

---

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПУБЛІЧНОГО  
УПРАВЛІННЯ**  
PROBLEMS AND PROSPECTS OF MANAGEMENT DEVELOPMENT, PUBLIC  
ADMINISTRATION AND PUBLIC SERVICE

---

**ПІДСЕКЦІЯ – МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**  
SUBSECTION – MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION

---

**Агафшина М. П.**, здобувачка вищої освіти ступеня доктора філософії  
Науковий керівник – **Бутко М. П.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

**НАРІЖНІ ПРОБЛЕМИ КОМУНІКАЦІЇ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ВЛАДИ З МІСЦЕВИМ  
САМОВРЯДУВАННЯМ В ЧАСТИНІ УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИМ  
РОЗВИТКОМ**

Тільки сильна та спроможна громада з достатньою економічною активністю на власній території, з ініціативними та працьовитими людьми забезпечить гідний рівень життя населення, обере пріоритети розвитку і фінансуватиме освіту, охорону правопорядку, медицину, дороги та інші напрями, які люди вважатимуть важливими [1, с. 24].

Так слалося, що перезавантаження системи державного управління проходило синхронно з місцевими виборами. Об'єднувалися громади, формувалися по-новому райони, уточнювалися повноваження і коригувалися фінанси. Тепер наслідки паралельних процесів державотворення відчують на собі пересічні українці, які отримують нижчої якості соціальні послуги на тлі погано організованого процесу передачі майна та повноважень від старих районів новим, а від тих — новоствореним об'єднаним територіальним громадам. Децентралізація, що на самому старті, у 2015 році, опинилася «без голови», сьогодні очікувано зіштовхнулася з невідповідністю секторальних реформ у соціальній сфері, медицині, освіті. Однак попереду — її третій, завершальний етап. Під час якого за місцевим самоврядуванням, яке отримало фінанси й повноваження і часто критикується за корупцію, має бути встановлено державний нагляд у вигляді інституту префектів. Тим самим держава має намір зафіксувати форму власного скелета, здатного утримувати загальнодержавний баланс інтересів і відповідальності гілок влади [2, 3].

Реформа передбачає відповідальність органів місцевого самоврядування перед виборцями – за ефективність своєї роботи, а перед державою – за її результативність і законність. В Україні цей процес розпочався з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади [4], Закону України «Про співробітництво територіальних громад» [5], Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [6], та змін до Бюджетного і Податкового кодексів – щодо фінансової децентралізації.

Місцева влада за таких умов виявилась сильнішою, бо вона є більш професійною. У цій ніші ще збереглася певна селекція, і насамперед, вона ближча до людей. Тому багато голів громад були переобрані на другий-третій термін. Однак, з їх проблемами і турботами, у центральній владі свої завдання, у місцевого самоврядування — свої. Згідно з п'ятою статтею Конституції України [7], народ здійснює владу через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. І головне завдання всіх органів публічної влади - розуміння філософії місцевого самоврядування. Згуртованість же нам потрібна саме для того, щоб знаходити баланс усередині, чітко позначати свою позицію зовні, тим самим утримувати здорове стійке співвідношення влади.

Так наприклад, останні події з пандемією коронавірусної хвороби 2019 (COVID-19), спричиненою SARS-CoV-2, показали що наша державна влада всю відповідальність перекинула на низову ланку, в той час як усі європейські держави почали фінансово підтримувати місцеве самоврядування. Парламент вирішив дати пільги бізнесу. Початкова ідея була дуже правильна: дати муніципальній владі право самостійно пройтися по КВЕДах і звільнити від податків тих, хто перебуває у критичній ситуації. Чому? Не тому, що міські очільники такі добрі, а тому, що вони практики й розуміють: якщо цього ресторану зараз не підтримати, то робочі місця будуть згорнуті, бюджетні платежі будуть втрачені, а бізнес вже ніколи не підніметься. А це втрати бюджету в перспективі. Але потім, з ініціативи профільного комітету ВР, малих закрили на карантин, а великі мережі продовжували працювати. Ось тоді був перший шок на місцях і повне нерозуміння позиції Центру [3]. Відтак, постала потреба повного врегулювання відносин центру і місцевого самоврядування, в тому числі внаслідок ліквідації суперечностей між Законами, підзаконними нормативними актами, а також вирішення проблеми делегованих повноважень і їх фінансування. На додаток, слід привести у відповідність із видатковою частиною Бюджетного кодексу повноваження, які нині є в місцевого самоврядування. Необхідно виправити нестыковки, привести у відповідність із Бюджетним кодексом, який змінювався вже багато разів.

Таким чином, розумним кроком в цій ситуації мали б стати наступні концептуальні положення:

1. Запровадити дворівневе місцеве самоврядування: первинний рівень – муніципалітет (один або декілька населених пунктів з навколишніми територіями); вторинний рівень – область (спільні питання жителів муніципалітетів області).

2. Муніципалітети об'єднуються, роз'єднуються, змінюються, перейменовуються за умови підтримки цих питань відповідними муніципальними радами відповідно до закону. Парламент може визнавати муніципалітети з великою чисельністю населення окремими муніципалітетами-областями (наприклад міста Київ та Севастополь).

3. Необхідно зберегти на рівні муніципалітету модель сильного міського голови, виборної посадової особи, яка очолює виконавчий орган муніципальної ради та головує на засіданнях відповідної ради.

4. Жителі кожного муніципалітету повинні обирати своїх депутатів до обласної ради, а муніципальні ради можуть їх відкликати. Найважливіші рішення обласної ради потребують проведення консультацій з муніципальними радами.

5. Компетенція органів місцевого самоврядування й надалі поділяється на власну та делеговану державою. Зупинення та скасування актів органів місцевого самоврядування здійснюється виключно у судовому порядку. Державний нагляд за делегованою державою компетенцією здійснюється територіальними представництвами органів державної влади в порядку та випадках, що визначаються законом.

Таким чином в результаті маємо отримати сильну демократичну державу із самодостатнім місцевим самоврядуванням, що здатне ефективно вирішувати проблеми на місцях і продуктивно забезпечувати населення широким спектром публічних послуг.

#### Список використаних джерел

1. Агафошина М. П. Становлення та розвиток самодостатніх територіальних громад. *Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти* : матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (Чернігів, 22 грудня 2020 р.). Чернігів: ЧНТУ, 2020. С. 24-26.
2. М. П. Бутко. Біфуркаційний стан державотворчого ядра України в умовах реалізації євроінтеграційного курсу. *Економіка України*. 2017. № 10 (671). С. 49-64.
3. Одкровення лобіста місцевого самоврядування в рамках останніх ініціатив ОПУ та парламенту. URL: <https://zn.ua/ukr/interview/vikonavchij-direktor-amu-oleksandr-slobozhan-pered-prezidentom-rozihrujut-iljuziju-khoroshoji-komunikatsiji-z-mistsevimi-samovrjaduvannjam.html>.
4. Про схвалення концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 квіт. 2014 р. № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text>.
5. Про співробітництво територіальних громад : Закон України від 17 черв. 20014 р. № 1508-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text>.
6. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 05 лют. 2015 р. № 157-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>.
7. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

---

**Барбаш Г. В.**, здобувачка вищої освіти I курсу, група ММенп-201

Науковий керівник: **Попело О. В.**, д.е.н., доцент

*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

#### ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура базується на системі загальних цінностей, соціальних норм, символів та поглядів. Вона включає приклад живого лідерства, стосунків (з колегами, замовниками тощо), процес прийняття рішення - всі ці аспекти ґрунтуються на культурі компанії, яка поширюється на всі рівні її організації, від вищого керівництва до кожного працівника[1].

*Корпоративна культура та корпоративний успіх*

Позитивна корпоративна культура впливає на працівників: в ідеалі вони будуть більш задоволеними, а це означає, що вони будуть працювати краще і будуть більш вмотивованими. Більш того, якщо працівники відчують себе добре на своїх робочих місцях, вони рідше подають у відставку, що призводить до зниження витрат на підбір персоналу та підтримує процеси довгострокового оперативного планування компанії.

*Фактори, які формують корпоративну культуру*