[2], які виконують державні обов'язки та отримують заробітну плату з бюджету, та службовців[3], які можуть працювати як в органах державної влади, так і в органах місцевого самоврядування. Останніми роками велика увага приділяється підготовці та відбору державних службовців, що саме по собі є проблемою, оскільки перебуває у стані постійного реформування та гармонізації зі стандартами державної служби європейських країн.