

ПРИЧОРНОМОРСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Науковий журнал

Випуск 26



Видавничий дім
«Гельветика»
2021

Редакційна колегія:

Сташис Римантас – доктор наук в галузі управління і адміністрування, професор
Баштанник Віталій Володимирович – доктор наук з державного управління, професор
Бендаравечіне Ріта – доктор соціальних наук та порівняльної політики, асоційований професор
Гавкалова Наталія Леонідівна – доктор економічних наук, професор
Дзієканські Павел – доктор економіки та бізнес-адміністрування, професор
Дьякон Антоніна – Dr.oec., професор
Живитере Марга – Dr.oec., професор
Жуковскіс Ян – доктор бізнес-адміністрування, професор управління та адміністрування
Мінакова Світлана Михайлівна – доктор економічних наук, професор
Парубчак Іван Орестович – доктор наук з державного управління, професор
Пілелієне Ліна – доктор економіки, професор маркетингу
Покатаєв Павло Сергійович – доктор наук державного управління, професор

Електронна сторінка видання – www.pag-journal.iei.od.ua

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet
Вченою радою Причорноморського науково-дослідного інституту
економіки та інновацій (протокол № 12 від 27.12.2021 року)**

**Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою
програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.**

**Журнал включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія "Б")
у галузі публічного управління (281 – Публічне управління та адміністрування)
відповідно до Наказу МОН України від 17.03.2020 № 409 (додаток 1)**

**Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні»
zareєстровано Міністерством юстиції України
(Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № 22898-12789P від 17.07.2017 р.)**

ЗМІСТ

**СЕКЦІЯ 1
ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ****Kiforenko O.V.**PUBLIC ADMINISTRATION NOTION:
FOREIGN EXPERIENCE..... 7**Самофалов Д.О.**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ Й АДМІНІСТРУВАННЯ
ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
У ДОСЯГНЕННІ УНІВЕРСАЛЬНОГО ПОКРИТТЯ МЕДИЧНИМИ ПОСЛУГАМИ.....13**Khomyk Kh.R.**THEORY OF THE SEPARATION OF POWERS IN THE WORKS
OF CHARLES MONTESQUIEU.....20**СЕКЦІЯ 2
МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ****Будзин В.Р.**ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕФОРМ У ДЕРЖАВНІЙ ПОЛІТИЦІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЧНИХ ВПЛИВІВ COVID-19:
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ..... 25**Васильковський О.Т.**ЕЛЕКТРОННІ ДЕРЖАВНІ ПОСЛУГИ ЯК ФОРМА ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ
ТА ГРОМАДЯН.....30**Гучко М.М.**ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЩОДО ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОМПАНІЙ
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ..... 34**Золенко А.С., Джаїн П.К.**КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ..... 38**Парубчак Г.Б.**ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА КРАЇН
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ПЕРІОД COVID-19 З АДАПТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ЗАГРОЗ..... 43**Парубчак І.О., Гентош О.П.**ТРАНСФОРМАЦІЯ БАЗОВИХ ПІДХОДІВ У ФОРМУВАННІ
НОВІТНЬОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
У НАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ47**Рибчич І.Є., Албов Н.Є.**ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
В ПЕРІОД ВИКЛИКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ЩОДО НАДАННЯ
МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКАРНЯНОГО ПЕРСОНАЛУ..... 51

**СЕКЦІЯ 3
МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ**

Гуменюк В.В., Михальчишин Н.Л., Васько А.І.

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ОБ'ЄДНАНИХ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ТА РАЙОННИХ РАД В УКРАЇНІ.....55

Семеніхіна О.В., Харченко І.І., Шищенко І.В.

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ
НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....62

НОВИЙ ВИД НАУКОВИХ ПОСЛУГ.....67

CONTENTS

SECTION 1

THE THEORY AND HISTORY OF PUBLIC ADMINISTRATION

Kiforenko O.V.

PUBLIC ADMINISTRATION NOTION: FOREIGN EXPERIENCE.....7

Samofalov D.O.

PUBLIC MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION
OF INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY
FOR ACHIVMENT UNIVERSAL HEALTH COVEREGE.....13

Khomyk Kh.R.

THEORY OF THE SEPARATION OF POWERS IN THE WORKS
OF CHARLES MONTESQUIEU.....20

SECTION 2

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Budzyn V.R.

EFFECTIVENESS OF REFORMS IN PUBLIC HEALTH POLICY
IN EUROPEAN COUNTRIES DURING THE PANDEMIC IMPACT OF COVID-19:
SOCIO-HUMANITARIAN ASPECTS.....25

Vasylkovskyi O.T.

ELECTRONIC PUBLIC SERVICES AS A FORM OF INTERACTION BETWEEN
THE STATE AND CITIZENS.....30

Huchko M.M.

FORMATION OF STRATEGIC DIRECTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT
FOR EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY
OF COMPANIES AT THE PRESENT STAGE.....34

Zolenko A.S., Dzhain P.K.

CONCEPTUAL MODEL OF COMMUNICATIVE INTERACTION
OF PUBLIC GOVERNMENT BODIES.....38

Parubchak H.B.

STATE SOCIAL AND HUMANITARIAN POLICY OF THE COUNTRIES
OF THE EUROPEAN UNION IN THE PERIOD COVID-19 ON ADAPTATION
OF THE POPULATION IN MODERN CONDITIONS EPIDEMIOLOGIST.....43

Parubchak I.O., Hentosh O.P.

TRANSFORMATION OF BASIC APPROACHES IN THE FORMATION
OF THE LATEST CONCEPT OF PERSONNEL MANAGEMENT
IN THE NATIONAL COMPANIES OF UKRAINE.....47

Rybchych I.Ye., Albov N.Ye.

STATE POLICY IN THE FIELD OF HEALTHCARE DURING
THE COVID-19 PANDEMIC CHALLENGES REGARDING THE PROVISION
OF MEDICAL SERVICES AND THE ACTIVITIES OF HOSPITAL STAFF.....51

**SECTION 3
PUBLIC SERVICE**

Humeniuk V.V., Mykhalchyshyn N.L., Vasko A.I.

PROBLEMS OF DISTRIBUTION OF POWERS OF UNITED TERRITORIAL
COMMUNITIES AND DISTRICT COUNCILS IN UKRAINE..... 55

Semenikhina O.V., Kharchenko I.I., Shyshenko I.V.

DIGITALIZATION AS A BASIS FOR IMPROVING THE ORGANIZATIONAL
AND LEGAL SUPPORT FOR THE MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT
AT THE LEVEL OF THE TERRITORIAL COMMUNITY..... 55

A NEW TYPE OF SCIENTIFIC SERVICES..... 62

СЕКЦІЯ 1 ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

PUBLIC ADMINISTRATION NOTION: FOREIGN EXPERIENCE

ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД

The knowledge of public administration helps us find a link between the policy-making (government institutions) and policy implementation at the grass-root level, as it gives us a clear picture of the gap between the requirements of the people and the actual policy. Despite of the extreme importance of public administration and its topicality on all the levels like local, regional, country and global ones, there is no one single universally adopted definition of this notion. The goals of the article are to analyse the approaches to the public administration notion identification, stating the strong and weak points of them. The approaches to the definition of the notion under discussion from the publications from abroad only will be taken into consideration. The definitions/ explanations of the public administration notion, in which the researchers/authors emphasize the state governance segment of public administration were given in the first part of the article. The definitions/explanations of public administration, making stress on its juridical side, connection to the public policy, as a field of study or a discipline, and a field of practice, or an occupation were presented in the second part of the article. The novelty of the research is that not only the definitions of the researchers, made in the scientific articles, were analysed in this paper, but the points of view as for the notion mentioned above expressed on different Internet sites as well to present the most complete picture of the public administration possible. The research itself as well as its results would be interesting and useful for politicians, government officials of all the levels, not-for-profit institutions employees, representatives of the scientific community as well as decision makers.

Key words: public administration, public policy, government, state, society.

Нині у світі, де бракує ресурсів і наявна гостра потреба у сталому розвитку, дослідження публічного управління допоможе знайти рішення економічного й ефективного

використання вказаних ресурсів. Розуміння поняття публічного управління допомагає нам знайти зв'язок між формуванням політики та її впровадженням на низовому рівні, оскільки дає чітке уявлення про розрив між вимогами людей та фактичною політикою. Незважаючи на надзвичайну важливість публічного управління та його актуальність на всіх рівнях, як-от місцевий, регіональний, державний та глобальний, єдиного загальноприйнятого визначення цього поняття немає. Мета статті – проаналізувати підходи до визначення поняття публічного управління, зазначити їхні сильні та слабкі сторони. До уваги будуть братися лише підходи до визначення поняття публічного управління, взяті з іноземних публікацій. Визначення/ пояснення поняття публічного управління, у яких дослідники/автори роблять наголос на сегменті державного управління у структурі публічного управління, були наведені в першій частині статті. Визначення/пояснення публічного управління, де зроблено наголос на його юридичній стороні, зв'язку з державною політикою, які трактують його як сферу вивчення чи дисципліну, а також практичну сферу чи заняття, були представлені у другій частині статті. Новизна дослідження полягає в тому, що у статті були проаналізовані не лише визначення вчених, опубліковані в наукових статтях, але і думки щодо визначення вищезгаданого поняття, висловлені на різних вебсайтах, щоб представити максимально повне уявлення про поняття публічного управління. Саме дослідження, а також його результати зацікавлять та будуть корисними для політиків, урядовців усіх рівнів, працівників неприбуткових інституцій, представників наукової спільноти, а також осіб, які ухвалюють рішення.

Ключові слова: публічне управління, публічна політика, уряд, держава, суспільство.

UDC 35:[353.2]
DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.26.1>

Kiforenko O.V.

Ph. D., Associate Professor,
Postdoctoral Researcher at the
Department of Regional Policy
Educational and Scientific Institute
of Public Administration and Civil Service
of Taras Shevchenko National University
of Kyiv

Introduction. Today in a world where the resources are scarce and there is a dire need for sustainable development, the study of public administration will help to find a solution for economical, effective, and efficient utilization of these resources [16]. Public administration is considered to be indispensable because contemporary civilisation cannot progress without a sound administrative system [4]. The quality of a country's public administration and governance is a key factor in its economic performance and the wellbeing of its citizens. Efficient public administrations serve the needs

of citizens and businesses. A well-functioning public administration provides a solid platform for the development of businesses and ensures quality services to citizens and professionals [6]. What is very important, public administration is critical to ensuring that the public sector has the expertise needed to address the most pressing civic problems facing society [1]. Considering everything stated above as well as the publications on the matter under discussion in different sources, the importance of the notion of public administration goes without saying. As public administration is a broad field that covers

the administrative services needed to help build and strengthen society [17], the notion mentioned previously needs to be further studied, as the knowledge of public administration helps us find a link between the policy-making (government institutions) and policy implementation at the grass-root level, as it gives us a clear picture of the gap between the requirements of the people and the actual policy [16].

Despite of the extreme importance of public administration and its topicality on all the levels like local, regional, country and global ones, there is no one single universally adopted definition of this notion. Although many researchers and practitioners try to define the mentioned concept, they do it from different perspectives, making stress on various aspects of the matter. On the one hand, the notion is too complex to try to define it in one sentence and, if so, the definition would be too long and complicated. On the other hand, if the concept under discussion is very complex, it is easier to explain rather than to make one single definition of it. The issues expressed in the latter two sentences could be identified as the previously unresolved parts of the general problem, that is the definition of the public administration notion. It is obvious, that the goals of the article follow from the identification for the unresolved parts of the notion under research, that is the goals of the article are to analyze the approaches to the public administration notion identification, stating the strong and weak points of them. The approaches to the definition of the notion under discussion from the publications from abroad only will be taken into consideration. The novelty of the research is that not only the definitions of the researchers, made in the scientific articles, will be analyzed in this paper, but the points of view as for the notion mentioned above expressed on different Internet sites as well to present the most complete picture of the public administration possible.

Outline of the main research material.

The evolution of public administration as a separate academic discipline started from the late nineteenth century. Woodrow Wilson's "The Study of Administration" was the first to present the demand for separation (Politics Administration Dichotomy) between politics and administration. His claim to distinguish between politics and administration was reinforced in the early twentieth century with the publication of Frank Goodnow's book, "Politics and Administration: A Study in Government" (1900) [3]. As time was passing by, the understanding of the public administration notion changed as well with the researchers adding new nuances to its definition and explanation. Let's follow the said

changing course as to how foreign researchers understand/define/explain the notion of public administration. According to Merriam-Webster dictionary, public administration is a branch of political science dealing primarily with the structure and workings of agencies charged with the administration of governmental functions [9]. Another literature source many people refer to is the Encyclopedia Britannica, in which we see the following explanation rather than definition of the notion under research: "Public administration, the implementation of government policies. Today public administration is often regarded as including also some responsibility for determining the policies and programs of governments. Specifically, it is the planning, organizing, directing, coordinating, and controlling of government operations" [11].

As for the definitions of the notion under discussion made by the researchers, one should pay attention at the following one: J. Pfiffner states, that it would seem that "Public Administration consists of getting the work of government done by co-ordinating the efforts of the people so that they can work together to accomplish their set tasks" [10].

Having cast a look at the definitions/ explanations of the public administration notion given on the internet sites of the scientific/learning content, the following one seems to be worth taken consideration of: Public Administration is the management of governmental affairs; it comprises activities of all levels of government: national (federal), state and local [7]. And another attempt to explain the essence of the said notion found on the Internet sites is: Public administration attempts to explain how decisions in government are made as well as administrating projects to carry out those decisions [8]. And one more: public administration is concerned with the implementation of governmental policy that serves the wide population, carrying political activity and decision into actions and developing public programmes for the well-being of the society and the citizens [19]. A more generalized definition of public administration can be found on the definitions internet site and it sounds as follows: Public administration is concerned with the implementation of government policy, and is an academic discipline that studies this implementation and prepares civil servants for working in the public service [13].

The definition of the said notion made from another perspectives is, that public administration is government administration, government in action, or a socio-economic and politico-administrative confluence, the focus being especially on public bureaucracy [4].

In addition, public administration is essential to the effective functioning of governments, as it involves not only implementing public policies but also providing policy advice to political leaders [15]. So, as you could notice, the article was organized in such a way, that its first part comprises the definitions/explanations of the public administration notion, in which the researchers/authors emphasize the state governance segment of public administration, that is – there is one common thing in all the definitions/explanations of the public administration notion and that is government. No matter whether it is talked about government policy determination and implementation, structure and functioning of government agencies/departments or the functioning of a government itself on all the levels – national (federal), state and local, etc., the main thing is that the public administration is about government only. But such a narrow definition/explanation is too limiting for such a broad notion as public administration. The confirmation of the author's viewpoint expressed in the previous sentence can be found in the statements from the other literature sources as well. That is, many definitions of public administration consider it very much in terms of government administration and define public administration as the implementation of government policy. Others have argued that this is too limiting as there is also a role for public administration outside of government, as shown by the administrative work of large non-governmental organisations like the United Nations or the World Health Organisation [20].

So, the further research was made in the direction of the public administration notion definition/explanation to make the said notion picture as broad and clear as possible. And the results of the research mentioned above were included in the second part of this paper. The researcher to start with here would be professor Woodrow Wilson, who defined Public Administration as detailed and systematic execution of public law; every particular application of general law is an act of administration [10], making stress on the juridical side of the notion under research. The specialists from Ohio University consider public administration to be a field of political science that plans organizes, directs, coordinates, and controls operations at government, public sector, and non-profit organizations [12]. Such a definition seems to give a broader application space for the notion being analysed. Nicholas Henry defines the concept in a different way. He says "Public administration is the device used to

reconcile bureaucracy with democracy. Public administration is a broad-ranging and amorphous combination of theory and practice, its purpose is to promote a superior understanding of government and its relationship with the society it governs" [21]. Though the definition stresses the government sector of public administration application like the ones in the first article part, the researcher embraces the other notion application spheres as well. Another researcher we point out here, though gives a broad explanation of the notion, his definition of public administration is too broad and vague, meaning according to L.D. White, public administration is the direction, coordination and control of many persons to achieve certain purposes. These purposes relate to the general management and welfare of the society [21]. Another example of a broad notion definition, that seems to be too blurred, was given by Herbert Simon, a noted authority, who defines public administration in the following way: the public administration can be defined as the activities of groups cooperating to accomplish certain common goals. The public administration has also been defined as the combined effect on the part of and trained administrators to achieve certain essential goals [21]. As you see the researcher didn't identify the sphere of application for the notion under research, making it similar to any group activity without connection to public administration activity. One more example of the public administration notion, that can be applied to many activities not connected to the public governance as it is, was made by R.V. Presthus, who defines public administration as the organisation and direction of human and material resources to achieve desired ends. Public administration is also a way to encourage future goals [21]. As you have noticed, there is no hint on the connection of the activities the researcher talks about with any sphere of a state governance in the definition presented in the latter sentence. And that is a con of the said definition as it can be applied to any activity connected with goals achievement without being connected to the state/society activities/functioning.

To further continue the research, let's consider the definition made by L.D. White, who states, that "Public Administration consist of all those operations having for their purpose the fulfilment or enforcement of public policy" [10]. Here we see, that the scientist makes it clear, that only the activity connected with the fulfilment or enforcement of public policy can be defined as public administration. Moving in the direction of defining the sphere of the notion application, the

following explanation (not a definition as it is too long for a definition) is to be provided here – public administration is the set of processes, structures, functions, methods and procedures. Public administration is the formulation and particularly implementation of public policy and the examination of the strategies and choices associated with that process. Public administration also can be defined as public programs and projects, profession and as academic field of study [14]. The explanation of the notion under analysis seems to be quite sufficient but a little bit too long though. More than that, the last statement of the explanation is quite disputable. Another definition of the public administration notion is as follows – Public Administration is the organization and management of men and materials to achieve the objectives of the state [7]. The definition is quite exact but should be more definite as not all the people and materials management can be considered to be the subjects of public administration. Put it simply, public administration is the planning, organising, directing and co-ordination of operations to serve the public good [20]. Though the definition given in the previous sentence is quite compact, it is some indefinite as well, because not every operation aiming at serving the public good can be incorporated into the essence of public administration.

In order to cover all the spheres of public administration application, the following definition of the notion under research should be presented here – public administration is a field of study and a profession for individuals who wish to engage in meaningful public service, which, broadly defined, includes employees of government and not-for-profit organizations, elected officials, members of boards, community activists, volunteers, and philanthropists, among others [18]. Stating short, public administration is both a field of study, or a discipline, and a field of practice, or an occupation [20]. If we talk about public administration as a field of study, then it should be added, that the National Centre for Education Statistics (NCES) defines it as a branch of study that prepares you to serve as a public service manager in local, state or federal government [17]. As you can see, the main emphasis here is made again on the government sector of public administration application similar to the definitions presented in the first part of the paper, leaving aside all the other spheres of its application. Moving in the said course, it should be added, that public administration combines preparation for administrative responsibility in the public service with the study of the political environment [5].

In a general sense the term public administration is primarily concerned with the

general administration of the society as a whole. In some exceptional cases the public administration may be concerned with a particular section of society. But in general sense administration aiming at the common benefit of the public is public administration [21]. The notion explanation given in the latter sentence is concentrated more on the public as a subject of administration rather than its attribute, stating nothing about the administration levels and its connection to the state governance. Apart from its official definitions, public administration is often described as the area of interest that resides in the space where the business world's inner-workings and public awareness and interaction cautiously meet [2]. The explanation of the notion under research is rather interesting as it suggests a fresh look at the public administration from a different angle, but, again, if the definitions/explanations of the notion from the first part of the article consider it exclusively in the connection with the government, then here there is no mention about a state governance institutions at all, that, in turn, doesn't give a full picture of the public administration notion and its application.

Conclusions. Nowadays the whole world in general and every country/region/person in particular are facing extreme challenges being it climate change, food insecurity, COVID-19 pandemic, etc. Governments are increasingly called upon to address complex and interconnected “wicked problems” [1]. Governments must shift from reaction to action to move forward, tackle new problems, and earn the public's trust [12]. So the need for leaders, managers, technical experts, and front-line workers in the right jobs with the right skills at the right time has never been greater [1]. To survive, solve the problems emerging any second and make the life of every single human being easier and happier, we need our public administration institutions and administrators to be able to adjust to changing circumstances, tackle the problems with the biggest effectiveness possible and make the decisions appropriate under the given circumstances. In order to do that, the public authorities should know how to govern, what tools to apply, what policy to implement, that is they should be high class public administrators. But efficiency is not the only important value for public administration. Service, effectiveness, responsiveness, probity and accountability are equally as crucial [15]. Public administration is not just a word combination like millions of others. Besides all the meanings and definitions mentioned above, public administration is a notion penetrating all the functioning spheres of any society, being it economy, education, law,

health care, environment, etc. But more than that, being engaged into public administration on any level, like local, regional, country or global, one can make difference in the life of the whole world in general and every single person in particular. Public Administration as an academic discipline is a little over a hundred years old, whereas public administration as an activity – the context for which this study is based – is traceable to the earliest periods of human history when man started living in organized societies [7]. There is dual usage of the words Public Administration. They are used to designate and delineate both: a) an area of intellectual inquiry, a discipline or a study and b) a process or activity – that of administering public affairs [7]. In a general sense the term public administration is primarily concerned with the general administration of the society as a whole. In some exceptional cases the public administration may be concerned with a particular section of society. But in general sense administration aiming at the common benefit of the public is public administration [21]. Today, the role of public administration is towards more of governance, then of direct involvement. The public administration has to play enabling, collaborative, cooperative, partnership and regulatory roles [4].

Despite of the extreme importance of public administration and its topicality on all the levels like local, regional, country and global ones, there is no one single universally adopted definition of this notion. Although many researchers and practitioners try to define the mentioned concept, they do it from different perspectives, making stress on various aspects of the matter. The definitions/explanations of the public administration notion, in which the researchers/authors emphasize the state governance segment of public administration were given in the first part of the article. But it is not right to consider public administration only from the point of view of its use in a government work as the main methods and tools of the public administration can be implemented literary everywhere, in every institution, organization or enterprise being it entrepreneurship subject or non-profit organization. The definitions/explanations of the public administration notion, in which the researchers/authors emphasize the state governance segment of public administration were given in the first part of the article. The definitions/explanations of public administration, making stress on its juridical side, connection to the public policy, as a field of study or a discipline, and a field of practice, or an occupation were presented in the second part of the article. The novelty of the research is that not only the definitions of the researchers, made in the scientific articles, were analysed in this paper, but the points of view

as for the notion mentioned above expressed on different Internet sites were analysed in the article to present the most complete picture of the public administration possible. The research itself as well as its results would be interesting and useful for politicians, government officials of all the levels, not-for-profit institutions employees, representatives of the scientific community as well as decision makers.

REFERENCES:

1. Alliance V. Preparing tomorrow's public service. 2019. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15236803.2019.1689780>
2. Best Value Schools. What is public administration? 2021. URL: <https://www.bestvalueschools.com/faq/what-is-public-administration/>
3. Biswas A. 5 Phases of the Evolution of Public Administration. 2020. URL: https://schoolofpoliticalscience.com/evolution-of-public-administration/#Phase_1_of_the_Evolution_of_Public_Administration
4. Public Administration – Meaning, Nature, Scope And Importance. *eGyanKosh*. URL: <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/25454/1/Unit-1.pdf>
5. Public Administration Concentration. 1993. ESC. URL: <https://www.esc.edu/degrees-programs/undergraduate-aos/business-management-economics/bme-guidelines/bme-concentration-guidelines/public-administration/>
6. Governance and Public Administration. 2020. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/reform-support/system/files/2021-03/ht0120283enn.pdf>
7. Public Administration. *Ifioque*. URL: https://ifioque.com/career-workshop/management/public_administration
8. What is Public Administration. *Internationalstudent*. URL: <https://www.internationalstudent.com/study-public-administration/what-is-public-administration/>
9. Public administration. *Merriam-Webster.com dictionary*. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/public%20administration>
10. Mondal S. (n. d.). Nature and Scope of Public Administration. URL: <http://www.legalservicesindia.com/article/2311/Nature-And-Scope-of-Public-Administration.html>
11. Mosher F.C., Edward C., Chapman B. (n. d.). Public administration. *Encyclopedia Britannica*. URL: <https://www.britannica.com/topic/public-administration>
12. Public Administration vs. Public Management: What's the Difference? 2020. *Ohio University*. URL: <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/public-administration-vs-public-management-whats-the-difference/>
13. Public Administration. (n.d.). *Definitions.net*. URL: <https://www.definitions.net/definition/public+administration>
14. Raipa A. Public Policy and Public Administration: Development, Structure and Reciprocity. 2002. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/public-policy-and-administration/article/view/2543>
15. Public Administration. 2014. SAGE. URL: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/public-administration/book242836>

16. Sinha P. Why do We Need to Study Public Administration? 2021. URL: <https://adamasuniversity.ac.in/why-do-we-need-to-study-public-administration/>

17. What is Public Administration? 2021. *SNHU*. URL: <https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/business/what-is-public-administration>

18. What is Public Administration? *SPAA*. URL: <https://spaa.newark.rutgers.edu/what-is-public-administration>

19. What is a Short Course in Public Administration? *StudyPortals*. URL: <https://www.shortcoursesportal.com/disciplines/101/public-administration.html>

20. The role of public management. *UP*. URL: <https://online.up.ac.za/introduction-and-concepts-to-public-administration/>

21. Public Administration: Definition, Nature and Dimension. *YAL*. URL: <https://www.yourarticlelibrary.com/public-administration/public-administration-definition-nature-and-dimension/63417>

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ Й АДМІНІСТРУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДОСЯГНЕННІ УНІВЕРСАЛЬНОГО ПОКРИТТЯ МЕДИЧНИМИ ПОСЛУГАМИ

PUBLIC MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION OF INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY FOR ACHIVMENT UNIVERSAL HEALTH COVEREGE

У статті проаналізовано закордонний досвід використання інформаційно-комунікативних технологій у досягненні універсального покриття медичною послугою (Universal health coverage) та їхній вплив на публічне управління і публічне адміністрування охорони здоров'я в різних країнах. Розглянуті різні моделі використання телемедичних технологій для досягнення універсального покриття медичною послугою, а також їхній вплив на досяжність медичної допомоги в умовах пандемії. Узагальнено поняття універсального покриття медичною послугою, формалізації права на доступ до медичної допомоги різних верств населення та створення відповідних умов. Проаналізовано досягнення та ризики в основних напрямках універсального покриття медичною послугою. Константовано вплив інформаційно-комунікаційних технологій на відповідь різних урядів на пандемію коронавірусної хвороби. Константовано, що універсального покриття нині досягли Австралія, Канада, Фінляндія, Франція, Німеччина, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Ізраїль, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Португалія, Словацька Республіка, Словенія, Швеція, Швейцарія й Об'єднане Королівство. Усі ці країни активно використовують інформаційно-комунікативні технології та безпосередньо телемедичні технології. Визначено роль телемедицини в забезпеченні універсального покриття медичною послугою, а також розбудові й еволюції охорони здоров'я та громадського здоров'я. Визначено обсяг публічного адміністрування щодо використання телемедичних мереж для вирішення більшості питань щодо координації роботи закладів охорони здоров'я, доступності медичної послуги для всього населення та забезпечення рутинної планової допомоги. Особлива увага була приділена ролі комунікаційних систем та телемедицини під час пандемії гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та подоланню її негативних наслідків для економіки та благополуччя населення. Розглянуті стратегії Сполучених Штатів Америки, Китаю, Південної Кореї та Європи щодо використання телемедичних мереж під час пандемії.

Ключові слова: універсальне покриття медичною послугою, телемедицина, інформаційно-комунікативні технології, охорона здоров'я, публічне адміністрування, публічне

управління, комунікаційні технології в охороні здоров'я, електронні системи охорони здоров'я, e-Health, електронні медичні записи, цифрові системи охорони здоров'я.

In the article is given an analysis of the foreign experience of using information and communication technologies in achieving universal health coverage and their impact on public management and public administration of health care in different countries. Different models of using telemedicine technologies to achieve universal coverage by medical services, as well as their impact on the availability of medical care in a pandemic. The notion of universal coverage by medical service of formalization of the right to access to the medical care of different segments of the population and creation of appropriate conditions is generalized. The achievements and risks in the main directions of UHC are analyzed. The impact of ICT on the response of different governments to the coronavirus pandemic has been studied. It has been shown that Australia, Canada, Finland, France, Germany, Hungary, Iceland, Ireland, Israel, the Netherlands, New Zealand, Norway, Portugal, the Slovak Republic, Slovenia, Sweden, Switzerland, and the United Kingdom have so far achieved UHC. All these countries actively use information and communication technologies and direct telemedicine technologies. The role of telemedicine in the provision of UHC, as well as the development and evolution of health care and public health, has been identified. The scope of public administration for the use of telemedicine networks to address most of the issues related to the coordination of health care facilities, accessibility of medical services for the entire population, and the provision of routine planned care has been determined. Particular attention was paid to the role of communication systems and telemedicine a during the pandemic of acute respiratory disease COVID-19 caused by the coronavirus SARS-CoV-2, and overcoming its negative consequences for the economy and welfare of the population. Strategies of the USA, China, South Korea, and Europe concerning the use of telemedicine networks during a pandemic are considered.

Key words: universal health coverage, Telemedicine, information and communication technologies, health care, public administration, public administration, communication technologies in health care, Electronic health care systems, e-Health, Electronic medical records, Digital health care systems.

УДК 35:351,354.1; 61:614.2,614.39;
351:614.2
DOI <https://doi.org/10.32843/ptm2663-5240-2021.26.2>

Самофалов Д.О.

к. мед. наук,
докторант кафедри гуманітарних та соціально-політичних наук
Одеський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
директор
Південний міжрегіональний департамент Національної служби здоров'я України

Постановка проблеми. Система надання медичної допомоги в Україні залишається неефективною, що є наслідком незбалансованої мережі закладів охорони здоров'я (далі – ЗОЗ) (значне скупчення ЗОЗ у великих

містах, дублювання функцій, погано напрацьовані або відсутні маршрути пацієнта, який потребує екстреної медичної допомоги, монопрофільні ЗОЗ тощо), а з іншого боку – критичний стан багатьох із цих закладів.

Із 2019 р. укладанням Глобального договору щодо прогресу для універсального покриття в охороні здоров'я Україна взяла курс на розбудову медичної системи, яка забезпечує потреби кожного в доступній, якісній та необхідній медичній послугі без катастрофічних витрат із кишені.

Досягнення універсального покриття медичною послугою (далі – УПМП) є базою однієї із цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) – міцне здоров'я і благополуччя. Право на здоров'я є одним із природних прав, а універсальне покриття медичною послугою сьогодні є наріжним каменем покращення рівня дистрибуції сервісів, пов'язаних зі здоров'ям, на жаль, таке покриття становить тільки 50% [1].

Із 2011 р. поняття універсального покриття медичною послугою з'являється в багатьох державних та муніципальних програмах [2; 3], а у 2021 р. ВООЗ визначає відповідальністю уряду досягнення УПМП. Розвиток УПМП у світі базується не тільки на інфраструктурних змінах, які забезпечують фізичну доступність (створення нових амбулаторій, госпіталів, залучення медичного персоналу у важкодоступних місцях), але і залучення новітніх технологій, які здатні доставити медичну послугу пацієнту, незважаючи на його місцеперебування (телемедицина, електронні реєстри тощо). Проведена впродовж останнього часу робота була високо оцінена Генеральним директором ВООЗ, а також зазначено, що «УПМП – це єдина найпотужніша концепція, яку може запропонувати громадське здоров'я» [4]. Після прийняття на себе обов'язку досягнення УПМП українській державі доведеться створити чітку та врівноважену політику щодо доступності та якості медичної послуги, що її може отримати кожен без катастрофічних витрат із власної кишені. У розбудові УПМП необхідно врахувати найкращий науковий та практичний досвід інших держав у цьому напрямі.

Мета статті – вивчити практичний та науковий досвід у розробленні механізмів публічного управління розвитком, адміністрування, особливості використання інформаційно-комунікативних технологій у досягненні УПМП.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання УПМП тільки нещодавно з'явилося серед життєвизначних питань в українській публічній політиці, отже, можна визначити, що обсяг вивчення цього питання у вітчизняній літературі залишається незначним.

Т.В. Семгіна й О.Ю. Осейчук розглядають універсальне покриття медичною послугою

та розроблення системи соціальних гарантій в охороні здоров'я суто з боку широкої суспільно-політичної перспективи, не зачіпають питання організації надання медичних послуг, через використання інформативно-комунікативних технологій і поготів. Однак у статті розглянуто публічний підхід до адміністрування медичної послуги, адже зазначено, що те, що люди вважають соціально справедливим, повинно лягти в основу розроблення мінімальних гарантій для забезпечення універсального покриття медичною послугою [5].

Так, І.Л. Сазонець та І.Я. Зима у своєму дослідженні вивчають проблему доступу до служб медичної допомоги, особливо в сільській місцевості, рішення бачать у поширенні процесу добровільного об'єднання територіальних громад, яке, на їхню думку, повинно привести до поліпшення соціальної інфраструктури сіл, будівництву кращих доріг, придбання транспортних засобів, залученню кадрів до сільської місцевості [6]. Що є суто інфраструктурним підходом та зазвичай не забезпечує УПМП, а також потребує дуже серйозного фінансування.

І.В. Чеховська розглядає різні юридичні аспекти створення універсального доступу до медичної послуги, приділяє більше уваги саме державним гарантіям такого доступу, ніж забезпеченню ним операційно. У статті у висновках доводиться, що основним критерієм подолання нерівності в доступі до медичних послуг і медикаментів виступає правове й економічне акцентування уваги відповідних урядів на формуванні і запровадженні медичного страхування, а також чіткого визначення джерел стабільного фінансування галузі, отже, забезпечення закупівлі достатньої кількості медичних послуг, виробів та технологій [7]. Більшість авторів розглядають досягнення універсального покриття медичною послугою суто в розрізі фінансування охорони здоров'я [8–10].

Отже, можна визначити, що під час дослідження моделей досягнення універсального покриття медичною послугою розглядається суто географічна доступність, а не інші можливості, як-от використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій, не розглядається їх публічне адміністрування й управління з метою наближення медичної послуги до кінцевого споживача.

Виклад основного матеріалу. За визначенням ВООЗ, УПМП означає, що всі люди мають доступ до медичних послуг, які їм потрібні, коли та де вони потребують, без фінансових труднощів. Воно включає повний спектр основних медичних послуг – від зміц-

нення здоров'я до профілактики, лікування, реабілітації та паліативної допомоги.

J. Ruger [11], дослідниця права на здоров'я та питань соціальної несправедливості у світі, запропонувала «парадигму можливостей забезпечення здоров'я», яка виходить з ідеї забезпечення вільного доступу до засобів, що здатні запобігти захворюваності та передчасній смерті. Ця парадигма є поєднанням філософських, соціальних та політичних підходів і практик, що можуть надати переконливі аргументи для всього суспільства і створити системи для досягнення кращих можливостей для здоров'я. Тому соціально справедлива охорона здоров'я – та, де в центрі системи перебуває забезпечення потреб пацієнта, вирішення його особистих проблем, пов'язаних зі здоров'ям

Важливим механізмом забезпечення соціальної справедливості міжнародні організації вважають «універсальне покриття» населення (universal health coverage), тобто виразно визначений обсяг послуг, доступний для всього населення. Універсальне покриття означає, що всі люди отримують якісні, необхідні їм базові сервіси, без ризику потрапити у фінансову скруту. Варто зазначити, що, попри ідеї «базовості», концепт передбачає чутливість до особистих потреб кожної людини, тому не йдеться про стандартний, однаковий для всіх «мінімум» медичних послуг. УПМП не тільки має бути спрямовано на зміну механізмів фінансування системи охорони здоров'я, але й охоплювати всі компоненти системи охорони здоров'я, що включає в себе системи надання медичних послуг, охорону здоров'я, медичні заклади та комунікаційні мережі, комунікацію та координацію між закладами, центральну електронну базу даних та інформаційні системи, механізми забезпечення якості, а також управління та законодавство. Держава для досягнення УПМП повинна забезпечити прогресивне розширення покриття медичними послугами пацієнтів, водночас створити запобіжники катастрофічним витратам домогосподарств на лікування.

Сьогодні 18 країн пропонують справжнє універсальне охоплення медичними послугами. Це такі країни, як: Австралія, Канада, Фінляндія, Франція, Німеччина, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Ізраїль, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Португалія, Словацька Республіка, Словенія, Швеція, Швейцарія та Об'єднане Королівство [12]. Однак і досі залишається багато країн, у яких медична послуга недоступна на досить значних територіях. Провести пряму кореляцію між доступністю та благополуччям країни неможливо. Так, у США

й Австралії значна кількість населення, яке проживає у складнодоступних районах, і нині позбавлена адекватної медичної допомоги.

На думку багатьох дослідників, доцільно використовувати телемедичні мережі для вирішення більшості питань щодо координації роботи закладів охорони здоров'я, доступності медичної послуги для всього населення та забезпечення рутинної планової допомоги. Особлива роль комунікаційним системам та телемедицині відведена під час пандемії гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та подоланню її негативних наслідків для економіки та благополуччя населення. Kenneth Okerefor і співавтори аналізують підходи, що були задіяні урядами в подоланні пандемії COVID-19, і виділяють чотири стратегії відповідно до країни або групи країн, які розробили той чи той вектор упровадження методів телемедицини: стратегію США, стратегію Китаю, Південної Кореї та Європи [13].

Деякі науковці в закордонній літературі протиставляють e-Health та телемедичну мережу [14] і визначають, що телемедицина немає такого широкого застосування, як технології e-Health.

Важливо зазначити, що в публічному адмініструванні у сфері охорони здоров'я основну роль відіграє не телемедична послуга, а телемедична мережа, яка являє собою організовану ієрархічну структуру в межах певної території (району, області тощо), яка складається з телеметричних центрів, пунктів і кабінетів, АРМів (як мобільних, так і стаціонарних), обов'язково включає підготовані кадри (медичні, технічні, управлінські).

На думку А.Ф. Мельника та співавторів [15], територіальній телемедичній мережі притаманні такі властивості, типові для публічного адміністрування:

1. Формування основи для аналізу і класифікації об'єктів управління залежно від цілей, які зіставлені з реальними об'єктивними можливостями.
2. Перетворення навколишніх умов завдяки встановленню з ними активної взаємодії.
3. Самоуправління життєдіяльністю і розвитком.
4. Адаптивність до умов природного й соціального буття.
5. Залежність від об'єктивних умов і чинників суспільної життєдіяльності.

Варто зазначити, що стратегія США, відповідно до досліджень Mike Miliard, насамперед спрямована на юридичне визначення та впорядкування сучасних регуляторних рамок щодо використання телемедицини [16].

Північноамериканські телемедичні моделі (“Telepresence”, ANGELS, “TeleStroke”). У США немає єдиної телекомунікаційної моделі, тут реалізується різноманітна телемедична діяльність із включенням лікарів, медичних сестер, громадських організацій. Широко використовується «домашня телемедицина», коли громадянин має необхідні телеметричні засоби, сам вимірює свої життєві показники та відправляє їх своєму лікарю [17].

Як уже зазначено вище, у деяких штатах можуть діяти окремі моделі телемедицини, наприклад в Арканзасі діє модель ANGELS, ціль якої – регіоналізація спеціалізованої медичної допомоги в окремих сферах через надання доступу до експертних висновків. ANGELS складається з п'яти елементів, як-от: телемедична і клінічна мережа, навчальна й методична інформація для провайдерів медичної допомоги, служба менеджменту клінічних випадків, цілодобовий call-центр і доказові посібники (інструкції, протоколи). В основі закладені широкоформатні відеоконференції та досить дорогі комп'ютерні робочі станції зі спеціальним діагностичним устаткуванням (ультразвукові сканери) [18].

Моделі “TeleStroke” [19] та “Telepresence” [20] спрямовані на надання допомоги в ухваленні клінічного рішення лікарями загального профілю (терапевти, лікарі невідкладних станів) в екстрених ситуаціях (інсульт, травма) за допомогою консультацій фахівців із високоспеціалізованих медичних центрів. Ці моделі включають в себе телемедичне асистування, контроль та керівництво.

Yankai Zhai та співавтори стверджують, що китайська стратегія спрямована на максимальне розширення практичного використання телемедицини для надання медичної допомоги пацієнтам [21].

У Сполучених Штатах клініцисти й адміністратори виступають за термінове внесення змін у національну програму медичного страхування (Medicare), державну програму медичної допомоги (Medicaid) та програму приватного страхування для забезпечення можливості лікарям проводити телемедичні консультації напряду для пацієнтів і отримувати за це оплату. Відповідно до цих потреб Американська академія педіатрії розробила гайдлайни та пропозиції щодо політики оплати за телемедичні консультації в умовах COVID-19, у яких описані необхідні зміни, потрібні для того, щоб подолати бар'єри з надання медичної консультації за допомогою телемедицини. Для підтримки змін багато регуляторних заходів будуть послаблені найближчим часом [22].

Європейська модель базується на рекомендаціях, запропонованих Національною службою здоров'я Великої Британії (National Health Service, NHS), насамперед спрямована на обслуговування віддалених лікарень і населених пунктів вузькоспеціалізованими лікарями (кардіолог, невролог, цитолог тощо). Здебільше фахівці залучаються для вирішення складного клінічного завдання. Основою моделі виступає мережа Інтернет, за допомогою стандартних методів передачі інформації (e-mail, MMS тощо). Технології та фахівці в цій моделі підібрані за конкретними клінічними завданнями [23].

Trisha Greenhalgh та співавтори визначають, що стратегія NHS із використанням методу телемедицини під час коронавірусної хвороби насамперед спрямована на виявлення нових випадків та зменшення відвідування лікарень для полегшення навантаження на них. Так, NHS пропонує вебсервіс, на якому можна перевірити наявність симптомів під час проходження опитування на сайті. Після проходження опитування пацієнту надається валідована відповідь, чи має він ознаки COVID-19, та запропоновані подальші дії. Для тих, хто бажає отримати загальні відповіді та рекомендації стосовно COVID-19, працює відповідна телефонна лінія [24].

Окрім того, на думку Robert Turer і співавторів, використання телемедицини дасть можливість значно зменшити економічне навантаження на систему охорони здоров'я, адже під час кожного візиту до цих пацієнтів необхідно було б використовувати засоби індивідуального захисту (далі – ЗІЗ), такої потреби не має в разі телемедичних консультацій [25].

Важливим питанням є ведення пацієнтів, які залишилися вдома або перебувають на режимі самоізоляції після контакту з пацієнтом, хворим на COVID-19. Багато клінік (Jefferson Health, Mount Sinai, Kaiser Permanente, Cleveland Clinic, and Providence) уже впроваджують телемедичні системи, які дозволяють спостерігати пацієнта вдома.

Kenneth Okerefor та співавтори визначають, що особам, які перебувають у самоізоляції, варто запропонувати перелік сценаріїв телемедичного консультування: спостереження для асимптоматичного перебігу, спеціалізовані медичні консультації для пацієнтів з неускладненим та легким перебігом, медичні сервіси для лікування пацієнтів, які не можуть дістатися до спеціалізованої та високоспеціалізованої допомоги, та навіть спостереження за допомогою геолокації за особами, які повинні перебувати в обсервації у зв'язку з поверненням із країн зі спалахами COVID-19 [13].

Окрім того, Hyunghoon Cho та співавтори відмічають високу важливість можливості відстежувати слід мобільного телефону пацієнта з COVID-19 для виявлення контактів та ризиків зараження. Автори проаналізували різні мобільні додатки та стратегії і зазначають, що натеper є багато питань, адже безперечні надбання з боку протиепідемічних заходів та виявлення нових випадків інфікування можуть бути нівельовані серйозними порушеннями придатності [26].

У країнах із низьким доходом, переважно в південноафриканських, можна спостерігати постійне нагромадження цифрової медичної інформації та безперервне навчання через Інтернет із широким використанням вебтрансляцій наукових конференцій, електронних бібліотек. Метою проєкту створення мережі є залучення талановитих професіоналів на роботу у віддалені райони Африки. Важливою особливістю є використання як засобів Інтернету, так і відеоконференцій, із залученням не тільки лікарів, а і медичних сестер. Окрім того, для надання консультацій широко залучені іноземні експерти у складних випадках [27]. Досить поширена так звана Low-cost telemedicine/low resource settings («телемедицина в умовах обмежених ресурсів»), зазвичай це не налаштована мережа, яка врівноважена законодавчою базою, а спорадичні використання дешевих засобів передачі інформації (мобільний інтернет, різноманітні месенджери), навіть без спроб захистити особисті дані. Іноді для передачі інформації може бути використаний радіозв'язок. Незважаючи на максимальну дешевизну таких комунікацій, ця модель не має впливу на адміністрування сфери охорони здоров'я у відповідних країнах.

Незалежно від країни, нині телемедичні мережі не так широко впливають на національну стратегію розвитку охорони здоров'я, здебільшого мають досить обмежений характер (телемережа для надання допомоги в разі інфаркту міокарда, інсульту, орфанних захворювань тощо). Телекомунікація в медичному застосуванні передбачає передачу медичної інформації між парою передавачів і приймачів. Інформація може бути в основному вигляді, наприклад у лікаря, який надає усну інструкцію для догляду за хворим, або в дуже складному форматі, де великі дані допомагають лікареві в ухваленні рішень. Відповідно до літературних джерел, успішне втілення телемедичної мережі вимагає зміни підходу до менеджменту розвитку цих мереж. У результаті проведеного аналізу літературних джерел можна зазначити такі обов'язкові напрями: телемедичні програми повинні обиратись прагматично, а не

відповідно до «емоційного» запиту. Цей принцип означає, що необхідно витратити ресурс на вирішення справді соціально значущих проблем (як-от захворювання серцево-судинної системи, які стоять на першому місці серед причин смертності в усьому світі), а не намагатись вирішити рідкісні проблеми (первинні імунodefіцити) втратою дорогого ресурсу.

Телемедичні додатки повинні бути створені в манері, дружній до користувача. Багато клініцистів та чиновників уникають використання комунікативних технологій, не бажають навчатись використання комп'ютерної техніки. Створення телемедичних центрів – усе ще прерогатива людей зі знанням комп'ютера, хоча б на рівні користувача, передусім тому робота в таких центрах може бути важкою для людей, клініцистів та чиновників, які ніколи не вивчали комп'ютерної грамотності. Отже, з одного боку, необхідно створювати максимально простий і доступний інтерфейс, а з іншого – користувачів телемедичних мереж необхідно тренувати як у професійному, так і в технічному плані.

Висновки. Невід'ємною частиною «електронного здоров'я» стали системи телемедицини. Варто зазначити, що зараз складно виділити один конкретний тип системи телемедицини, однак усе ще можна виокремити: західноєвропейську, регенсбурзьку, RAFT, північноамериканську, "low-cost telemedicine/low resource settings" та «два острови». В Україні нині переважає змішана модель телемедицини з вираженими ознаками регенсбурзької моделі. Сутність цієї моделі полягає у використанні дешевих технологій із метою максимального доступу до телемедичної послуги кожним пацієнтом. Вагомим мінусом цієї моделі виступає велика кількість вразливостей захисту персональних і адміністративних даних.

Для публічних управлінців і адміністраторів, зокрема й адміністраторів медичних закладів, використання інформативно-комунікативних технологій – це доступність лікарів скрізь і одночасно; скорочення витрат; формування системи громадського здоров'я, ліквідація медичної неграмотності, коли населення активно піклується про власне здоров'я та здоровий спосіб життя; системне проєкування команди, встановлення та підтримка відносин; покращення ефективності комунікацій; залучення штучного інтелекту до лікувальної практики; покращення загальної якості послуг охорони здоров'я; регулювання непередбачуваних впливів на динаміку робочого процесу й охорону здоров'я; формування системи комунікації громадського здоров'я (масові та мовленнєві зв'язки, медична освіта,

маркетинг, журналістика, зв'язки із громадськістю, психологія, інформатика, епідеміологія); формування громадської охорони здоров'я (охорона здоров'я через зміни на всіх рівнях впливу шляхом підвищення обізнаності, рівня знань, формування настроїв та зміни поведінки населення); формування комунікації участі у здоров'ї; надання медичних послуг та медичної допомоги з використанням ІКТ; обробка, збереження, обмін інформацією.

Окремою темою виступають питання розвитку та впровадження телемедицини під час пандемії COVID-19. Тут зазначено низку істотних переваг: використання телемедицини зменшує навантаження на відділення екстреної та невідкладної допомоги та на ЗОЗ загалом, покращує логістику пацієнта, підвищує безпеку медичних працівників, зменшує економічне навантаження, завдяки меншій потребі у використанні заходів індивідуального захисту, можливості навчання медичного персоналу через телемедичну мережу.

Визначено вдалий досвід застосування телемедичних мереж у боротьбі з пандемією COVID-19, адже в багатьох країнах ці мережі вже сформовані та добре скоординовані.

Різні країни в основу стратегії використання телемедичних мереж покладають вирішення різних проблем. У Сполучених Штатах Америки основне питання розвитку телемедичної мережі – законодавча та нормативна легалізація методу телемедичної консультації, прописування алгоритмів, що дають змогу лікарю отримувати оплату за телемедичну консультацію в межах програм медичного страхування, полегшення вимог щодо особистої інформації. Китайська стратегія використання телемедичних методів спрямована на розширення технічних можливостей надання консультацій пацієнтам. Європейська модель спрямована на виявлення нових випадків та зменшення відвідування лікарень.

Серед проблем, які вирішують телемедичні консультації, можна визначити п'ять великих груп: сортування пацієнтів і ухвалення рішення щодо їх госпіталізації до лікарень, визначених для пацієнтів із COVID-19 або до інших лікарень; надання допомоги та консультацій пацієнтам із COVID-19 на самоізоляції та лікуванні пацієнта в домашніх умовах; координація між лікарнями та забезпечення консультації спеціалістів вузького профілю; навчання медичного персоналу щодо протиепідемічних заходів та роботи з пацієнтом із COVID-19; забезпечення рутинних консультацій пацієнтів із неекстреною патологією, хронічних та паліативних пацієнтів.

Отже, перспективи подальших розвідок будуть стосуватись більш вузького дослідження

значення інформаційно-комунікаційних технологій у забезпеченні доступної, якісної та своєчасної допомоги пацієнтам, ролі ІКТ у розвитку національної стратегії охорони здоров'я та публічного здоров'я України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Carissa Etienne, Asamoah-Baah Anarfi, Evans David B. Health systems financing: the path to universal coverage. World Health Organization, 2010.
2. The Bangkok Statement on universal health coverage. *The Lancet*. 2012. URL: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60212-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60212-8)
3. Mexico City Political Declaration on Universal Health Coverage. 2012. URL: <http://www.who.int/healthsystems/topics/financing/>
4. Making fair choices on the path to universal health coverage. Final report of the WHO Consultative Group on Equity and Universal Health Coverage. WHO. 2012. URL: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/112671/9789241507158_eng.pdf.
5. Семигіна Т.В., Осейчук О.Ю. Зменшення несправедливості в охороні здоров'я: популізм, прагматизм чи суспільний консенсус? Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». 2016. Т. 186. С. 38–42.
6. Сазонець І.Л., Зима І.Я. Визначення проблем та основних напрямів реформування системи охорони здоров'я України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 12.
7. Чеховська І.В. Зарубіжний досвід правового забезпечення реалізації проєктів єдиного медичного простору. *Ірпінський юридичний часопис*. 2020. № 2(4). С. 31–41.
8. Петрушка О.В. Світовий досвід фінансового забезпечення охорони здоров'я: уроки для України. 2016.
9. Іванчук О.М. Добровільне медичне страхування: зарубіжний досвід для України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2019. № 2(56). С. 177–182.
10. Шевченко М.В., Карамзіна Л.А., Дорошенко О.О. Фінансування системи охорони здоров'я: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Україна. Здоров'я нації*. 2012. № № 2–3. С. 97–100.
11. Ruger J. Health and social justice. London ; New York : Oxford University Press, 2009. 276 с.
12. Organization for Economic Cooperation and Development. URL: <http://www.oecd.org/els/health-systems/measuring-health-coverage.htm>
13. Okerefor K., Adebola O., Djehaiche R. Exploring the potentials of telemedicine and other non-contact electronic health technologies in controlling the spread of the novel coronavirus disease (COVID-19). *International journal in IT & Engineering*. 2020. 8. № 4.
14. DellaMea V. What is e-health: the death of telemedicine? *Journal of medical Internet research*. 2001. № 3.
15. Мельник А.Ф., Оболенський О.Ю., Васіна А.Ю. Державне управління. Київ : Знання, 2009. 582 с.
16. Miliard M. Congress waives Telehealth restrictions for coronavirus screening Healthcare

IT News, 2020. URL: <https://www.healthcareitnews.com/news/congress-waives-telehealth-restrictions-coronavirus-screening>

17. Clements M.A., Staggs V.S. A Mobile App for Synchronizing Glucometer Data: Impact on Adherence and Glycemic Control Among Youths With Type 1 Diabetes in Routine Care. *J Diabetes Sci Technol*. 2017. № 11. P. 461–467.

18. Time Trends and Payer Differences in Lengths of Initial Hospitalization for Preterm Infants, Arkansas 2004–2010 / S. Ounpraseuth, et al. *American Journal of Perinatology*. 2014. № 1. P. 33–42.

19. Expansion of Telestroke Services Improves Quality of Care Provided in Super Rural Areas / D. Zhang et al. *Health Affairs (Millwood)*. 2018. № 12. P. 2005–2013.

20. Using telepresence for social connection: views of older people with dementia, families, and health professionals from a mixed methods pilot study / W. Moyle et al. *Aging Ment Health*. 2018. № 17. P. 1–8.

21. From Isolation to Coordination: How Can Telemedicine Help Combat the COVID-19 Outbreak? / Y. Zhai et al. *MedRxiv*. 2020.

22. Pediatric Telehealth in the COVID-19 Pandemic Era and Beyond / Alison Curfman et al. *Pediatrics*. 2021. № 148 (3). URL: <https://doi.org/10.1542/peds.2020-047795>

23. Kamsu-Foguem B. Systemic modeling in telemedicine. *La Recherche Européenne en Télémédecine*. 2014. № 3. P. 57–65.

24. Greenhalgh T., Koh G.C.H., Car J. COVID-19: a remote assessment in primary care. *Bmj*. 2020. P. 368.

25. Electronic personal protective equipment: a strategy to protect emergency department providers in the age of COVID-19 / R.W. Turer et al. *Journal of the American Medical Informatics Association*. 2020.

26. Cho H., Ippolito D., Yu Y.W. Contact tracing mobile apps for COVID-19: Privacy considerations and related trade-offs. *arXiv preprint arXiv*. 2003. 11511. 2020.

27. Seven years of telemedicine in Médecins Sans Frontières demonstrate that offering direct specialist expertise in the frontline brings clinical and educational value / S. Delaigue et al. *J Glob Health*. 2018. № 8(2).

THEORY OF THE SEPARATION OF POWERS IN THE WORKS OF CHARLES MONTESQUIEU

ТЕОРІЯ ПОДІЛУ ВЛАД У ПРАЦЯХ ШАРЛЯ МОНТЕСК'Є

This article is about the theory of the separation of powers and the system of checks and balances based on the analysis of works of Charles Montesquieu. The article elucidates various discussions by the philosopher and how they contributed to his model of democratic government. The article begins with the underlying discussion of the role of natural and political law in the state-building process and how social contract stimulated the appearance of government. It touches upon liberty describing the role of individuals in society and the connection between the law and liberty. Later, the article includes an extensive discussion of the forms of government defined by Montesquieu, their underlying principles, and how they influence social hierarchy. Democracy, aristocracy, monarchy, and despotism are discussed separately; however, the article emphasizes ties between them to allow better differentiation and provides tools for the identification of transforming governments. Specific attention is devoted to the organization of government and the separation of powers or its absence in it. After a general overview of the forms of government, the article focuses on democracy and proceeds to elucidate the structure that Montesquieu considers essential for the survival of democracy. It encompasses the separation of powers, mechanisms of checks and balances, and their peculiarities. The article provides an in-depth overview of each branch of authority and its connections to others. The purpose of such structure is to identify elements that are often overlooked but remain significant. Its relevance is determined by the latest global developments in democracies. The model proposed by the author can be used to identify issues in democracies that suffer from individual desire to concentrate authority in one hands. Strong institutions as a system and effective mechanism of checks and balances are strong factors in prevention of corruptization of government. Consequently, Montesquieu's theory of the separation of powers can be considered as one of the keys for the improvement of existing structures of government.

Key words: separation of powers, checks and balances, state, government, rule of law.

Стаття присвячена теорії поділу влади та системі стримувань і противаг на основі аналізу робіт Шарля Монтеск'є. У статті висвітлюються різні дискусії філософа та їхнє значення для моделі демократичного правління. Стаття розпочинається із ґрунтовного обговорення ролі природного та політичного права в державотворчому процесі та того, як суспільний договір стимулював появу уряду. Стаття зачіпає визначення свободи, описує роль індивідів у суспільстві та зв'язок між законом і свободою. Також наведено обширне обговорення форм правління, визначених Ш. Монтеск'є, їхніх основних принципів і того, як вони впливають на соціальну ієрархію. Особливо обговорюються демократія, аристократія, монархія та деспотія; проте у статті підкреслені зв'язки між ними, щоб забезпечити кращу диференціацію та висвітлити інструменти для ідентифікації урядів, що перебувають у процесі трансформації. Особлива увага приділяється організації влади та розподілу влади або його відсутності. Після загального огляду форм правління зосереджено увагу на демократії, з'ясовано, яку структуру Ш. Монтеск'є уважав важливою для виживання демократії. Стаття охоплює принципи поділу влади, механізми стримувань і противаг, їхні особливості. У статті надано глибокий огляд кожної гілки влади та її зв'язків з іншими. Метою такої структури є визначення елементів, які часто не помічаються, але залишаються значущими. Актуальність статті визначається останніми глобальними подіями в демократичних країнах. Запропонована автором модель може бути використана для визначення проблем у демократичних країнах, які страждають від індивідуального бажання зосередити владу в одних руках. Сильна інституційна система й ефективний механізм стримувань і противаг є основними чинниками запобігання корупційності влади. Отже, теорію поділу влади Ш. Монтеск'є можна вважати одним із ключів до вдосконалення наявних структур влади.

Ключові слова: поділ влади, система стримувань і противаг, держава, уряд, верховенство права.

UDC 336.225.2(477)
DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.26.3>

Khomyk Kh.R.

Graduate Student at the Department of European Integration and National Security Management Educational and Research Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko National University of Kyiv

The separation of powers is crucial for democracy because it ensures the independence of the branches of authority and the impartiality of the decision-making process in government. Each state has its peculiarities in the division of responsibilities that often lead to conflicts because each branch tries to maximize its influence on the system; therefore, returning to the theory is crucial for a deeper understanding of the issue and seeing how to maximize the effectiveness of government through the improvement of the separation of powers.

Available research. Charles Montesquieu is one of the most prominent philosophers who worked on the topic of government; therefore, he receives much attention from academics from different fields. The list of some of the researchers who worked on the topic includes S. Krause, D. Bigo, J.-P. Andrieux, A. de Dijn, A. Radasanu, D. Bates, I. Berlin, P. Manent.

Novelty. Montesquieu and his ideas are frequently discussed from the philosophical perspective. The theory of the separation of powers is also often viewed as a core of

democracy by political scientists. However, the article focuses on the description of the model for its future comparison with real-life cases to improve the quality of public administration.

Present-day relevance. Today, the tendency to accumulate power and disable some of the mechanisms of checks and balances is evident in democratic countries. Present cases include exercising authority over all three branches or making the judiciary political to serve the interests of ruling politicians rather than the law. Such a tendency is detrimental to democracies themselves and the world order; therefore, this issue requires additional study from a theoretical point of view in order to prevent or resolve it.

Objective. The objective of the article is to describe a model of the separation of powers and mechanisms of checks and balances as proposed by Charles Montesquieu for the further use in comparative analysis.

The idea of the separation of powers dates back to Ancient Greece and was discussed by a number of philosophers over time; however, Charles Montesquieu grasped this idea and transformed it into a theory. One can argue that John Locke also contributed to the theory of the separation of powers. He considered the structure of government from the perspective of how well it fits the needs of society, contrary to the institutional focus of Montesquieu; thus, Locke developed the theory of modern constitutionalism [11, p. 4] while Montesquieu was the one to focus on the separation of powers.

As Montesquieu was not the first one to emphasize the importance of the topic, he was heavily influenced by the arguments of Aristotle and Polybius [12, p. 28]. Besides, philosophical debates of the 16th century and social tensions linked to absolutism contributed to the search for alternatives in which broad masses formally obtain permission to participate in political and state affairs. The theory of the separation of powers arose as a result of political and ideological pluralism and a need to give representatives of different groups of thought access to their self-expression [5, p. 185]. Such pluralism had to be accommodated in government and stimulated demand for a new structure; thus, the theory of the separation of powers satisfied this demand and provided a new model for state-building.

However, one should not underestimate the impact of Locke's philosophy on Montesquieu. Montesquieu also considered society and its structure as a crucial element of state-building because he recognized that the political law should be based on and remain coherent with the natural law [9, p. 24]; therefore, he also devoted

attention to the social contract. This conception of society came from the notion that individuals have liberty, they are seen as free agents. Montesquieu's definition of liberty is closely related to the social contract because he claimed that people cannot be free when they do not feel safe. Freedom itself does not imply the no-harm principle while foreseeing that individuals can harm others or expect someone to do it to them; thus, liberty includes a set of laws that protect people from harm and ensure their safety [1, p. 717]. The philosopher starts his discussion by saying that individuals should be free to act as they please, but within a defined legal framework to secure their well-being.

Montesquieu believed that the main task of the government is to provide individuals with liberty and to maximize it as much as possible. In other words, the government is responsible for creating a framework and rules for human interaction. On the other hand, a desire to maximize authority is inherent in human nature while the power itself corrupts [7, p. 243]. Consequently, in such a society, representatives of the government would be above other citizens while they would strive to gather authority in their hands. From this perspective, Montesquieu stated that "it is necessary from the very nature of things that power should be a check to power" [9, p. 112]; that is why he claimed that every power should be counterbalanced through the system of checks and balances that is essential for a society that wishes to protect individual liberty.

According to Montesquieu, laws are the most important component of state-building because their quality determines the future of a state. The philosopher believes that the system of laws establishes a certain social order through the system of checks and balances included in these laws [2, p. 440]. Consequently, they cannot be interpreted separately as being just an element of the whole picture. From another perspective, an alteration to a law that imposes some checks and balances can have a destructive effect on the entire system. Therefore, states should aspire to secure this legal stability to ensure their survival.

As the main function of the laws is to secure the stability of a state, they also prevent reforms from taking place. Montesquieu thinks that reforms beginning with a change of one law are destructive to a state because they interfere with its equilibrium. On the contrary, reforms should logically follow from the analysis of the entire system [2, p. 245]. They should complement and improve it; therefore, reforms should be structural, in so far as they address structural issues rather than separate elements of the system.

Even though a state should aspire to its stability, it might not be possible due to the constant influence of external factors. Montesquieu claimed that small changes to the system had a significant impact on it because they stimulated discussion. Different opinions contributed to diversity in the approach that looked for answers within and outside the system [3, p. 137]. Consequently, the discussion led to further study of the existing structure and identification of its gaps. Diversity resulted in improvements and contributed to the survival of the system by increasing its universality.

Montesquieu agrees state structures can differ and contributes to the discussion about the forms of government with his classification. The philosopher identifies three types: republican, monarchic, and despotic [9, p. 32]. The republican government can take two forms: democratic and aristocratic. He argues that changes to the law can lead to a transformation of the government in both directions. Besides, each form has an underlying principle that can be corrupted or misplaced. This principle regulates relationships between members of society and has specific implications for the social hierarchy [9, p. 32]. Thus, a state's structure is not constant due to the impact of its environment.

Montesquieu believes that one should consider the rights of the most disadvantaged individuals to determine the type of government [9, p. 26]. A despotic government is the only one that destroys a state according to Montesquieu because a despot is not bound by the law. The whole society lives to satisfy each whim of one person; thus, this person has unlimited authority to change the law. Moreover, despots acquire the power to decide on the lives of other members of society. A despot becomes a synonym to the law while individuals do not know the law and by that cannot protect themselves; thus, they lose all their rights. In a despotic government, there is no space for other people's opinions; therefore, its underlying principle is fear [9, p. 36].

The only difference between monarchy and despotism is that a monarch possesses an authority that is bounded by the law. This notion is true of constitutional monarchies, but not of absolute monarchies, which are despotic. The authority in a monarchic government can be limited; thus, people can be more confident in their future in comparison to a despotic government. Besides, it has a unified center of decision-making that results in high-speed decision-making, but power is defined by the constitution that can prevent abuse. The underlying principle is the honor of a monarch [9, p. 35]; that is why honor determines where a

state will turn into a flourishing monarchy or fall into despotism.

According to the philosopher, a republic is the form of government that is the most difficult to control. It requires constant equilibrium between equality and frugality. Equality is essential to enforce the law in a state while frugality stimulates individuals to work and improve their social standing, in other words, to contribute to society [9, p. 46]. In a republic, the underlying principle is a virtue because its lack determines the probability of the corruptness of people in government [9, p. 32]. In addition, if some individuals violate the law, others can start considering obedience to the law as a violation of their freedom. Consequently, equality is the basis of society in a republic.

In a democracy, individuals take personal responsibility for the survival of a state and participate in decision-making; thus, a democratic society consists of citizens. They also join public service due to feeling trusted; thus, they take even more responsibility and sacrifice themselves for the general benefit. Every citizen can run for public office or apply for a position in the government [8, p. 379]; however, this is not the only opportunity. A state can offer either voluntary or compulsory military service with the possibility to stay on a contract basis to protect their country. Thus, a shared feature of citizens is their willingness to prioritize a state over their personal interests.

Aristocracy also requires virtue to survive; however, due to the special status of nobility in society, virtue's role is diminished. Nobility possesses the power to control other people's lives; thus, moderation prevails over virtue [9, p. 34]. Also, in an aristocracy, the understanding of equality differs from democracy through the division into two classes: nobility and other citizens; thus, one evaluates equality only in relation to the representatives of own class. Therefore, aristocracy depends on the decisions of the nobility and their willingness to moderate.

Unlike other philosophers, Montesquieu did not identify an ideal government by its form. He claimed that the organizational structure is far more important. Montesquieu took the model proposed by Locke as a basis for his theory; therefore, in his view, the government should be divided into three branches of authority: the legislative, the executive, and the judiciary [10, p. 9]. The contribution of Montesquieu was the addition of new mechanisms of checks and balances through a clear definition of the responsibilities of each branch. Moreover, he emphasized the role of the judiciary and developed its structure in an original way.

Montesquieu defines the legislature as dependent on human law and the executive on civil law. According to him, the legislature is responsible for making permanent or temporary laws while the executive decides on war and peace, stability, and relationships with other states. The judiciary covers judging and punishing crimes. Montesquieu later calls the executive a “power of execution” and the “executing” a “power of judging” [9, p. 112]. Therefore, following the example of England, he introduces a modern vision of the branches of authority and their functions.

Montesquieu is convinced that there will be no liberty in society if the branches are not separate. Moreover, he describes various cases of shared responsibilities to prove that such an idea would destroy the system because of internal influences. The legislative power, in his view, should be comprised of people’s representatives based on their place of living. These representatives should engage in discussions with people and become the “voice of the nation” [9, p. 175]. All individuals living in a specific district should have a voting right to choose their representative for some period of time. The legislature should fulfill its functions through the assemblies while the executive should ensure that these assemblies take place according to the rules; therefore, the role of the executive is connected to organizational responsibilities.

One of the distinctive differences between Locke’s and Montesquieu’s theories lies in the role of the judiciary. Montesquieu believes that the judiciary is a critical element in checking and balancing that should be fully independent of the other two. He advocated for judges to be elected by society to limit their connections to the representatives of the legislative and the executive. In his opinion, judging is essential for any type of government to support the existing order; however, judging as a process differs through the role of law. In a democracy, a constitution was used as a source of any judgment while, in a monarchy, judges could rely on personal opinion when an issue was not covered by the law [9, p. 65]. Besides, the process of judgment involves discussion of opinions, in a monarchy, and individual choice of options (“guilty”, “not guilty”, “abstention”) with the later calculation of the majority, in a republic. The philosopher emphasized that the quality of judgment determines the stability of a government.

Nevertheless, judges could also be influenced by others. Montesquieu considered corruption as a huge threat to the proper functioning of government. In a democracy, it appeared due to the desire for equality. Citizens wished to become equal to those governing them and,

when they succeeded, spread their influence over three branches of authority. In this case, citizens stopped respecting the legislature and disregarded the decrees of the executive [9, p. 87]. In an aristocracy, the level of corruption increased with the number of nobility who ruled. Their lack of assurance in the future led to the usurpation of power and created a closed circle of those who stand above the rest [9, p. 89]. Corrupted monarchy began its transformation into tyranny. Corruption got to the core of governments – their principle; therefore, Montesquieu considered it a ruinous factor that stimulated the shift of governments to other forms; as a rule, to less democratic ones.

Montesquieu emphasized that governments are not stable and may shift from one form to another; therefore, even though the independence of branches of authority was crucial for the proper fulfillment of their responsibilities, they need to cooperate to stabilize a state. The legislative, the executive, and the judiciary are interconnected to secure the well-being of citizens while not being able to act separately [6, p. 182]. Such structure poses challenges for public administration because it requires efficient organization of hierarchy, the ability of the hierarchy to enforce mechanisms of checks and balances and avoid disputes connected to division of responsibilities.

The theory of the separation of powers remains significant and highly applicable in public administration due to its contribution to the organization of the government vertical. However, one of its shortcomings is that Montesquieu tries to envisage an ideal society in the process of its development. He speaks about the possibility of corruption, but on a small scale; thus, it occurs on an individual basis, but does not become a structural element of a government. Montesquieu states that it is in the nature of people to desire to accumulate power. Public servants are no exception while the motivation of individuals to start a career in the branches of authority can come not only from feeling responsible citizens and wishing to sacrifice themselves for their state [8, p. 390].

Montesquieu develops his model of a government based on the underlying principle in society; however, he himself states that these principles are not constant and can shift over time. That is why one should focus on the structural contribution of the theory rather than the philosopher’s idea that institutions are a product of society [4, p. 190]. The structure of a government and mechanisms of checks and balances should preserve the political system of a state from volatility and act as safeguards of democracy. Consequently, society and institutions remain in

constant interaction and causality relationship for a democratic state to survive.

Conclusions. Charles Montesquieu is one of the most-appraised philosophers when talking about government. His theory of the separation of power is not original because it encompasses thoughts and ideas of other philosophers dating back to Ancient Greece. Nevertheless, the contribution of Montesquieu is in gathering available information of the topic, its systematization, and elaboration to fill in the gaps or provide clarifications.

Montesquieu discusses the typology of the forms of government and their peculiarities; however, even though he recognizes the changing nature of a state, he claims that its survival can be ensured through the structure of government. According to the philosopher, democracy is an ideal form of government because it provides maximal liberty for its citizens while ensuring respect for the rule of law. He identified three branches of authority: the legislative, the executive, and the judiciary and defined their functions in a way that they can exercise control over each other. Montesquieu devotes additional attention to the system of checks and balances; consequently, he produces a model that can be used for evaluation of real-life government model that is the opportunity for future research.

REFERENCES:

1. Montesquieu C. Montesquieu on the Effect of Laws on Population. *Population and Development Review*. 1991. Vol. 17. № 4. P. 717–29. DOI: 10.2307/1973604
2. Andrieux J.-P. Actualités de Montesquieu Notes de Lecture. *Revue Historique de Droit Français et Étranger* (1922). 2016. Vol. 94. № 3. P. 439–446. URL: <http://www.jstor.org/stable/26386071>
3. Bates D. Systems of Sovereignty in Montesquieu. *States of War: Enlightenment Origins of the Political*. Columbia University Press, 2012. P. 134–170. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.7312/bate15804.9>
4. Montesquieu / I. Berlin et al. *Against the Current: Essays in the History of Ideas* / edited by H. Hardy. Princeton University Press, 2013. P. 164–203. URL: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt2tt8pw.13>
5. Bigo D. Quand Montesquieu Se Transnationalise. *Cultures et Conflits*. L'Harmattan, 2011. № 81/82, P. 183–91. URL: <http://www.jstor.org/stable/23703546>
6. de Dijn A. On Political Liberty: Montesquieu's Missing Manuscript. *Political Theory*. Sage Publications, Inc., 2011. Vol. 39. № 2. P. 181–204. URL: <http://www.jstor.org/stable/23036087>
7. Krause S. History and the Human Soul in Montesquieu. *History of Political Thought*. Imprint Academic Ltd., 2003. Vol. 24. № 2. P. 235–61. URL: <http://www.jstor.org/stable/26219958>
8. Manent P. Montesquieu and the Modern Experience. *Government and Opposition*. Cambridge University Press, 1994. Vol. 29. № 3. P. 378–391. URL: <http://www.jstor.org/stable/44483861>
9. Montesquieu C., Nugent T., Alembert J. *The Spirit of Laws*. New York : Colonial Press, 1899.
10. Radasanu A. Montesquieu on Ancient Greek Foreign Relations: Toward National Self-Interest and International Peace. *Political Research Quarterly*. 2013. Vol. 66. № 1. P. 3–17. URL: <http://www.jstor.org/stable/23563585>
11. Rhonheimer M. St. Thomas Aquinas and the Idea of Limited Government. *Journal of Markets and Morality*. 2019. Vol. 22. № 2. URL: <https://www.marketsandmorality.com/index.php/mandm/article/view/1443>
12. Shackleton R. Montesquieu, Bolingbroke, and the Separation of Powers. *French Studies*. January 1949. Vol. 3. № 1. P. 25–38.

СЕКЦІЯ 2 МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕФОРМ У ДЕРЖАВНІЙ ПОЛІТИЦІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЧНИХ ВПЛИВІВ COVID-19: СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ

EFFECTIVENESS OF REFORMS IN PUBLIC HEALTH POLICY IN EUROPEAN COUNTRIES DURING THE PANDEMIC IMPACT OF COVID-19: SOCIO-HUMANITARIAN ASPECTS

Соціально-гуманітарна політика в умовах пандемії COVID-19 зарубіжних країн істотно різниться, країни Східної Європи відрізняються від західноєвропейських країн за структурою соціальної підтримки внаслідок свого минулого. Високозабезпечені та малозабезпечені європейські країни різняться за рівнем витрат на соціальну підтримку, за охопленням населення соціальною підтримкою і розмірами соціальних виплат. Вплив пандемії COVID-19 на рівень добробуту та доходів населення неможливо розглядати без аналізу цих параметрів за попередні періоди, оскільки Україна увійшла в пандемічну кризу на тлі негативних наслідків попередніх соціально-гуманітарних криз.

Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики країн Європейського Союзу є активна політика зайнятості, спрямована на заохочення, сприяння та підвищення трудової мобільності, скорочення періодів безробіття, активізацію трудового потенціалу осіб, які перебувають у важкій життєвій ситуації, зазнають труднощів у працевлаштуванні. Зайнятість на ринку праці позиціонується як ключовий елемент, який сприяє соціальній інтеграції та забезпеченню гідних умов життя. А однією з найважливіших цілей соціальної політики є допомога громадянам у виході з важкої життєвої ситуації, мотивація їх до зайнятості та продовження своєї освіти. Окрім того, важливими цілями соціальної політики країн Європейського Союзу є підтримка сімей із дітьми, викоринення дитячої бідності та гарантія мінімального доходу для забезпечення гідного життя громадян.

У країнах Європейського Союзу залишаються актуальними завдання збільшення охоплення вразливих груп населення соціальною підтримкою, підвищення адекватності розмірів соціальних виплат, що надаються як соціальна підтримка, та вжиття заходів для підвищення рівня економічної активності і зайнятості одержувачів соціальних виплат. Також до актуальних завдань можна віднести зниження міжрегіональної нерівності в рівні й обсязі соціальної підтримки і спрощення процедур звернення по соціальну підтримку, зокрема й за допомогою цифрових технологій.

Останніми роками у країнах Європейського Союзу спостерігалось зростання нестандартної зайнятості, зокрема й тимчасової, неповної, неформальної зайнятості, а також самозайнятості.

Збільшення частки працівників, що мають нестандартну форму роботи, підвищило актуальність проблеми доступності соціальної допомоги та соціальних послуг для нестандартно зайнятих і самозайнятих працівників, адекватності розмірів соціальних виплат, що надаються. Зростання нестандартної зайнятості призводить до скорочення обсягів страхових внесків на соціальну допомогу, країни Європейського Союзу змушені збільшувати витрати на допомогу і шукати нові способи її фінансування.

Ключові слова: пандемічні впливи, європейські країни, охорона здоров'я, COVID-19, соціально-гуманітарна політика, реформи, ефективність.

Socio-humanitarian policies in the context of the COVID-19 pandemic of foreign countries differ significantly, the countries of Eastern Europe have differences in relation to Western European countries in the structure of social support due to their past. High-income and low-income European countries differ in the level of social support expenditures, the coverage of the population with social support and the size of social benefits. The impact of the COVID-19 pandemic on the level of welfare and income of the population cannot be considered without analyzing these parameters for previous periods, as Ukraine entered the pandemic crisis against the background of the negative consequences of previous social and humanitarian crises.

One of the priorities of the social policy of the EU is an active employment policy aimed at encouraging, promoting and increasing labor mobility, reducing unemployment, activating the labor potential of people in difficult life situations and difficulties in finding employment. Employment in the labor market is positioned as a key element in promoting social integration and ensuring decent living conditions. And one of the most important goals of social policy is to help citizens get out of difficult life situations and motivate them to work and continue their education. In addition, the important objectives of EU social policy are to support families with children, eradicate child poverty and guarantee a minimum income to ensure a dignified life for citizens.

In the EU, the tasks of increasing the coverage of vulnerable groups with social support, increasing the adequacy of social benefits provided as social support and measures to increase the level of economic activity and employment of recipients of social benefits continue to be urgent. Also, among the urgent tasks are the reduction

УДК 351.84:35.072.2:342.5(477)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2021.26.4>

Будзин В.Р.

к. наук з фіз. культ. і спорту, доцент,
завідувач кафедри спортивної
медицини та здоров'я людини
Львівський державний університет
фізичної культури імені Івана Боберського

of interregional inequality in the level and scope of social support and the simplification of procedures for applying for social support, including with the help of digital technologies. In recent years, there has been an increase in non-standard employment in the EU, including temporary, part-time, informal employment, as well as employment itself. Increasing the share of workers with non-standard forms of work has increased the urgency of the problem of

access to social assistance and social services for non-standard and self-employed workers, the adequacy of social benefits. The growth of non-standard employment leads to a reduction in insurance premiums for social assistance, EU countries are forced to increase spending on benefits and look for new ways to finance them. Key words: pandemic impacts, European countries, health care, COVID-19, social and humanitarian policy, reforms, efficiency.

Постановка проблеми в загальному вигляді з важливими науковими і практичними завданнями. Пандемія COVID-19 погіршила матеріальне становище найбільш уразливих груп населення – людей похилого віку, інвалідів, тривало безробітних, малозабезпечених сімей, працівників із нестандартною зайнятістю і неформально зайнятих працівників, низькокваліфікованих працівників, осіб із невисоким рівнем освіти, які не мають досить ресурсів, мігрантів, осіб, які не мають відповідних документів. Доступ до отримання соціальної підтримки та первинної медичної допомоги в багатьох із них був обмежений і до пандемії COVID-19, це зробило їх дуже вразливими в період поширення інфекції коронавірусу [6]. Істотна частина проблем у системах соціального захисту країн Європейського Союзу (далі – ЄС) була і залишається актуальною і для України, відзначається невеликий розмір соціальних виплат, що не виявляє значного впливу на зміну рівня бідності одержувачів, низька поширеність адресних соціальних виплат та недостатнє охоплення соціальною допомогою незаможного населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Якщо проаналізувати вплив COVID-19 на доходи і суб'єктивне благополуччя населення в різних країнах світу, то буде видно, що поширення коронавірусної інфекції негативно вплинуло на економіку багатьох країн та погіршило добробут їхнього населення. Зростання захворюваності на COVID-19, уведення локдаунів, закриття кордонів між країнами під впливом коронавірусної інфекції зумовили зниження заробітної плати або уповільнення її зростання. Водночас у третині країн середня заробітна плата працівників, яка відображається у статистиці, збільшилася внаслідок зниження частки працівників із низькою заробітною платою через їх звільнення.

Огляд систем соціальної підтримки країн ЄС, проведений Європейською комісією, показав, що половині країн ЄС необхідно підвищити ефективність посібників для населення, яке працює, а також збільшити кое-

фіцієнт заміщення соціальними виплатами втраченого заробітку пенсіонерів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. Незважаючи на те, що в останні роки був запроваджений цілий комплекс додаткових заходів державної підтримки для сімей із дітьми, рівень бідності серед дітей залишається досить високим. А ризики бідності сімей із низькооплачуваними працівниками за наявності в сім'ї непрацюючих осіб працездатного віку і дітей досить значні. Невеликий розмір соціальних виплат, який істотно не впливає на скорочення бідності, недостатність заходів щодо подолання соціальної бідності осіб з інвалідністю та біженців були виявлені в багатьох країнах [4]. Окрім того, більшість видів соціальної та гуманітарної допомоги надаються без оголошення додаткових вимог до зайнятості й економічної активності одержувачів, не мотивують їх до трудової діяльності та розвитку їхнього трудового потенціалу.

Мета статті полягає в науково-теоретичному обґрунтуванні проведення реформ у галузі охорони здоров'я шляхом імплементації європейського досвіду в реалізації державної соціально-гуманітарної політики під час пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Пандемічна криза COVID-19 вплинула на доходи населення та його соціальний захист. Передусім це організація тимчасових робіт, переведення частини працівників в оплачувану відпустку, тимчасове звільнення з роботи із зобов'язанням збереження за працівником його робочого місця, надання виплат для підтримки доходів самозайнятих осіб, а також домогосподарств, які перебувають на карантині, самоізоляції, осіб, які змушені доглядати за дітьми або хворими родичами. Серед змін у системах соціальної підтримки країн ЄС у період пандемії можна відзначити: спрощення адміністративних процедур отримання соціальної підтримки в разі втрати роботи, надання можливості дистанційного звернення по таку допомогу, зниження вимог до заяв для отримання права на

заходи підтримки в разі втрати роботи, включення в число одержувачів соціальної підтримки в разі втрати роботи осіб, які раніше не мали право на таку підтримку. Також зазнало трансформації збільшення розмірів виплат у разі втрати роботи, збільшення періоду виплат у разі втрати роботи, збільшення розмірів соціальних виплат, надання додаткових виплат, надання адресної допомоги окремим групам населення, збільшення охоплення соціальними виплатами, спрощення процедур звернення за виплатами, припинення кредитних і орендних платежів, надання підтримки в оплаті житлово-комунальних послуг.

Розмір допомоги, що надається особам у разі втрати роботи, був украй невеликим, що призводило до того, що ризик бідності безробітних перевищував ризики бідності всього населення загалом [2]. Індивідуальні підприємці та неформально зайняті особи в разі втрати роботи могли розраховувати на отримання допомоги з безробіття лише в мінімальному розмірі. Якщо в одних європейських країнах витрати на соціальний захист є суттєвими і перевищують 30 % ВВП (наприклад, у Франції, Фінляндії та Данії), то в інших європейських країнах вони невеликі і не перевищують 16 % ВВП (наприклад, у Литві, Латвії та Румунії). Водночас системи соціального захисту європейських країн змінюються із плином часу, країни переймають досвід одна одної у зв'язку із процесом конвергенції різних моделей соціального забезпечення.

Підвищити доступність послуг із догляду, послуг дошкільної освіти й охорони здоров'я для дітей із малозабезпечених та вразливих груп сімей необхідно в 9-и країнах ЄС. Посилити підтримку населення з метою підвищення доступності рівня житлової забезпеченості необхідно в 9-и країнах ЄС, в 11-и країнах ЄС треба підвищити доступність і якість довготривалого догляду за літніми громадянами й інвалідами. Однак допомога, яка надається на основі перевірки нужденності, не є досить поширеною у країнах Європи [7]. Так, частка витрат на допомогу, що надаються з урахуванням доходів заявників, становить у середньому по країнах ЄС 12 % від загального обсягу витрат на соціальну допомогу і варіювалася від 36 % в Данії до менш як 1 % в Латвії й Естонії, у 15-и країнах ця частка не перевищувала 5 %.

Окрема проблема для країн ЄС – відносно високий рівень бідності серед дітей (понад 19% у середньому по країнах ЄС і понад 25% в окремих країнах ЄС), особливо серед дітей із неповних та багатодітних сімей, а також із сімей, де батьки мають низьку заробітну плату або є безробітними. У зв'язку із цим у євро-

пейських країнах уживалися заходи для підвищення розмірів допомоги, уведення додаткових неподаткових пільг, а також податкових пільг для працівників із низьким трудовим доходом (наприклад, Working Family Payment в Ірландії, Working Tax Credit у Великобританії, звільнення від сплати страхових внесків і податків працівників із низьким доходом у рамках програми “Minijob” у Німеччині) [5]. Окрім того, для працевлаштування довготривало безробітним роботодавцям виділялися субсидії на заробітну плату (наприклад, у Німеччині).

Дані опитувань працівників у різних країнах показують зниження заробітної плати на початку пандемії коронавірусу: у США – на 35 %, у Великобританії – на 30 %, у Німеччині – на 20 %. Окрім того, пандемія COVID-19 призвела до безпрецедентного зростання безробіття в багатьох країнах і скорочення робочого часу, що також негативно вплинуло на доходи населення і спричинило зростання бідності. Працівники з низьким рівнем заробітної плати, неформально зайняті працівники постраждали більшою мірою, що призвело до зростання зарплатної та дохідної нерівності.

Через істотне зростання рівня безробіття понад 50 % зросла кількість одержувачів допомоги з безробіття в Австрії, Естонії, Іспанії, Угорщині, Словаччині та на Мальті. В окремих країнах ЄС прогнозується найбільш істотне скорочення еквівалентних наявних доходів домогосподарств (наприклад, у Болгарії, Іспанії, Естонії, Хорватії, Угорщині та Литві). За оцінкою Світового банку, унаслідок COVID-19 чисельність у край бідного населення, що живе менш ніж на 1,9 долар на день, збільшиться в усьому світі на 88–115 млн осіб.

У країнах Європи і Центральної Азії рівень крайньої бідності зростає із 4,8 до 5,3–5,5 %. Чисельність населення, що живе менш ніж на 5,5 доларів на день, збільшиться в усьому світі на 211–220 млн осіб, а у країнах Європи і Центральної Азії – на 6 млн осіб [1]. Частка домогосподарств, які повідомили, що змушені витратити заощадження або використовувати позикові кошти для того, щоб покрити поточні витрати, збільшилася у країнах ЄС із початку пандемії COVID-19. Серед малозабезпечених істотне зростання частки таких домогосподарств спостерігалось в Німеччині, Бельгії, Фінляндії та Чехії.

У Нідерландах, Чехії та Норвегії реальні розташовувані грошові доходи населення скоротилися менш ніж на 1%, у Німеччині, Бельгії, Португалії, Франції – у середньому на 1–3%, у Великобританії, Італії та Словенії –

у середньому на 4–5%. І лише в Австрії, Іспанії та Швеції реальні розташовувані грошові доходи населення знизилися на 8–9%. В окремих європейських країнах соціальна підтримка, надана сім'ям із дітьми, зокрема й малозабезпеченим сім'ям із дітьми до 3-х років з доходами нижче дворазової величини прожиткового мінімуму, дозволила частково компенсувати падіння реальних грошових доходів серед домогосподарств із дітьми.

За даними Всесвітнього банку, 215 країн світу ввели або ухвалили законодавчі акти про введення заходів соціальної підтримки для пом'якшення негативних наслідків поширення коронавірусу. Кількість уведених або запланованих до введення заходів у даних країнах становить 1 414 заходів. Серед них частка нестрахових заходів соціальної підтримки становить 62% (89% – у країнах із низьким рівнем доходу, 48% – у країнах із високим рівнем доходу), частка страхових заходів соціальної підтримки – 24% (8% – у країнах із низьким рівнем доходу, 31% – у країнах із високим рівнем доходу), частка заходів підтримки, пов'язаних із ринком праці, – 14% (3% – у країнах із низьким рівнем доходу, 21% – у країнах із високим рівнем доходу).

Серед нестрахових заходів соціальної підтримки умовні та безумовні грошові виплати становлять 49%, надання харчування – 24%, підтримка з оплати житлово-комунальних послуг і кредитів – 21%. Серед страхових заходів підтримки заходи, пов'язані з підтримкою безробітних, становлять 30%, з оплатою витрат у разі захворювання – 25%, з пенсійним забезпеченням (пом'якшення умов для використання пенсійних накопичень) – 16%, зі скасуванням / субсидуванням страхових внесків – 22%. Серед заходів підтримки, пов'язаних із ринком праці, 62% становлять заходи з введення субсидій до заробітної плати працівників, чия зарплата скоротилася через поширення COVID-19, 15% – заходи із професійного навчання/перенавчання.

Охоплення населення грошовими виплатами, наданими у зв'язку з пандемією коронавірусу, у різних країнах істотно відрізнялося. Якщо в Південній Кореї і Японії такими виплатами було охоплено понад 90% населення, то в Україні – менше ніж 3%. Субсидії на заробітну плату працівникам, які виплачуються урядами багатьох країн для зниження негативних наслідків епідемії коронавірусу, сприяли збереженню зайнятості працівників та захисту їхніх трудових доходів від різкого скорочення.

Зазначені субсидії дозволили уникнути різкого падіння доходів населення і підтримати споживчий попит, що в підсумку допомогло знизити скорочення виробництва [3]. Розмір субсидій на заробітну плату значно відрізнявся по країнам, відображав відмінності в рівні життя і встановленому мінімальному розмірі оплати праці. Окрім надання субсидій на виплату заробітної плати працівникам, зайнятим у формальному секторі, низка країн також увели додаткові моделі підтримки самозайнятих працівників та індивідуальних підприємців, а також неформально зайнятих працівників.

Формулювання висновків і перспектив подальших досліджень у даному напрямі. Щоб захистити найбільш уразливі групи населення, багато країн зробили кроки щодо збільшення охоплення даних груп соціальними виплатами, зокрема й у результаті спрощення процедур звернення по виплати, окрім того, збільшився розмір наданих виплат. Деякі країни тимчасово відмовилися від перевірки нужденності, щоб охопити одержувачів, які мають певні види майна, але в поточній ситуації зіткнулися з економічними труднощами, період очікування отримання виплат був скорочений. Окрім того, унаслідок пандемічних впливів були припинені зобов'язання одержувачів соціальної допомоги з пошуку роботи. Окрім державних заходів підтримки в період пандемії COVID-19, уразливі групи населення могли отримати допомогу від продовольчих фондів, благодійних та некомерційних організацій, зокрема і продуктову, консультаційну та психологічну допомогу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Державна політика у сфері охорони здоров'я : колективна монографія : у 2 ч. / кол. авт. ; упоряд. Я.Ф. Радиш ; передм. та заг. ред. М.М. Білинської, Я.Ф. Радиша. Київ : НАДУ, 2013. Ч. 1. 396 с.
2. Кравченко М.В. Система соціального захисту населення як об'єкт державної політики: методологія та практика : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 451 с.
3. Крентовська О.П. Глобальна соціальна політика і міжнародне співробітництво щодо питань старіння населення. *Демократичне врядування: науковий вісник*. 2009. Вип. 4. URL: http://vivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik4/fail/+Krentovska.pdf (дата звернення: 15.08.2020).
4. Кризина Н.П. Державна політика України в галузі охорони здоров'я: генезис, тенденції та закономірності розвитку : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 224 с.
5. Лаврентій Д.С. Механізм державно-приватного партнерства у процесі реформування сфери охо-

рони здоров'я в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2019. 20 с.

6. Москаленко В.Ф., Грузєва Т.С., Іншакова Г.В. Регламентация права на охрану здоров'я в міжнародних нормативно-правових актах. *Медичне право України: правовий статус пацієнтів в Україні та його законодавче забезпечення (генезис, розвиток, проблеми і перспективи вдосконалення)* :

матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 17–18 квітня 2008 р. Львів. URL: http://medicallaw.org.ua/uploads/media/02_186_01.pdf (дата звернення: 15.08.2020).

7. Охрана здоровья и права человека : ресурсное пособие / под научн. ред. И.Я. Сенюты 5-е изд., доп. Версия на рус. яз. Львов : Издательство ЛОБФ «Медицина и право», 2015. 989 с.

ЕЛЕКТРОННІ ДЕРЖАВНІ ПОСЛУГИ ЯК ФОРМА ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯН

ELECTRONIC PUBLIC SERVICES AS A FORM OF INTERACTION BETWEEN THE STATE AND CITIZENS

У статті розглянуто електронні державні послуги як форму взаємодії держави та громадян. З'ясовано, що електронні державні послуги класифікуються за широким спектром ознак. Ініціатором надання послуги може виступати як громадянин, так і безпосередньо органи державної влади. Послуги, що надаються з ініціативи органів державної влади, поділяються на обов'язкові та квазіпослуги. З позиції категорії одержувача електронних державних і муніципальних послуг виділяються юридичні особи, підприємці, громадяни України. За цим критерієм державні послуги поділяються на дві групи: послуги приватним особам та послуги юридичним особам та / або особам, які здійснюють діяльність без утворення юридичної особи. Запропоновано для підвищення рівня науково-освітнього потенціалу покласти на центри надання адміністративних послуг функцію забезпечення доступності до освітніх ресурсів. У цьому напрямі дані центри, окрім надання державних послуг із подачі документів в освітні установи, можуть забезпечувати громадян супутньою консультативно-інформаційною допомогою. Наприклад, інформувати громадян про порядок і правила отримання освітніх послуг для різних категорій громадян; проводити первинну перевірку комплекту документів, що надається для отримання освітньої послуги, здійснювати контроль за перебігом надання послуги та виконання освітніми установами своїх зобов'язань.

Доведено, що організація взаємодії населення з органами влади за принципом одного вікна спрямована на підвищення інформаційної безпеки і формування єдиної інформаційної системи, що являє собою сукупність персональних даних про населення. Наявність верифікованої інформації, агрегованої з метою ефективного державного управління, сприяє формуванню «безпечної оболонки» економічної системи, створює передумови для її сталого розвитку. Надання електронних державних послуг за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє нейтралізувати або знизити рівень негативного впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування конкурентоспроможності та підвищення якості життя населення.

Ключові слова: державне управління, послуги, сфера послуг, електронні державні послуги, класифікація послуг, цифрова економіка.

The article considers electronic public services as a form of interaction between the state and citizens. The initiator of providing the service can be either a citizen or directly state authorities. Services provided on the initiative of public authorities are divided into mandatory and quasi-services. Legal entities, entrepreneurs, and citizens of Ukraine are distinguished from the category of recipients of electronic state and municipal services. According to this criterion, public services are divided into two groups: services to individuals and services to legal entities and / or persons operating without forming a legal entity. It is proposed to assign the function of ensuring accessibility to educational resources to Administrative Service Centers in order to increase the level of scientific and educational potential. In this direction, these centers, in addition to providing public services for submitting documents to educational institutions, can provide citizens with accompanying advisory and informational assistance. For example, to inform citizens about the procedure and rules for receiving educational services for various categories of citizens; to conduct an initial check of the set of documents provided for receiving educational services, to monitor the progress of providing services and compliance by educational institutions with their obligations.

It is proved that the organization of interaction between the population and the authorities on the principle of one window is aimed at improving information security and forming a unified information system, which is a set of personal data about the population. The availability of verified information aggregated for the purpose of effective public administration contributes to the formation of a "safe shell" of the economic system and creates prerequisites for its sustainable development. The provision of electronic public services through information and communication technologies can neutralize or reduce the level of negative influence of external and internal factors affecting the formation of competitiveness and improving the quality of life of the population.

Key words: public administration, services, service sector, electronic public services, classification of services, digital economy.

УДК 35.076

DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.26.5>

Васильковський О.Т.

підполковник,

ст. викладач кафедри соціально-

гуманітарних дисциплін

Національна академія Національної

гвардії України

Постановка проблеми в загальному вигляді. Підвищення якості життя населення регіону як основний критерій ефективності соціально-економічного розвитку досягається за допомогою розвитку форм і методів організації соціально-економічних відносин, спрямованих на розвиток інноваційної, підприємницької, громадянської активності населення. Водночас необхідно підвищувати доступність взаємодії з органами державної

влади, передусім у частині отримання державних послуг. Будь-який член суспільства може виступати ініціатором взаємодії з державою як у ролі приватної особи, так і об'єкта юридичних правовідносин, – у цьому разі з'являється необхідність надання державної послуги. У рамках розвитку взаємодії органів державної влади і населення необхідно надати громадянам можливість отримання державних послуг, а також інформаційно-кон-

сультаційної підтримки із широкого спектра діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У науковій літературі приділяється увага дослідженню сутності й особливостям надання державних і адміністративних послуг, цьому питанню присвячені роботи таких зарубіжних і вітчизняних дослідників, як О. Карпенко [1], П. Клімушин [2], В. Ключевський [3], Н. Петренко [5], Л. Машковська [5], О. Берданова [6], В. Вакулєнко [6], М. Василенко [6], Ю. Соломко [7], В. Сороко [8], І. Тищенко [9] та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зважаючи на складність і багатогранність проблеми, залишається ще багато теоретичних і практичних прогалин в її дослідженні. Зокрема, потребує дослідження вплив розвитку електричної інфраструктури державних послуг на рівень взаємодії держави та суспільства.

Мета статті – дослідження процесу надання електронних державних послуг як форми взаємодії держави та громадян.

Виклад основного матеріалу. Електронна інфраструктура державних послуг, що мінімізує особисті контакти між їх одержувачами і співробітниками відповідних установ і організацій, а також забезпечує прозорість ухвалення рішень, створює передумови для скорочення обсягів тіньової економіки і корупції. Специфічний характер комунікацій в інформаційному просторі вимагає розвитку відповідних форм і способів надання державних послуг, що забезпечують підвищення їхньої якості й ефективності бюджетних витрат.

Якість наданих державних послуг впливає на рівень життя населення, бо формує задоволення базових потреб населення в гарантуванні правової безпеки. В умовах активної цифровізації соціально-економічних процесів, що відбуваються в економічній системі, великого значення набуває можливість здійснення взаємодії з податковими, митними, судовими органами, а також організаціями соціальної сфери (об'єкти охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, зайнятості), органами пенсійного та соціального забезпечення, іншими органами державної влади в рамках телекомунікаційного простору. Застосування технологій "Big Data", а також «блокчейн», яка заснована на використанні децентралізованих розподілених інформаційних ланцюгів, можливість використання електронного підпису для здійснення громадянських прав дозволяють істотно скоротити час взаємодії населення й органів державної влади [3, с. 48]. Це дозволяє знизити корупційні ризики, скоротити фінансові

витрати, підвищити швидкість обробки інформації і час узгодження, а також обґрунтованість ухвалених органами державного управління рішень. Можливість отримання фізичними та юридичними особами інформації про перелік державних послуг, організації, що їх надають, а також механізм отримання послуги в електронному вигляді надає портал «Дія. Державні послуги онлайн». Архітектура порталу передбачає конкретизацію державних послуг залежно від місця надання.

Електронні державні послуги класифікуються за широким спектром ознак. Так, ініціатором надання послуги може виступати як громадянин, так і безпосередньо органи державної влади. В останньому випадку надання послуги відбувається поза заявним порядком [1, с. 68], прикладом другого виду є надання державної послуги із психологічної підтримки безробітних громадян, здійснюване на підставі ініціативи не самого безробітного, а центру зайнятості населення.

Послуги, що надаються з ініціативи органів державної влади, поділяються на обов'язкові та квазіпослуги [4, с. 50]. Перший вид державних послуг визначається наявною законодавчою базою, їх отримання спрямоване на забезпечення дотримання соціальних прав і обов'язків громадян, а також збереження основ державного ладу. Квазіпослуги є нав'язаними, які не є соціально значущими й усвідомлюваними громадянами, виступають інструментом корупційної спрямованості представників органів державної влади.

Залежно від джерела фінансування виділяються послуги, що фінансуються з коштів: 1) державного бюджету України; 2) місцевих бюджетів; 3) позабюджетних фондів [5, с. 113].

Надання державних послуг відбувається на безоплатній основі. Процес ціноутворення регулюється підзаконними актами у сфері організації діяльності інститутів, що надають державні послуги, і відбувається у формі трансфертних платежів.

Електронні державні послуги можуть мати нематеріальний характер і форму інформаційних та/або консультаційних послуг. Також послугодавець може надавати документаційне підтвердження виконаних заявником цивільно-правових процедур, у такому разі державні послуги набувають матеріального вигляду.

Системний підхід у процесі надання електронних державних і муніципальних послуг визначає можливість їх поділу на прості та комплексні. Потреба у складних державних послугах виникає в разі необхідності здійснення пов'язаних видів взаємодії з органами державної влади [2, с. 122]. Надані державні

послуги в цьому разі являють собою комплекс основної і супутніх послуг.

Принципи побудови системи державного управління в Україні класифікують досліджуване поняття на послуги, що надаються органами:

- державної виконавчої влади України;
- місцевого самоврядування.

Для одержувача електронної державної послуги джерело фінансування та підпорядкованість органу, що її надає, не має значення і не відображається на процедурі взаємодії з органами державного управління. Процес надання електронної державної послуги складається з таких етапів:

1. Інформування про порядок надання державної послуги (даний етап не вимагає проходження процедури реєстрації).

2. Проведення реєстраційних процедур, оформлення електронного підпису заявника.

3. Подання заяви на отримання державної електронної послуги, надання електронних копій необхідних для отримання послуги документів, вибір способу результатів надання державної послуги (особисто, електронною поштою, в особистому кабінеті).

4. Ідентифікація заявника в єдиній інформаційній системі державних послуг.

5. Реєстрація заяв від громадян (організацій), внесення їх до електронного журналу реєстрації та контролю за зверненнями.

6. Здійснення оплати (у випадках, обумовлених нормативно-правовими актами) за допомогою системи електронних платежів.

7. Надання в установлені терміни результату державної послуги.

8. Оформлення процедури досудового оскарження громадянами та / або організаціями рішень органів державної влади в разі отримання незадовільного рішення.

З позиції категорії одержувача електронних державних і муніципальних послуг виділяються юридичні особи, підприємці, громадяни України. За цим критерієм державні послуги поділяються на дві групи:

1. Послуги приватним особам:

- реєстрація актів цивільного стану;
- отримання паспорта громадянина України, закордонного паспорта, візи на виїзд за межі країни;
- оформлення угод з об'єктами рухомого та нерухомого майна;
- здійснення процедур, регульованих податковим законодавством;
- взаємодія з об'єктами системи охорони здоров'я й освіти;
- взаємодія з органами соціального захисту та пенсійного забезпечення, органами зайнятості;

– взаємодія з органами охорони правопорядку в частині отримання інформаційно-довідкового консультування.

2. Послуги юридичним особам та / або особам, які здійснюють діяльність без утворення юридичної особи:

- взаємодія з податковими та судовими органами;
- оформлення документів на право здійснення підприємницької діяльності, отримання дозволів наглядових та контролюючих органів;
- взаємодія з митними органами;
- отримання сертифікатів, ліцензій, дозволів та інших документів, що підтверджують відповідність вироблених товарів (послуг) вимогам законодавства України;
- консультативна допомога у відкритті бізнесу, підборі персоналу тощо;
- взаємодія з органами соціального захисту та пенсійного забезпечення;
- надання відомостей із державних реєстрів;

Взаємодія громадян і органів державної влади за допомогою електронних державних послуг може набувати різних форм. Органи державної влади можуть у вигляді односторонньої взаємодії розміщувати на сайті шаблони документів, необхідних для отримання державної послуги [6, с. 48]. Наступним кроком у процесі взаємодії є подання необхідних документів в електронному вигляді, а також оплата (у разі необхідності) й отримання результату виконаної державної електронної послуги. Найбільш досконалою формою взаємодії є «юридично значуща», що передбачає отримання результату державної послуги цілком в електронному вигляді.

Надання електронних державних послуг конкретизується відповідно до структури державного управління. На місцевому рівні держуправління функціонують інтернет-портали, інтегровані в єдину інформаційну систему [7, с. 152]. На сайті відповідного ресурсу надається можливість вибору способу пошуку інформації за категорією, відомством, життєвою ситуацією. Необхідно відзначити, що отримання відомостей про послуги не вимагає процедури реєстрації на сайті. Після переходу за темою відвідувач сайту отримує інформацію про найменування державної послуги, процедури подання та перелік необхідних для її отримання документів, строки надання, перелік нормативно-правових актів, що регулюють надання конкретної послуги, умови для відмови в отриманні та порядок його оскарження, контактні дані органу виконавчої влади, що надає послугу.

Організація взаємодії населення з органами влади за принципом одного вікна спрямована

на підвищення інформаційної безпеки і формування єдиної інформаційної системи, що являє собою сукупність персональних даних про населення [8, с. 28]. Наявність верифікованої інформації, агрегованої з метою ефективного державного управління, сприяє формуванню «безпечної оболонки» економічної системи і створює передумови для її сталого розвитку. Надання електронних державних послуг за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє нейтралізувати або знизити рівень негативного впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування конкурентоспроможності та підвищення якості життя населення.

Надання електронних державних послуг у рамках єдиного інституту дозволяє вирішувати широкий спектр завдань, спрямованих на зниження негативного потенціалу розвитку окремих компонентів регіональної економічної системи. По-перше, концепція надання державних послуг, побудована на принципах комунікаційної взаємодії, формує багатоканальну інформаційну базу громадян, комерційних і некомерційних організацій, що скорочує ризики здійснення юридичних дій із порушенням законодавства України. По-друге, можливість отримання державних послуг за принципом одного вікна підвищує довіру населення до органів державної влади, є чинником розвитку громадянського суспільства [9, с. 56].

Висновки. Отримання державної послуги в цілком автоматизованому режимі є основоположним компонентом системи організації електронної взаємодії між органами державної влади і населенням. Участь громадян та їхніх об'єднань у процесі підготовки й ухвалення державних рішень у сфері соціально-економічних відносин, розвиток форм фінансового співробітництва з органами державної влади за допомогою електронних засобів взаємодії та здійснення фінансової діяльності впливають на формування стабільних умов розвитку інформаційного суспільства.

У сучасному суспільстві ефективну організацію соціально-економічних відносин необхідно реалізовувати, ґрунтуючись на наявних методах цифрової взаємодії. Волатильність зовнішнього середовища, високі темпи науково-технічного прогресу стимулюють необхідність використання гнучких, адаптивних інструментів у розробленні рішень на рівні державного управління. Можливості інфор-

маційно-комунікаційних технологій, використання розподілених інформаційних ресурсів дозволяють збільшити обґрунтованість ухвалених рішень, знизити ймовірність їх некоректної реалізації, підвищити ефективність довгострокових програм соціально-економічного розвитку.

Здійснення принципів цифрової взаємодії на рівні держави та місцевого самоврядування ґрунтується на інтеграції документообігу міністерств і відомств в єдину систему, використанні глобальних методів організації технічної взаємодії, застосування «наскрізної» передачі запитів, використанні електронних засобів фінансових розрахунків. У результаті підвищуються відкритість і доступність органів державної влади, знижується рівень недовіри населення до держави, що сприяє розвитку інноваційної та підприємницької активності населення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Карпенко О. Управлінські послуги в Україні: механізми надання органами влади : монографія. Київ : АМУ, 2014. 408 с.
2. Клімушин П. Стратегії та механізми електронного урядування в інформаційному суспільстві : монографія. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016. 524 с.
3. Ключевський В. Використання сучасних цифрових технологій при наданні адміністративних послуг на регіональному рівні. *Механізми державного управління*. 2018. № 4(76). С. 47–51.
4. Модернізація галузі науки державне управління в умовах суспільних реформ в Україні : монографія / О. Петроє та ін. ; за заг. ред. О. Петроє, Л. Федулової. Київ : НАДУ, 2020. 552 с.
5. Петренко Н., Машковська Л. Цифровізація державних адміністративних послуг в Україні: нормативно-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2020. № 2. С. 112–119.
6. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг : монографія / О. Берданова та ін. ; за заг. ред. Ю. Лебединського. Ужгород : Патент, 2003. 192 с.
7. Соломко Ю. Надання адміністративних послуг в електронній формі на державному рівні. *Ефективність державного управління*. 2018. Вип. 1. С. 151–157.
8. Діяльність публічної адміністрації з надання послуг українському суспільству : монографія / В. Сороко та інші ; за наук. ред. Ю. Привалова. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 180 с.
9. Тищенко І. Електронні послуги у діяльності публічної адміністрації України : монографія. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 156 с.

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЩОДО ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОМПАНІЙ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

FORMATION OF STRATEGIC DIRECTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT FOR EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY OF COMPANIES AT THE PRESENT STAGE

Натепер функція управління персоналом у вітчизняних компаніях поступово починає переходити на новий якісний рівень – від виконання прямих вказівок керівництва за вертикаллю до цілісної самостійної впорядкованої системи та сприяння досягненню довгострокових цілей компанії. Важливими складовими частинами цієї системи стають такі елементи, як кадрова політика, кадрова стратегія, кадрове планування.

Кадрова політика є складовою частиною управлінської діяльності, вона має на меті створити відповідальну, високорозвинену та високопродуктивну робочу силу. Кадрова політика повинна не лише створювати сприятливі умови праці, а й забезпечувати можливість просування по службі та необхідний ступінь упевненості в майбутньому. Тому основним завданням кадрової політики компанії є забезпечення в повсякденній кадровій роботі врахування інтересів усіх категорій працівників та соціальних груп трудового колективу.

Повсякденна реалізація кадрової стратегії під час управління компанією лежить в оперативному напрямі управління персоналом. Кадрова політика повинна збільшувати можливість компанії, реагувати на вимоги ринку, що змінюються в найближчому майбутньому. Властивостями кадрової політики є зв'язок зі стратегією, орієнтація на довгострокове планування, значущість ролі кадрів, коло взаємозалежних функцій та процедур роботи з кадрами. Кадрова політика компанії охоплює управління індивідуальною діяльністю й управління колективною діяльністю персоналу.

Управління персоналом охоплює процеси управління соціальним розвитком, професійною орієнтацією, освітою, зайнятістю, працею. Об'єктом управління персоналом є різні соціально-економічні системи, а предметом – система управління відповідними сферами організації діяльності компанії. Особливість управління персоналом полягає в необхідності всебічного врахування інтересів особистості, організації, забезпечення їх органічного поєднання. Суб'єктом управління персоналом є керівні органи компанії, які розробляють комплекс соціально-економічних і організаційно-правових заходів, спрямованих на ефективне їх формування, розподіл, перерозподіл та використання.

Функцію управління персоналом поруч із державними здійснюють і недержавні органи, а також професійні спілки й асоціації, підприємницькі структури. Механізм управління персоналом є сукупністю відносин, форм і методів їх формування, розподілу, використання та відшкодування. Управління персоналом означає відновити кваліфіковані кадри, оптимально розподіляти їх між окремими галузями, ефективно використовувати людські ресурси в господарстві, створювати необхідні умови для високопродуктивної та якісної праці. У теорії та практиці управління персоналом можна виділити проблеми системного та комплексного підходу до роботи з кадрами,

ідеться про взаємопов'язані та скоординовані заходи в галузі роботи з кадрами.

Ключові слова: управління персоналом, ефективність, стратегічні напрями, кадрова політика, сучасний етап, формування, національні компанії.

Currently, the function of personnel management in domestic companies is gradually beginning to move to a new level of quality from the implementation of direct instructions from management vertically to a holistic self-organized system and help achieve long-term goals of the company. Such elements as personnel policy, personnel strategy, personnel planning become important components of this system.

Personnel policy is a component of management activities, it aims to create a responsible, highly developed and highly productive workforce. Personnel policy should not only create favorable working conditions, but also provide opportunities for promotion and the necessary degree of confidence in the future. Therefore, the main task of the company's personnel policy is to ensure that the interests of all categories of employees and social groups of the workforce are taken into account in daily personnel work.

The day-to-day implementation of the personnel strategy during the management of the company lies in the operational direction of personnel management. Personnel policy should increase the company's capabilities, respond to market demands that change in the near future. The properties of personnel policy are the connection with the strategy, the focus on long-term planning, the importance of the role of personnel, the range of interdependent functions and procedures for working with personnel. The company's personnel policy covers the management of individual activities and the management of collective activities of staff. Personnel management covers the processes of management of social development, vocational guidance, education, employment, labor. The object of personnel management are various socio-economic systems, and the subject – the management system of the relevant areas of organization of the company. The peculiarity of personnel management is the need to fully take into account the interests of the individual, the organization, ensuring their organic combination.

The subject of personnel management are the governing bodies of the company, which develop a set of socio-economic and organizational-legal measures aimed at their effective formation, distribution, redistribution and use. Managing personnel means restoring qualified personnel, optimally distributing them among individual industries, efficient use of human resources in the economy, creating the necessary conditions for highly productive and high-quality work. In the theory and practice of personnel management can be identified problems of systematic and integrated approach to human resources, we are talking about interconnected and coordinated activities in the field of human resources.

Key words: personnel management, efficiency, strategic directions, personnel policy, modern stage, formation, national companies.

УДК 349.3:332.1:331.101:352.02
DOI <https://doi.org/10.32843/26663-5240-2021.26.6>

Гучко М.М.

аспірант

Навчально-науковий інститут державного управління Національного університету «Львівська політехніка»

Постановка проблеми в загальному вигляді з важливими науковими і практичними завданнями. Політика управління кадрами має стратегічний та оперативний аспекти, організація управління персоналом формується з урахуванням концепції розвитку компанії. Кадрова політика визначає, який виробничий потенціал потрібен компанії, як має бути організована робота з ним, щоб компанія могла успішно реалізувати свої стратегічні цілі [9]. Кадрове планування – процес розроблення комплексу заходів, за допомогою яких може бути реалізована кадрова політика, тими методами, що визначені кадровою стратегією.

З погляду тривалості періоду, коли розробляються програми роботи з персоналом, кадрове планування можна розділити на стратегічне, тактичне і оперативне. Отже, кадрова політика, кадрова стратегія та кадрове планування є відображенням місії, стратегії та планування компанії у площині управління персоналом. Кадрова політика уособлює загальний напрям усієї кадрової роботи, до якої входять такі елементи, як методи, загальні принципи, форми, а також механізми організації, пов'язані з виробленням тих завдань і цілей, які будуть спрямовані на стабілізацію, збереження та подальший розвиток усього кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. У науковій літературі та практичній діяльності немає універсальної та загальновищаної методики оцінки кадрового потенціалу компанії, яка дозволяла б отримати конкретний кількісний показник. Відсутність єдиної думки дослідників є наслідком того, що різні дослідники в основу системи оцінки закладають різний зміст кадрового потенціалу як об'єкта оцінки [13]. Існує безліч різноманітних понять кадрової політики, кожне з яких відноситься до конкретного типу компанії та залежить від цілей, які ставить собі дана організація, і навіть її функцій.

Кадрова політика є свідомим впливом із боку суб'єктів, керівних органів на людей, що здійснюється для спрямування цих дій і отримання бажаних результатів. Також кадрова політика є процесом планування, мотивування, організації, контролю роботи співробітників, які здійснюють свою трудову діяльність у рамках цієї компанії. Кадрова політика є необхідним елементом для формування та досягнення цілей, що ставляться перед компанією [7]. Основними ознаками кадрової політики є безпосередній вплив на певну групу людей, які здійснюють свою трудову діяль-

ність, а даний вплив тісно пов'язаний безпосередньо із цілями та завданнями компанії.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. Кадрова політика визначає цілі, пов'язані з реакцією компанії щодо зовнішнього оточення, та цілі, пов'язані із пропозицією щодо персоналу. Кадрова політика реалізується стратегічними й оперативними системами управління, а завдання кадрової стратегії включають підняття престижу компанії, дослідження атмосфери усередині компанії, аналіз перспективи розвитку потенціалів персоналу.

Деякі компанії практикують реалізацію кадрової політики через систематизацію позиції керівництва та складання на їх основі правил роботи з персоналом. Важливо, щоб фахівці роботи з персоналом ефективно вирішували консультування власників, щоб вони могли, за потреби, змінювати свої переконання з метою забезпечення більш ефективної діяльності компанії та доведення до відома працівників підприємства даних позицій керівництва [11]. Це завдання можна вирішувати через оформлення основних принципів управління персоналом у документах, інформування працівників.

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні стратегічних напрямів реалізації кадрової політики з ефективного управління персоналом у компаніях.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Найголовнішою метою кадрової політики має бути забезпечення повного балансу між чисельністю та складом працівників компанії, даний баланс повинен відповідати завданням і потребам, а також вимогам певних елементів законодавства і ситуації, що склалася на ринку праці. Управління персоналом передбачає як безпосереднє регулювання діяльності співробітників, так і складну систему щодо адекватної мотивації, стимулювання професійного зростання та подальшого просування кар'єрними сходами. Усе це яскраво показує, що робочий колектив є одним із найважливіших чинників, а кадрова політика мотивації входить до складу загальної системи, що забезпечує управління всіма людськими ресурсами в компанії.

Кадрова політика, яка існує навіть у вигляді неписаних правил, дозволяє працівникам задовольняти їхню потребу в передбачуваності та безпеці [3]. У цьому разі кожен співробітник знає, яких дій він може очікувати з боку керівництва, може прогнозувати свою

діяльність у компанії. Дуже часто рішення щодо персоналу, що дають швидкий результат, мають руйнівні наслідки після більш тривалого періоду часу, тому необхідно координувати нагальні потреби управління персоналом із довгостроковими перспективами.

Під час розгляду функції кадрової політики докладніше можна встановити, що організаційна функція регулює процес поділу завдань між окремими працівниками чи підрозділами, а також процес визначення головної мети та послідовності дій для її досягнення. Мотиваційна функція відповідає за стимуляцію дії співробітників, планувальна функція охоплює вибір безпосередньої мети, навіть розроблення конкретного плану дій, а контрольна функція забезпечує повну відповідність реально досягнутого результату запланованому [5]. У функціональний аспект структури кадрової політики входить визначення кадрової стратегії організації, планування потреб організації в персоналі, залучення, відбір і оцінка персоналу, процес підвищення кваліфікації персоналу, проведення політики заробітної плати та соціальних пакетів для співробітників.

Кадрова політика повинна враховувати не лише короткострокові ефекти, а й наслідки, до яких приведуть ті чи інші рішення, що ухвалюються на її основі, у довгостроковій перспективі [12]. Політика жорсткого управління, побудована на обмеженнях та санкціях, забезпечує дотримання працівниками трудової дисципліни, але в результаті призводить до селекції в компанії виконавчих та дисциплінованих посередностей, згодних із заборонами та покараннями, що, зрештою, знижує ефективність діяльності.

Компанії здійснюють вибір того типу кадрової політики, який відповідає конкретним цілям та завданням, вирішення яких необхідне розвитку загалом. Цей вибір включає пошук певних коштів, за допомогою яких будуть вирішуватися поставлені цілі і завдання. У процесі аналізу внутрішньої політики компанії має приділятися велика увага пошуку й аналізу виробничого, організаційного, фінансового та кадрового аспекту діяльності [10]. Під час реалізації цілей кадрової політики застосовують стратегії формування кадрового складу компанії, підтримання працездатності персоналу, оптимізацію кадрового потенціалу.

Кадрова політика має поєднуватися з маркетинговою стратегією та стратегією розвитку компанії, з виробничою і фінансовою стратегіями таким чином, щоб їх взаємодія сприяла досягненню необхідного результату діяльності. Кадрова політика, зумовлена певною філо-

софією та принципами, реалізованими керівництвом щодо людських ресурсів компанії, є однією з найважливіших із складових частин стратегії. Для реалізації наявних цілей у кадровій політиці необхідно проведення конкретних стратегій, як-от стратегія відбору персоналу, стратегія найму персоналу, стратегія адекватної мотивації персоналу.

Усі наявні стратегії кадрової політики пов'язані одна з одною і дуже впливають на загальну ефективність функціонування фірми, вибрана стратегія може бути важливою умовою функціонування компанії. Кадрову політику можна визначити як загальну стратегію, що поєднує в собі всі форми роботи з кадрами, а також розроблені плани, згідно з якими має використовуватися робоча сила [1]. Негативні умови праці повинні компенсуватися різним набором позитивних мотиваторів, зокрема й опосередкованих. Мотиватором може бути і стиль керівництва, який заснований на процесі максимального використання досвіду кожного працівника, взаємодії колективу й отриманні даних про співробітників, у результаті чого формуються цілі та завдання кадрової політики.

Варто виділити та вміти використовувати найбільш популярні методи визначення прямої й опосередкованої мотивації, водночас бажано врахувати необхідність доцільного поєднання інтересів бізнесу та принципу соціальної справедливості. Результати аналізу ефективності проведених кадрових заходів дозволяють визначити, чи є вони доцільними, сприятливими та плідними. За основу такої оцінки необхідно взяти аналіз впливу витрат на кадрову роботу, на результати діяльності компанії в поступовій динаміці [8]. Результати оцінки є індикаторами проблем роботи з персоналом та якістю виконуваної роботи, задоволеності працівників, плинності кадрів, однак існують різні підходи до оцінки ефективності кадрової політики.

Для отримання дієвих і адекватних результатів оцінки ефективності кадрової політики необхідно враховувати якість роботи з персоналом як керівництва компанії, так і кадрових служб у структурних підрозділах. Критерієм ефективності кадрової політики виступатимуть виконання стратегічних завдань, поставлених перед персоналом. Водночас необхідно враховувати створення комфортних умов для роботи та можливості для професійного, матеріального, фізичного розвитку. Вкладені кошти на ці заходи мають бути щорічними та порівняними із сумою коштів, що виділяються на розвиток компаніями загалом, також, безумовно, мають окупатися.

Ефективність кадрової політики безпосередньо залежить і від кваліфікованих кадрових співробітників компанії, їхньої спеціалізації за видами кадрових впливів та розробленості кадрових технологій [2]. У їхній компетенції перебувають питання пошуку, своєчасного підбору персоналу та підвищення його кваліфікації, формування кадрового резерву й інших замовлень, формування достатнього запасу фінансової міцності. Не на останньому місці за ступенем важливості у процесі такої оцінки повинні бути показники ступеня задоволеності працівників компанії роботою та трудовими відносинами. Це зазвичай сприятливі умови праці, що дають задоволення від роботи, забезпечення можливості просування по службі, а також упевненість у завтрашньому дні, правова та соціальна захищеність.

Результати оцінки кадрового потенціалу компанії дозволяють ухвалювати найбільш обґрунтовані рішення, спрямовані на його використання та розвиток. Окрім того, існує велика кількість компонентів кадрового потенціалу компанії, які є неоднорідними, що значно ускладнює його оцінку. Учені пропонують різні системи показників та методи оцінки кадрового потенціалу компанії з урахуванням різних чинників, але запропоновані методики не дозволяють комплексно оцінити кадровий потенціал компанії [6]. Використання будь-якої методики залежить від обраного підходу, цілей оцінки, виду та повноти вихідної інформації, специфіки елементів кадрового потенціалу компанії, інших чинників.

Формулювання висновків і перспектив подальших досліджень у даному напрямі. Концептуальна модель оцінки розвитку кадрового потенціалу компанії включає визначення цілей оцінки та напрямів оцінки, інтереси внутрішніх та зовнішніх користувачів, вибір сукупності елементів, що відображають розвиток кадрового потенціалу, оцінку показників кількісного стану кадрового потенціалу, якісного стану кадрового потенціалу, використання кадрового потенціалу, умов реалізації кадрового потенціалу [4]. Зважаючи на те, що реально досягнутий рівень розвитку кадрового потенціалу компанії створює можливості розвитку, використання запропонованої концептуальної моделі є доцільним.

Концептуальна модель оцінки розвитку кадрового потенціалу дозволяє врахувати кількісні та якісні показники кадрового потенціалу, можливості компанії для його розвитку, що дуже важливо в умовах сучасного ринку праці, забезпечити збалансованість стратегій розвитку компанії та її кадрового потенціалу основними ресурсами. Важливим є збирання зовнішньої інформації про загальне зовнішнє оточення, про безпосереднє оточення, про стан внутрішнього середовища, вибір методики оцінки, здійснення розрахунків відповідно до обраної методики, обробка одержаних результатів, інтерпретація, візуалізація, використання результатів оцінки розвитку кадрового потенціалу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Маслов Е. Управление персоналом предприятия. Москва : Изд-во РЭА, 2004. 244 с.
2. Мельник Л., Осацька Ю. Господарський механізм у системі ринкової економіки. *Економіка і держава*. 2012. № 6. С. 19–21.
3. Мильнер Б. Управление современной компанией. Москва : Инфра-М, 2004. 129 с.
4. Михайлов Ф. Управление персоналом классические концепции и новые подходы. Москва : Наука, 2005. 212 с.
5. Михасюк І., Швайка Л. Державне регулювання економіки : підручник. Львів : Магнолія плюс, 2006. 438 с.
6. Модели управления персоналом: исследование, разработка, внедрение / под ред. Е. Померанцевой. Москва : Вершина, 2006. 165 с.
7. Мурашко М. Менеджмент персоналу : навчально-практичний посібник. 2-ге вид., стереотип. Київ : Знання, 2006. 311 с.
8. Обегом Ю. Эффективность системы управления персонала : учебное пособие. Москва : Изд-во РЭА, 2005. 326 с.
9. Олексенко Р. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання. *АгроСвіт*. 2010. № 14. С. 41.
10. Опанасюк Ю., Рудь А. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2012. № 1. С. 134–140.
11. Петруня Ю., Коляда С., Ковтун Н. Управління персоналом. Практикум : навчальний посібник. Дніпропетровськ : АМСУ, 2016. 215 с.
12. Смирнов Б. Кадровое нововведение в системе управления персоналом. Москва : ГАУ, 2004. 248 с.
13. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под научн. ред. Р. Марра. Москва : Изд-во МГУ, 2003. 127 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

CONCEPTUAL MODEL OF COMMUNICATIVE INTERACTION OF PUBLIC GOVERNMENT BODIES

У статті визначено сутність комунікативної взаємодії органів публічного управління, під якою розуміється побудова діалогу з метою поширення в суспільстві певної інформації. На основі проведеного детального аналізу виявлено відсутність дієвих форм та методів організації діалогу публічної влади. Акцентовано увагу на важливості законодавчих ініціатив громадськості та системного контролю за державним і місцевим управлінням у процесі реалізації влади на всіх рівнях. У статті запропоновано концептуальну модель комунікативної взаємодії на рівні «державна влада – громадянське суспільство». Її застосування передбачає поділ за термінами впливу й очікуваного ефекту: довгостроковий (стратегічний ефект), середньостроковий (накопичувальний ефект), короткостроковий (разовий ефект). Обґрунтовано, що в рамках довгострокового впливу кожен з інститутів громадянського суспільства забезпечує обмін інформацією, налагоджує контакт із профільними державними органами. Стратегічний ефект має ухвалення законів легітимними органами та включення регулятивних норм у практику взаємодії. Зазначено, що середньостроковий вплив має ініціювання референдумів з актуальних проблем дня, парламентські рішення у відповідь на звернення громадськості. Доведено, що створення необхідних оргструктур, залучення цільових коштів, забезпечення ефективного контролю за результатом зусиль – усе це актуалізується в рамках короткострокового впливу.

Визначено комунікативні елементи з типовими функціями взаємодії структур влади і суспільства, діалоговими формами спілкування, довірливого партнерства, користування якими забезпечує певний зустрічний контроль і рівновагу інтересів у системі владних відносин держави і громадянських сил. Виявлено, що в органах державної влади недооцінюється вплив соціальної реклами на роз'ясненню населенню ухвалених соціальних програм, створення позитивного образу влади в народі.

Ключові слова: комунікативні взаємодія, органи публічного управління, комуніка-

тивні інструменти територіальних громад, канали комунікації, комунікативні форми.

The article defines the essence of communicative interaction of public administration bodies, which means building a dialogue in order to disseminate certain information in society. Based on the detailed analysis, the lack of effective forms and methods of organizing a dialogue of public authorities was revealed. Emphasis is placed on the importance of public legislative initiatives and systematic control over state and local government in the process of exercising power at all levels. The article proposes a conceptual model of communicative interaction at the level of "state power – civil society". Its application involves the division in terms of impact and expected effect: long-term (strategic effect), medium-term (cumulative effect), short-term (one-time effect). It is substantiated that within the framework of long-term influence, each of the civil society institutions ensures the exchange of information, establishes contact with relevant government agencies. The adoption of laws by legitimate bodies and the incorporation of regulatory norms into the practice of interaction have a strategic effect. It is noted that the medium-term impact has the initiation of referendums on current issues of the day, parliamentary decisions in response to public appeals. It is proved that the creation of the necessary organizational structures, attracting targeted funds, ensuring effective control over the results of efforts – all this is relevant in the short-term impact.

Communicative elements with typical functions of power structures and society interaction, dialogical forms of communication, contractual partnership, the use of which provides a certain counter control and balance of interests in the system of power relations between the state and civil forces are identified. It is revealed that in public authorities the influence of social advertising on the explanation of the adopted social programs to the population, the creation of a positive image of power in the people is underestimated.

Key words: communicative interaction, public administration bodies, communicative tools of territorial communities, communication channels, communicative forms.

УДК 351:659.3
DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.26.7>

Золенко А.С.

к. екон. наук,
доцент кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Джаїн П.К.

аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Постановка проблеми в загальному виді.

Сучасне публічне управління відбувається в результаті складної комунікативної взаємодії різноманітних управлінських організацій, громадянських груп, соціуму. Але сучасні процеси формування інформаційного суспільства актуалізують новий формат взаємодії із владою, ключовим базисом якого стають демократичні принципи управління життєдіяльністю суспільства. Це зумовлено децентралізацією та демонополізацією державної влади шляхом станов-

лення публічного управління як комплексної системи. Комунікаційний процес нерозривно пов'язаний із забезпеченням інформаційного простору, адже органи публічної влади, а саме органи державної влади й органи місцевого самоврядування, мають взаємодіяти із громадянським суспільством стосовно ключової ідеї та стратегії сталого розвитку країни, а також державних пріоритетів. Отже, сучасний етап розвитку економіки загострює важливість поліпшення комунікативної взаємодії органів

публічного управління, а місце комунікативної стратегії тільки посилюється в їхній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Підґрунтям розвитку теорії комунікативної взаємодії є фундаментальні праці із проблем політичної комунікації, що з'явилися в кінці 1940-х – на початку 1950-х рр. Засновниками нового напрямку виступили представники двох американських наукових шкіл: прихильники використання кібернетики в аналізі соціальних систем (К. Дейч став ініціатором розроблення моделей політичної комунікації) і прихильники структурно-функціонального підходу до вивчення явищ політичного життя (Г. Алмонд, Дж. Коулмен та інші). Послідовний розвиток теорії міжособистісних, культурних, соціальних, політичних, масових комунікацій отримали у працях багатьох відомих учених: Х. Арендт, Ж. Дюрана, Ж.М. Коттре, П. Лазарсфельда, М. Маклюена, Р. Мертона, Н. Лумана, Т. Парсонса, Ю. Хабермаса, Т. Шибутані, А. Шюца й інших. Особливе місце в цьому ряду належить дослідженням Ю. Хабермаса з теорії комунікативної взаємодії, що дав трактування такої дії як мегатипу всіх видів соціальної дії, а також висновки Н. Лумана про залежність поняття суспільства від поняття комунікації. Питання комунікацій в публічному управлінні активно досліджуються відомими науковцями, серед яких А. Букач [3], В. Гошовська [1], Д. Дзвінчук [2], Н. Драгомирецька [3], К. Кандагура [3], В. Клочан [4], О. Рачинська [5], Є. Романенко [6], Є. Твердохлебов [7], С. Тищенко [4], О. Шибаніна [4] й інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Але дотепер залишається чимало дискусійних моментів та невирішених теоретико-прикладних проблем, що пов'язані з обґрунтування доцільних форм і методів комунікативної взаємодії для налагодження та забезпечення ефективності територіальних громад.

Мета статті – розроблення концептуальної моделі комунікативної взаємодії органів публічного управління.

Виклад основного матеріалу. Комунікації в системі влади відображають об'єктивний розклад суспільно-політичних сил у країні і суспільстві. Наявна інформація в каналах зворотного зв'язку з населенням, моніторинг суспільних настроїв і соціально-економічної ситуації є певними комунікативними формами, застосування яких створює передумови до конкретних дій у напрямі коригування програм розвитку на різних рівнях державної системи управління.

Головним інструментом комунікативної взаємодії органів публічного управління є діалог із суспільством, громадою.

Так, учений Є. Романенко зазначає, що комунікативна взаємодія є важливим елементом побудови діалогу, зокрема й поширення в суспільстві певної інформації. Вона спрямована на убезпечення та дотримання прав і свобод громадян [6]. У цьому контексті потрібно дотримуватися певних рекомендацій, серед яких:

1) зрозумілість інформації, яку потрібно донести до людей. Дії влади мають бути логічними, а пояснення – зрозумілими. Варто зауважити, що інформувати – це говорити й пояснювати, а комунікувати – це отримувати зворотний зв'язок;

2) взаємодія із засобами масової інформації, потрібно налагодити контакт із журналістами, бути чесним та відкритим;

3) правильна реакція на критику, яку можна сприймати як важливий ресурс для налагодження роботи;

4) використання соціальних мереж дозволить ефективно комунікувати з небайдужими людьми. Використання сучасних інструментів, а саме сторітелінгу, сприятиме тільки налагодженню комунікації, адже являє собою можливість у незвичному форматі розповісти про себе, роботу, мешканців громади.

У роботі запропоновано концептуальну модель комунікативної взаємодії на рівні «державна влада – громадянське суспільство» (рис. 1).

У запропонованій моделі проведено поділ за термінами впливу й очікуваним ефектом: довгостроковий (стратегічний ефект), середньостроковий (накопичувальний ефект), короткостроковий (разовий ефект). У результаті системно можна розподілити комунікативні елементи з типовими функціями взаємодії структур влади і суспільства, діалоговими формами спілкування, договірному партнерства, користування якими забезпечує певний зустрічний контроль і рівновагу інтересів у системі владних відносин держави і громадянських сил.

У рамках довгострокового впливу кожен з інститутів громадянського суспільства забезпечує обмін інформацією, налагоджує контакт із профільними державними органами. Водночас організація системи формування громадської думки відбувається в позитивному та конструктивному ключі. Ухвалення законів легітимними органами та включення регулятивних норм у практику взаємодії мають також стратегічний ефект.

Середньостроковий вплив має ініціювання референдумів з актуальних проблем дня, парламентські рішення у відповідь на звернення громадськості.



Рис. 1. Концептуальна модель комунікативної взаємодії на рівні «державна влада – громадянське суспільство»

Створення необхідних оргструктур, залучення цільових коштів, забезпечення ефективного контролю за результатом зусиль – усе це актуалізується в рамках короткострокового впливу.

У процесі реалізації влади на всіх рівнях в центрі уваги залишаються законодавчі ініціативи громадськості та системний контроль за державним і місцевим управлінням.

Варто зазначити, що важливим інформаційним інструментом системи комунікативної взаємодії виступає соціальна реклама як проєкція на комунікативний процес формування образу влади і її суспільно корисної діяльності. Із проведеного аналізу стає цілком очевидним,

що в органах державної влади недооцінюється вплив соціальної реклами на роз'яснення населенню ухвалених соціальних програм, створення позитивного образу влади в народі. Але варто розуміти, що відкрита рекламна артикуляція намірів влади підвищує і її власну відповідальність за оголошені дії, і довіру населення до налаштованої на діалог із нею адміністративно-політичної системи.

У цих умовах особливе місце посідають різні форми фіксації суспільних настроїв і соціальних очікувань, а саме соціологічні дослідження за допомогою моніторингу динаміки ставлення населення до влади. Аналіз даних підтвердив наявність кореляції між показни-

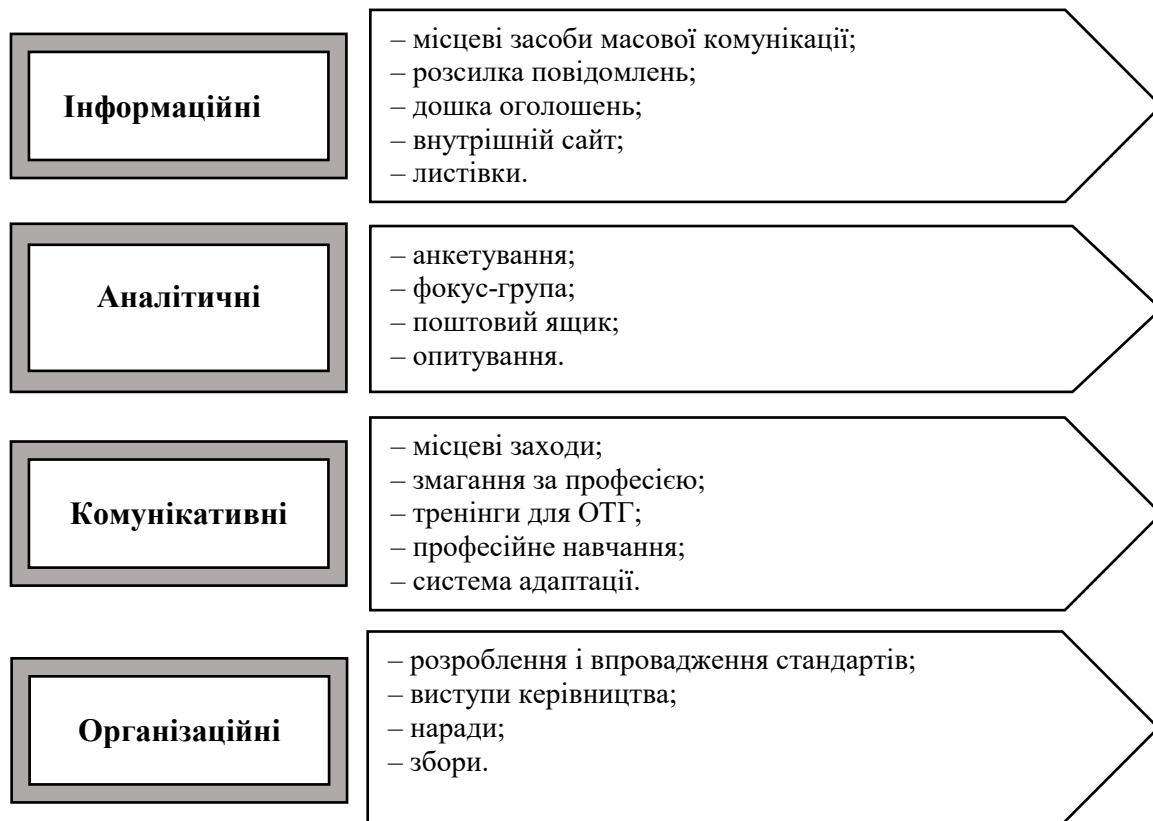


Рис. 2. Інструменти побудови та підвищення ефективності системи комунікативної взаємодії

ками інформованості населення про діяльність місцевої влади й оцінками цієї діяльності за рівнем задоволеності громадян.

Отже, усі основні сучасні інструменти побудови та підвищення ефективності системи комунікативної взаємодії можна розділити на чотири види (рис. 2), серед яких інформаційні, аналітичні, комунікативні, організаційні.

Інструменти та канали комунікації натеper є головними механізмами оперативного повідомлення. Так, наприклад, канали комунікації територіальних громад – це інформаційні ресурси (власні внутрішні або зовнішні), які використовує територіальна громада для взаємодії із цільовими аудиторіями згідно з комунікаційною стратегією з метою реалізації Стратегії розвитку громади.

Комунікативні інструменти територіальних громад – способи, за допомогою яких громада взаємодіє із суспільством через заходи, ініціативи, проекти тощо. Так, важливе розроблення візуальних рекламно-інформаційних матеріалів, серед яких різноманітні постери на інформаційних стендах у громадських місцях; рекламні білборди на території громади; інформація для соціальних мереж; цікаві конкурси, квести, розважальні заходи для додаткового заохочення участі молоді та сімейної

авдиторії; екологічні акції; розвиток культурно-інформаційного центру, де можна отримати підтримку тощо.

Варто зазначити, що якісне застосування згаданих інструментів дозволить створити атмосферу підтримки, взаєморозуміння і взаємодопомоги в публічному управлінні. Окрім цього, це сприятиме подоланню основних перешкод, зумовлених незадовільним рівнем комунікації.

Висновки. Отже, у роботі представлена концептуальна модель комунікативної взаємодії на рівні «державна влада – громадянське суспільство», яка, на відміну від наявних, передбачає поділ за термінами впливу й очікуваним ефектом, як-от: довгостроковий (стратегічний ефект), середньостроковий (накопичувальний ефект), короткостроковий (разовий ефект). Визначено, що відносини на рівні публічного управління формуються у процесі комунікативної взаємодії всіх учасників. Забезпечення ефективної комунікативної взаємодії є надзвичайно важливим у контексті підтримки конструктивного позитивного клімату в суспільстві. Тому врахування концептуальної моделі комунікативної взаємодії на рівні «державна влада – громадянське суспільство» є підґрунтям для обґрунтування комунікативної стратегії органів публічного управління.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гошовська В. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування. Київ : К.І.С., 2016, 130 с.
2. Дзвінчук Д. Комунікативна політика органів місцевого самоврядування. Івано-Франківськ, 2016, 129 с.
3. Драгомирецька Н., Кандагура К., Букач А. Комунікативна діяльність в державному управлінні. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. 180 с.
4. Комунікації в публічному адмініструванні : конспект лекцій / О. Шибаніна та ін. Миколаїв : МНАУ, 2018. 200 с.
5. Рачинська О. Формування моделі комунікативної взаємодії у сфері публічного управління. *Державно-управлінські студії*. 2018. № 5 (7).
6. Романенко Є. Комунікативна взаємодія органів державної влади та громадськості: сутність та особливості налагодження. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2014. Вип. 2. С. 190–201.
7. Твердохлебов Є. Теоретичні засади дослідження комунікативної взаємодії в публічному управлінні. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 2. С. 82–91.
8. Хлебнікова А. Комунікативний менеджмент як найважливіший компонент державного управління в умовах глобалізації: теоретико-методологічний контекст. *Державне будівництво*. 2013. № 1.
9. Шарков Ф. Основы теории коммуникации. Москва, 2002. 345 с.

ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ПЕРІОД COVID-19 З АДАПТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ЗАГРОЗ

STATE SOCIAL AND HUMANITARIAN POLICY OF THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION IN THE PERIOD COVID-19 ON ADAPTATION OF THE POPULATION IN MODERN CONDITIONS EPIDEMIOLOGIST

У країнах Європейського Союзу вже понад десять років реалізуються програми державної цільової допомоги працівникам у вигляді доплат до їхньої заробітної плати в разі її зниження під впливом негативних економічних чинників. В Україні такі механізми ще не досить опрацьовані та потребують розвитку, зокрема й з урахуванням специфіки нашого ринку праці й високого рівня неформальної зайнятості. Уведення в Україні такого механізму підтримки працівників у період зниження їхньої заробітної плати дозволило б посилити адресність наданої соціальної допомоги та знизити гостроту проблеми бідних, які працюють.

Значна частина коштів, наданих заходами підтримки населення, була пов'язана з підвищенням розмірів наявних соціальних допомог і введенням нових соціальних виплат, важливим напрямом стала підтримка безробітних громадян. Значна частина заходів щодо підвищення і введення додаткових соціальних виплат стосувалася підтримки безробітних громадян, оскільки у зв'язку із припиненням діяльності багатьох організацій істотна частка населення втратила роботу. Водночас не всі особи, які втратили трудовий заробіток, змогли отримати соціальну підтримку. Самозайняті особи, працівники, зайняті раніше неофіційно, а також працівники, які під тиском керівництва були змушені написати заяву про звільнення з роботи за власним бажанням і повністю втратили заробіток, не могли розраховувати в разі звернення у службу зайнятості на отримання допомоги по безробіттю.

Окрім того, працівники, відправлені роботодавцем у відпустку без збереження заробітної плати, також не змогли отримати соціальну підтримку. Це призвело до того, що такі групи населення відчували істотне зниження своїх доходів. Неформально зайняті працівники, працівники сфер будівництва, роздрібною торгівлі та персональних послуг, а також працівники-мігранти з більшою силою відчули негативний вплив кризи, спричиненої поширенням COVID-19, але іншим значущим напрямом підтримки стала допомога сім'ям з дітьми. Водночас частка зайнятих віддалено на постійній основі залишається більш-менш постійною.

В Україні дані щодо віддаленої роботи обмежені, проте згідно з репрезентативними опитуваннями населення, частка зайнятих у дистанційному режимі роботи близька до рівня інших країн Східної Європи і практично не змінювалася протягом останнього десятиліття. Віддалена зайнятість внутрішньо неоднорідна і поділяється на дві форми: постійну, коли працівникові в рамках трудових відносин надається виділеного робочого місця, та гібридну, коли робота з дому поєднується з роботою в офісі. У більшості країн переважає остання, причому завдяки поширенню нових технологій та зміні управлінських практик частка тих, хто працює в

такому режимі, зросла у країнах Європейського Союзу практично удвічі.

Ключові слова: державна політика, адаптація населення, соціально-гуманітарна сфера, віддалена зайнятість, епідеміологічні впливи, COVID-19.

For more than 10 years, the European Union has been implementing programs of state targeted assistance to employees in the form of surcharges to their wages in the event of its reduction under the influence of negative economic factors. In Ukraine, such mechanisms are still insufficiently developed and require development, including taking into account the specifics of our labor market and the high level of informal employment. The introduction of such a mechanism in Ukraine to support workers in the period of declining wages would increase the targeting of social assistance and reduce the severity of the problem of the working poor.

A significant part of the funds provided by support measures was related to increasing the amount of existing social benefits and the introduction of new social benefits, an important area was the support of unemployed citizens. Much of the measures to increase and introduce additional social benefits concerned the support of unemployed citizens, as a significant proportion of the population lost their jobs due to the closure of many organizations. At the same time, not all people who lost their jobs were able to receive social support. Self-employed people, formerly informal workers, as well as workers who, under pressure from management, were forced to apply for voluntary redundancy and completely lost their earnings, could count on unemployment benefits when applying to the employment service.

In addition, workers sent by the employer on unpaid leave were also unable to receive social support. As a result, such groups experienced a significant decline in their incomes. Informally employed workers, construction workers, retailers and personal workers, as well as migrant workers, were more affected by the crisis caused by the spread of COVID-19, but another important area of support was helping families with children. At the same time, the share of those employed remotely on a permanent basis remains more or less constant.

In Ukraine, data on remote work are limited, but according to representative opinion polls, the share of remote workers is close to that of other Eastern European countries and has remained virtually unchanged over the past decade. Remote employment is internally heterogeneous and is divided into two forms: permanent, when the employee is not provided with a dedicated job in the employment relationship, and hybrid, when working from home is combined with work in the office. In most countries, the latter predominates, and due to the spread of new technologies and changes in management practices, the share of those working in this mode has almost doubled in the EU.

Key words: state policy, population adaptation, social and humanitarian sphere, remote employment, epidemiological influences, COVID-19.

УДК 351.84:35.072.2:342.5(477)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2021.26.8>

Парубчак Г.Б.

аспірантка

Інститут державного управління
Чорноморського національного
університету імені Петра Могили

Постановка проблеми в загальному вигляді з важливими науковими і практичними завданнями. На відміну від попередніх соціально-економічних криз в Україні у 2008–2009 і 2014–2015 рр., під час кризи, пов'язаної з поширенням COVID-19, найбільш істотно погіршилося матеріальне становище не таких традиційно вразливих груп населення, як сім'ї з дітьми і пенсіонери, а осіб у працездатному віці, які не мають дітей, зокрема й молодих людей до 25 років, які досить часто працюють неформально, без оформлення трудових договорів, переважно у сфері торгівлі, туристичного, готельного бізнесу – тих галузей, які істотно постраждали в період пандемії COVID-19. Пандемія коронавірусу підкреслила важливість підвищення ефективності системи соціальної підтримки населення внаслідок цифровізації та посилення адресності наданої допомоги [6]. Для адаптації населення більшість уведених під час карантинних обмежень соціальних виплат надавалися без урахування актуальних доходів заявників, з огляду на поточний стан.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Розрахунки, проведені Дослідницьким центром Європейської комісії, показали, що під впливом поширення COVID-19 еквівалентні наявні доходи населення в середньому у країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) могли скоротитися за підсумками 2020 р. на 3,6% порівняно із 2019 р., проте за відсутності заходів підтримки зниження було б більш істотним і становило б 5,9%. Як було зазначено раніше, пандемія більшою мірою негативно вплинула на доходи найменш забезпечених домогосподарств. Надання підтримки найменш забезпеченим домогосподарствам дозволило не допустити зростання прибуткової нерівності, за відсутності підтримки коефіцієнт, що відображає прибуткову нерівність, збільшився б у середньому у країнах ЄС на 3,3%. Однак унаслідок надання заходів підтримки найменш забезпеченим домогосподарствам прибуткова нерівність за підсумками 2020 р. у середньому по країнах ЄС навіть скоротилася (коефіцієнт зменшився на 1%).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. Масовий перехід на віддалену зайнятість вимагає поглибленого аналізу, оскільки це явище є унікальною особливістю та, імовірно, вплине на світовий ринок праці в довгостроковій перспективі, однак треба зазначити, що дистанційна форма зайнятості не є абсолютно новим явищем на ринку праці [4]. Особливу увагу під час удосконалення сис-

теми соціального захисту необхідно приділити підвищенню доступності соціальних послуг, збільшенню охоплення найбільш уразливих груп населення соціальною підтримкою і підвищенню адекватності розмірів наданої соціальної підтримки.

Багато самозайнятих і неофіційно зайнятих працівників у разі втрати роботи могли отримати допомогу по безробіттю лише в мінімальному розмірі. Загалом можна відзначити, що в Україні відсутня комплексна система соціальної підтримки малозабезпечених громадян, що гарантує їм мінімально необхідний рівень доходів і сприяє їхній зайнятості. Таким інструментом могла б стати адресна допомога, надавана на умовах соціального контракту з урахуванням нужденності малозабезпеченим домогосподарствам у розмірі дефіциту їхнього доходу на сучасному етапі.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні використання досвіду європейських країн у реалізації державної соціально-гуманітарної політики щодо адаптації населення внаслідок карантинних обмежень під час COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Пандемія COVID-19 призвела до масового переходу робітників на дистанційний режим роботи. Згідно з онлайн-опитуванням, проведеним у країнах ЄС, до середини літа 2020 р. третина найманих працівників були зайняті тільки з дому, ще 14% використовували більш гнучкий підхід, поєднуючи роботу як удома, так і з інших місць. Цілком можливо, що частки тих, хто працював із дому в розвинених країнах, у першу хвилю пандемії були дещо завищені, оскільки опитування проводилися через Інтернет. В Україні, як і в усьому світі, відбулося різке зростання популярності дистанційної зайнятості, як показують дані обстежень, що перейшли на віддалену роботу в усьому світі, зокрема і в Україні, – це люди з вищою освітою та високими трудовими доходами.

Значно вища частка працюючих дистанційно в містах, навіть у сільській місцевості спостерігається приріст цієї категорії працівників, опитування не знайшли значних статистичних відмінностей між чоловіками та жінками стосовно праці дистанційно. Розміри організації виявилися слабко пов'язаними з імовірністю відходу на віддалену зайнятість, загалом порівняння особливостей масового переходу на дистанційну роботу в Україні та країнах ЄС показує значну схожість, єдиний виняток – працівники державної служби, які в Україні продовжували працювати в офісах,

на відміну від колег із країн ЄС [2]. Водночас перехід на віддалену зайнятість насамперед був можливий у працівників освіти, науки, інформаційних технологій, зв'язку, фінансової та страхової діяльності, культури, спорту, організації дозвілля.

Нижча частка тих, хто перейшов на віддалену зайнятість, серед працівників силових структур, охорони здоров'я, ресторанного та готельного бізнесу. Незважаючи на зміну масштабів дистанційної зайнятості, основна відмінність цього режиму від раннього періоду полягає в місці розташування. Віддалена робота спочатку передбачала роботу з будь-якого місця поза місцезнаходженням роботодавця, але в період пандемії COVID-19 практично цілком обмежується роботою з дому. Це створює додаткові проблеми для працівників, пов'язані з наявністю простору для роботи, відсутністю доступу до інтернету або поганою якістю зв'язку, які можна уникнути за можливості працювати в інших місцях: кафе, парках та інших громадських місцях, закритих на карантин.

Багато професій і раніше в окремих компаніях переводилися на повністю віддалений або комбінований режим роботи, наприклад аналітики, дизайнери, інші високооплачувані фахівці та топ-менеджмент. Зареєстровані самозайняті особи і підприємці отримали підтримку у Франції, Німеччині, Греції, Італії, Новій Зеландії. Окрім того, у деяких країнах уживалися заходи для підтримки неформально зайнятих працівників. Так, наприклад, у Непалі працівникам неформального сектору, які втратили роботу через епідеміологічну кризу, надається можливість брати участь у проєктах громадських робіт або отримувати 25 % від денної заробітної плати, якщо вони вирішать не брати участі у громадських роботах [7]. Надання додаткових заходів підтримки вразливим групам населення допомогло скоротити масштаби падіння їхніх наявних доходів.

Проведені Дослідницьким центром Європейської комісії розрахунки показали, що рівень бідності та соціальної незабезпеченості у 2020 р. в середньому по країнах ЄС зріс на 1,8%. Однак за відсутності заходів соціальної підтримки зростання рівня бідності було б більш значним і становило б 4,6%. Заходи, що вживаються для підтримки, найбільш істотно вплинули на зниження бідності в таких країнах, як Німеччина (без заходів підтримки зростання рівня бідності у процентних пунктах було б більше у 8 разів), Австрія (у 5 разів), Люксембург (у 4 рази), Франція і Латвія (утричі). В Україні запроваджено цілий комплекс додаткових заходів підтримки насе-

лення, спрямований на зниження негативних наслідків пандемії COVID-19.

Зокрема, були введені додаткові соціальні виплати для населення, підвищено розміри окремих соціальних виплат, уведено стимулюючі виплати для деяких категорій працівників. Також було здійснено автоматичне продовження окремих соціальних виплат і документального підтвердження соціальних статусів, спрощена процедура отримання деяких соціальних послуг. Це полегшило доступ сімей до таких заходів підтримки, як щомісячні виплати у зв'язку з народженням першої і другої дитини, субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, безкоштовні соціальні послуги.

У більш уразливому становищі опинилися сім'ї, які мають лише дітей шкільного віку, оскільки такі родини отримали менший обсяг допомоги, хоча в умовах ситуації, що склалася, могли також перебувати в підвищених ризиках бідності [5]. Продовження надання соціальної допомоги і документального підтвердження соціальних статусів, що дозволяють отримувати соціальні виплати, дозволило не допустити суттєвого погіршення матеріального становища окремих соціально вразливих категорій громадян.

Зростання дистанційної зайнятості в розвинених країнах спостерігалось останні кілька десятиліть і є проявом змін ринку праці, спричинених поширенням нових технологій. Такі зрушення і загалом майбутнє роботи та трудових відносин активно обговорюються експертами й аналітиками останні 5–10 років. У 2019 р. 16% усіх найманих працівників у ЄС були зайняті віддалено на постійній основі або поєднували цю працю з роботою з офісів. Причому рівень віддалено зайнятих варіювався від 1–3% у країнах Східної та Південної Європи (Болгарія, Румунія, Італія) до 25–37% у країнах Північної Європи (Швеція, Нідерланди, Фінляндія, Данія).

Можна виділити лише дві групи професій, які відносно легко перенесли віддалену зайнятість, але перейшли на неї в результаті пандемії COVID-19. З одного боку, це адміністративний персонал, секретарі, різні професії, пов'язані з паперовою роботою та документообігом. З іншого боку, учителі та викладачі, які, хоч і до пандемії COVID-19 частково працювали з дому, під час карантинних обмежень перейшли в багатьох розвинених країнах на цілком дистанційний формат [1]. Очевидно, що після закінчення пандемії COVID-19 можна буде очікувати більшого поширення віддалених форм зайнятості, ніж це було раніше.

У цих умовах аналіз особливостей віддаленої зайнятості в період пандемії COVID-19

дозволяє пролити світло на ті зміни, які чекають на ринок праці надалі. Існують чинники, які позитивно і негативно впливають на продуктивність дистанційної діяльності. До позитивних чинників відносять зростання задоволеності від роботи та поліпшення балансу між роботою й особистим життям, зниження тимчасових та грошових витрат на транспорт, для деяких співробітників – відсутність зовнішніх впливів, що відволікають від роботи. До негативних відносять широкий набір чинників, пов'язаних із тим, що домашні умови часто не пристосовані для роботи, ускладнена комунікація з колегами, керівництвом, клієнтами, ускладнений контроль за підлеглими.

Загалом, віддалена зайнятість найбільше підходить для проєктної роботи, яка не потребує постійних контактів з іншими людьми. Опитування працівників показують, що найбільш зручним режимом роботи для більшості населення різного віку є гібридний. З погляду роботодавця, гібридний режим роботи несе найбільші витрати, оскільки потребує збереження витрат, пов'язаних із забезпеченням офісних робочих місць водночас зі зниженням ефективності контролю за дистанційним працівником [3]. Вихід полягає в переході від закріпленого за кожним працівником власного робочого місця до гнучкої організації офісного простору, що вимагатиме значних початкових вкладень, тому такий перехід активно реалізуватиметься в компаніях галузей із високою середньою заробітною платою.

Формулювання висновків і перспектив подальших досліджень у даному напрямі. Зарубіжний досвід показує, що створення соціального реєстру населення дозволить оперативно визначити групи осіб, які потребують підтримки, спростить їхній доступ до отримання допомоги, підвищить охоплення соціальною підтримкою вразливих груп. Надання соціальної допомоги на основі потреб заявників могло б підвищити ефективність надання соціальної підтримки і скерувати більший обсяг коштів на підтримку найменш забезпечених сімей. Однак системи визначення потреби й обліку доходів сімей в Україні поки не опрацьовані достатньою мірою, що не дозволяє оперативно врахувати зміну матеріального становища заявників і проводити в автоматичному режимі звірку відомостей про заявників та членів їхніх сімей.

Пандемія COVID-19 підкреслила також важливість удосконалення заходів підтримки, спрямованих на підвищення доходів низькооплачуваних працівників, скорочення ризиків бідності серед працюючих та ризиків бідності серед сімей із дітьми. Якщо безробітні громадяни могли отримати підтримку у вигляді допомоги з безробіття в разі реєстрації у службі зайнятості, то працівники, що не були звільнені, але заробітна плата яких істотно скоротилася, не могли розраховувати на додаткові заходи соціальної підтримки. Такі працівники могли отримати тільки виплати на дітей, і то за умов, якщо вони мали дітей певного віку, тому сім'ї із працівниками, заробітна плата яких значно знизилася протягом року, відчували суттєві ризики бідності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Власик Л. Європейська рамкова основа для дій з організації інтегрованого надання послуг охорони здоров'я: зміст, цілі та напрями. *Реабілітація та паліативна медицина*. 2017. № № 1–2. С. 24–28.
2. Деякі питання реалізації державних гарантій медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій для первинної медичної допомоги на 2019 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1117. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1117-2018-%D0%BF> (дата звернення: 19.08.2020).
3. Лаврентій Д. Механізм державно-приватного партнерства у процесі реформування сфери охорони здоров'я в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2019. 20 с.
4. Семигіна Т. Транснаціональна демократія і охорона громадського здоров'я. *Політичний менеджмент*. 2011. № 6. С. 129–136.
5. Семигіна Т. Нова парадигма охорони здоров'я – виклик для України чи можливість для політичної модернізації? *Магістеріум. Політичні студії*. 2014. Вип. 58. С. 35–38. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Semigina_2014_4.pdf (дата звернення: 24.07.2020).
6. Співак М. Державна політика здоров'я збереження: світовий досвід і Україна : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Логос, 2016. 536 с. URL: <http://idpnap.org.ua/files/spivak-mv-derjavna-politika-zdorov> (дата звернення: 02.11.2021).
7. Чепелевська Л., Рудницький О. Середня очікувана тривалість життя як критерій медико-демографічної ситуації в Україні. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2014. №. 2. С. 39–43.

ТРАНСФОРМАЦІЯ БАЗОВИХ ПІДХОДІВ У ФОРМУВАННІ НОВІТНЬОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У НАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

TRANSFORMATION OF BASIC APPROACHES IN THE FORMATION OF THE LATEST CONCEPT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE NATIONAL COMPANIES OF UKRAINE

Фундаментом сучасної теорії управління персоналом є концепція комплексної реалізації особистості, а також базова теорія відносин, що ґрунтується на засадах мотивації співробітників та методах адміністративного управління. Управління персоналом включає формування кадрової стратегії, підбір співробітників, які відповідають стратегії розвитку компанії, заохочення колективної взаємодії, спрямованої на розвиток компанії, стимулювання індивідуальної діяльності співробітників відповідно до її якості, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в компанії.

Формування якісного та кількісного складу компанії дозволить забезпечити конкурентоспроможність та стратегічний розвиток, підвищення ефективності праці, високу соціальну ефективність функціонування персоналу. Ефективне досягнення поставлених компанією цілей потребує задоволення потреб у робочій силі відповідного кваліфікаційного рівня, дотримання оптимального співвідношення між організаційною структурою та трудовим потенціалом компанії, максимально повне й ефективне використання потенціалу окремих співробітників та всього персоналу загалом. Важливе створення умов для високопродуктивної праці, належного ступеня її організованості, вмотивованості, самодисципліни, формування у членів колективу звички до взаємодії та співробітництва, формування стійкого колективу як умови окупності ресурсів, що витрачаються на персонал, забезпечення задоволення потреб та інтересів співробітників у частині змісту праці, її умов, виду зайнятості, можливостей професійного, кваліфікаційного та посадового зростання, збалансованість інтересів компанії та членів персоналу, економічної та соціальної ефективності.

У традиційному управлінні персоналом протікало прагнення до мінімуму можливостей впливу людини на процеси, які прагнули зробити незалежними від якісних характеристик робочої сили. Обмеження впливу людського чинника дозволяло формувати ефект економії з допомогою зниження витрат на персонал, зокрема його набір чи навчання. Результатом розвитку аналізованих тенденцій стало підвищення у штаті компанії відносної чисельності висококваліфікованих фахівців та управлінців.

Ключові слова: управління персоналом, базові підходи, новітня концепція, транс-

сформація, національні компанії, кадровий менеджмент, формування, сучасний стан, підвищення ефективності.

The foundation of modern theory of personnel management is the concept of integrated implementation of personality, as well as the basic theory of relations, based on the principles of employee motivation and methods of administrative management. Personnel management includes the formation of personnel strategy, selection of employees who meet the company's development strategy, encouraging collective cooperation aimed at company development, stimulating individual activities of employees in accordance with its quality, creating a favorable socio-psychological climate in the company.

The formation of qualitative and quantitative composition of the company will ensure competitiveness and strategic development, increase efficiency, ensure high social efficiency of staff. Effective achievement of the company's goals requires meeting the needs of the workforce of the appropriate qualification level, maintaining the optimal balance between the organizational structure and labor potential of the company, the fullest and most efficient use of the potential of individual employees and staff.

It is important to create conditions for highly productive work, proper degree of organization, motivation, self-discipline, formation of team members habits of interaction and cooperation, formation of a stable team as a condition of payback of resources spent on staff, meeting the needs and interests of employees, its conditions, type of employment, opportunities for professional, qualification and job growth, balance of interests of the company and staff members, economic and social efficiency.

In the traditional management of personnel there was a desire to minimize the possibility of human influence on the processes, which sought to make independent of the qualitative characteristics of the workforce. Limiting the impact of the human factor allowed to create the effect of savings by reducing staff costs, including recruitment or training. The development of the analyzed trends resulted in an increase in the relative number of highly qualified specialists and managers in the staff of companies.

Key words: personnel management, basic approaches, latest concept, transformation, national companies, personnel management, formation, current state, efficiency increase.

УДК 349.3:332.1:331.101:352.02
DOI <https://doi.org/10.32843/rma2663-5240-2021.26.9>

Парубчак І.О.

д. наук з держ. упр., професор,
завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування
Львівський національний університет
ветеринарної медицини
та біотехнологій імені С.З. Ґжицького

Гентош О.П.

асистент кафедри права
Львівський національний університет
ветеринарної медицини
та біотехнологій імені С.З. Ґжицького

Постановка проблеми в загальному вигляді з важливими науковими і практичними завданнями. Ефективність управління персоналом стає одним із ключових чинників

продуктивності діяльності компанії та запорукою її успішного та стабільного розвитку. Безперервний процес трансформації соціально-економічного розвитку, з одного боку,

надає широкі можливості для самореалізації, а з іншого – формує перешкоди для гармонійного розвитку [8]. Функціями управління персоналом є спеціалізовані напрями управлінської діяльності, що стосуються завдань, вирішуваних у процесі управління персоналом.

Основний чинник, що має найбільший вплив на співробітників будь-якої компанії, – фактор ієрархічності соціальної взаємодії, коли в рамках організаційних взаємин реалізується як тиск на підлеглого за допомогою адміністративних заходів, контролем над розподілом матеріальних благ. Також важливі менеджмент зайнятості та маркетинг кадрів, планування та контроль ділової кар'єри співробітників компанії, управління мотивацією, професійна та соціально-психологічна адаптація співробітників, ергономіка й естетика трудової діяльності, правові питання трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Під концепцією управління персоналом мається на увазі система науково обґрунтованих та перевічених на практиці теоретико-методологічних підходів до сутності, мети, завдань, змісту, критеріїв, принципів та методів управління людськими ресурсами компанії, водночас система організаційно-практичних методів створення механізму її реалізації в поточних соціально-економічних умовах. Останні десятиліття в діяльності кадрових підрозділів спостерігаються тенденції до зростання ролі їхніх аналітичних функцій. В умовах ринкових відносин спостерігаються трансформація системи ієрархічного управління та перехід до інших організаційних цінностей та пріоритетів.

Для сучасної концепції управління персоналом характерні такі риси, як максимально повна реалізація особистих і професійних якостей співробітників, усунення акценту зі зниження виробничих витрат, підвищення якісних параметрів людських ресурсів, зростання ролі самоконтролю та зниження рівня зовнішнього контролю, домінування ідей самовдосконалюваних форм організації та відхід від ідей жорстких ієрархічних структур [6]. Характерною рисою діяльності компанії в сучасних умовах є домінування якісних характеристик робочої сили, прагнення реалізації творчого потенціалу співробітників, прагнення до збільшення рівня залучення до організаційних процесів усіх членів персоналу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. Систему управління персоналом компанії не можна ізолювати від системи управління компанією загалом, оскільки вона

охоплює не тільки підрозділи, які займаються безпосередньою роботою з персоналом, а й керівників усіх рівнів організації. Забезпечення компанії кадрами, їх ефективне використання, професійний та соціальний розвиток є основним об'єктом системи управління персоналом та співробітниками компанії. Очевидним є той факт, що кожен окремо взятий співробітник також є об'єктом управління, оскільки саме з них і сформований штат організації.

Першочерговими завданнями управління персоналом сучасної компанії має стати моніторинг соціально-психологічного клімату в колективі, моніторинг і аналіз характеру соціальних взаємин, урегулювання конфліктів, що виникають у процесі трудової діяльності, і усунення їхніх негативних наслідків, підбір, оцінка та найм претендентів для заміщення вакансій у компанії, аналіз потреб компанії в людських ресурсах у кількісному та якісному аспектах [4].

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні нових концептуальних базових принципів з управління персоналом у національних компаніях.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Формування персоналу включає моніторинг і аналіз потреб компанії в людських ресурсах, підбір, відбір і найм кандидатів, а також формування кадрового резерву. Використання персоналу уособлює організацію робочого процесу в частині створення робочих місць, управління робочим часом, проведення оцінки трудової діяльності, атестації співробітників, реалізації заходів мотивування та стимулювання співробітників. Розвиток персоналу передбачає організацію процесу навчання персоналу, організацію сприяння в частині професійного, кар'єрного й особистісного зростання.

Фундаментальним етапом формування системи управління персоналом є визначення її цілей, даний процес не є чимось універсальним і має суттєві відмінності для компаній, різних за масштабом, видами економічної діяльності й іншими аналогічними параметрами [9]. Типовою рисою ефективного управління персоналом є зусилля з інтеграції роботи кадрових підрозділів і власне персоналу на всіх стадіях взаємодії, від прийому співробітника на посаду до виплати йому пенсійної винагороди. Сьогодні дедалі більшу роль починають відігравати особисті якості працівника: відповідальність, ініціативність, системне бачення ситуацій, бажання та вміння самонавчатися.

Національні компанії відображають планові результати діяльності в частині забезпечення

наукомісткості продукції, упровадження результатів науково-технічного прогресу та рівня проникнення інновацій в організаційно-виробничі процеси. Задоволення потреб співробітників, забезпечення гідного рівня їхнього добробуту, сприяння в їхньому особистісному та професійному розвитку є змістом соціальних цілей. Зазначимо, що реалізація соціальних цілей безпосередньо впливає на трудовий процес і, відповідно, на ефективність діяльності компанії та рівень досягнення інших цілей.

Виходячи із цього, однією з умов ефективності управління персоналом є відсутність дисбалансу в даній системі взаємодії. З позиції співробітників компанії соціальні цілі зумовлені тим, якою мірою реалізація трудових функцій сприяє задоволенню потреб індивіда, з погляду адміністрації соціальні цілі пов'язані з економічними. Відсутність суперечностей із метою співробітників та керівництва компанії є запорукою їхньої ефективної взаємодії, спрямованої на досягнення спільних цілей [2]. У свою чергу, дисбаланс у цій системі взаємин породжує всередині компанії суперечності, які негативно позначаються на її функціонуванні загалом.

У цьому контексті знову зазначимо, що згідно із сучасною концепцією управління персоналом поряд із максимізацією прибутку не менш важливою метою є задоволення потреб персоналу щодо їхнього фінансового благополуччя та всебічного розвитку особистості. Система управління персоналом компанії зазвичай включає низку функціональних підсистем, які спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. Питання створення функціональних підсистем визначається головним чином масштабами компанії, обсягами та рівнем диференціації діяльності. Чим менше фірма за даними параметрами, тим менш доцільною є фрагментація системи управління.

У зоні відповідальності планування перебувають такі функції управління персоналом, як аналіз ринку праці, аналіз і управління потребами компанії в персоналі, створення кадрового резерву. Окрім того, у її віданні перебуває низка методологічних функцій, що стосуються стратегії управління персоналом та взаємодії з потенційними співробітниками і джерелами людських ресурсів [3]. А також функції, пов'язані із цими процесами, тобто організація співбесід із здобувачами; оцінка, відбір та найм персоналу, управління зайнятістю з метою забезпечення раціональності використання людських ресурсів.

У зоні відповідальності управління персоналом є питання організації процесу навчання,

перепідготовки персоналу, підвищення кваліфікації, адаптації новоприйнятих співробітників. Також здійснюється перманентна оцінка результатів діяльності співробітників, процес планування та реалізації кар'єри. Управління мотивацією та стимулюванням праці стосується питань нормування та тарифікації трудового процесу, формування систем оплати праці, форм нематеріального стимулювання співробітників.

До переліку функцій розвитку організаційної структури управління входить розроблення штатного розкладу, аналіз проблем та перспектив трансформації організаційної структури управління, розроблення методичних рекомендацій щодо управління штатом [1]. Нормативне забезпечення діяльності компанії полягає в розробленні та погодженні розпорядчих та інших документів, що мають регламентуючий характер, з управління штатом, вирішення спірних питань, що виникають у рамках трудових відносин та господарської діяльності, здійснення консультацій із відповідних питань.

Зростання впливу людських ресурсів на характер і особливості виробничої діяльності в рамках реалізації нової концепції управління персоналом призвело до перетворення характеру низки функцій управління, раніше розподілених за економічними, виробничими й іншими підрозділами, перенесення їх у зону відповідальності кадрових підрозділів. Удосконалення системи управління персоналом за пріоритетністю ставиться в один ряд з удосконаленням технологічних процесів [4]. В управлінні персоналом компанії використовується інструмент визначення результатів та створення механізмів визначення грошової винагороди, мотивації працівників.

Під мотивацією в цьому контексті розуміється спонукання членів персоналу до досягнення цілей організації за дотримання своїх інтересів. Успішна реалізація даного процесу передбачає безпосереднє спонукання співробітників до ефективного виконання покладених на них обов'язків для досягнення максимально можливого рівня реалізації цілей компанії, створення та збереження балансу між цілями і можливостями задоволення потреб співробітників та власників бізнесу, формування умов ототожнення інтересів обох сторін взаємодії. Система показників ефективності спрямована на досягнення балансу інтересів, що є запорукою успішного функціонування компанії та максимально повного задоволення інтересів усіх сторін.

Цільові значення основних показників ефективності встановлюються, виходячи

з актуальних статистичних та прогнозних параметрів, що передбачає можливість учасників процесу у будь-який момент часу вплинути на його перебіг, щоб покращити результати роботи, поки час ще не втрачено. Основні показники ефективності компанії є показниками, які формують цільові майбутні результати, оскільки кількісно оцінюють чинники, які впливають на вартість бізнесу [5]. Основні показники ефективності управління персоналом повинні акцентувати увагу та зусилля учасників бізнес-процесів на досягненні пріоритетних цілей, а не розосереджувати їх на широке коло завдань, що відображає таку характеристику як обмеженість.

Також необхідно перейти до безпосереднього розгляду управління мотивацією співробітників в умовах застосування системи основних показників ефективності. Мотиваційні виплати в даному контексті поділяють на константну частину, змінну частину, а також нерегулярні премії, заробітна плата є базовою посадовою ставкою, що виплачується співробітнику за виконання своїх обов'язків. Виплати зарплати пов'язані, тобто відповідають певній шкалі, яка прийнята в компанії, або штатному розкладу.

Формування змінної частини мотиваційного пакета має бути засноване на поєднанні жорсткості правил визначення винагороди та гнучкості в реагуванні на динаміку зовнішніх та внутрішніх чинників, а параметри змінної частини мотиваційного пакета повинні передбачати можливість працівника активно впливати на розмір своєї винагороди [7]. Важливим моментом є необхідність формування ефективного механізму інформування співробітників про правила винагороди, досягнення рівня основних показників і перманентний моніторинг ефективності впливу на співробітників мотиваційного пакета.

Формулювання висновків і перспектив подальших досліджень у даному напрямі.

У результаті проведеного аналізу позитивних і негативних аспектів в управлінні персоналом можна зробити висновок, що недоліки системи зазвичай пов'язані з її організаційною складовою частиною, тоді як переваги раціонально й ефективно збудованої системи є незаперечними. Щоб ухвалити правильне рішення в кожній конкретній ситуації, потрібно зрозуміти, які критерії необхідно брати до уваги і з якою вагою. Потрібно передбачити сутність та сучасну концепцію управління персоналом компанії, виявити основні сучасні тенденції в управлінні персоналом, розглянути систему, її структуру, основні цілі та функції.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Коляда С.П. Тріади менеджменту – креативний підхід до розвитку організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2017. № 1. С. 21–28.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. *Управління персоналом : навчальний посібник*. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Кондор, 2005. 304 с.
3. Кулаков М.Н., Маусов Н.К. *Персонал підприємств в умовах переходу к ринку / под. ред. Ю.Г. Одегова*. Москва : Изд-во РЭА, 2006. 228 с.
4. Мельник Л.Л., Осацька Ю.Є. Господарський механізм у системі ринкової економіки. *Економіка і держава*. 2012. № 6. С. 19–21.
5. Мильнер Б. *Управление современной компанией*. Москва : Инфра-М, 2004. 129 с.
6. *Модели управления персоналом: исследование, разработка, внедрение*. Москва : Вершина, 2006. 165 с.
7. Мурашко М.І. *Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник*. 2-ге вид., стереотип. Київ : Знання, 2006. 311 с.
8. *Економіка і управління на підприємстві : науково-освітній портал*. URL: <http://eup.ru/> (дата звернення: 12.06.2021).
9. Обегом Ю.Г. *Эффективность системы управления персонала : учебное пособие*. Москва : Изд-во РЭА, 2005. 326 с.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В ПЕРІОД ВИКЛИКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ЩОДО НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКАРНЯНОГО ПЕРСОНАЛУ

STATE POLICY IN THE FIELD OF HEALTHCARE DURING THE COVID-19 PANDEMIC CHALLENGES REGARDING THE PROVISION OF MEDICAL SERVICES AND THE ACTIVITIES OF HOSPITAL STAFF

Робота в умовах пандемії COVID-19 є особливим викликом для лікарняного персоналу, адже під час виконання щоденної трудової діяльності співробітники ризикують втратити своє життя або здоров'я, що зумовлює посилення щоденного робочого стресу. Частина щоденних обтяжливих подразників у фізичному, когнітивному й екологічному вимірах кожного медичного працівника стає значно інтенсивнішою, що сприяє як психологічному навантаженню, так і розладам, які є його безпосереднім наслідком. Пандемія COVID-19 створює як загрози, так і можливості, які приносять як стимул для розвитку, так і складну симптоматику, відсутність швидких рішень, необхідність робити вибір. Має місце низка переживань гострого або хронічного психологічного стресу, переживання події як несподіваної ситуації, сприйняття ситуації з погляду втрати, загрози чи виклику, переживання негативних емоцій, відчуття невпевненості в завтрашньому дні та втрати контролю. Пандемія стосується не лише окремих людей, а й цілих спільнот, хоча, окрім типових рис пережитої емоційної кризи, спостерігаються стани трансформації системи основних цінностей та сенсу життя, а також порушення безперервності соціальних зв'язків.

Подолання пандемічних криз – це когнітивні та поведінкові зусилля, які докладаються в конкретній ситуації, їхня ефективність є чинником, що сприяє повторюваності, а отже, їхній консолідації. Вони охоплюють конкретні переконання або поведінку у відповідь на дану ситуацію в конкретний час і залежать від контексту та умов, які їх спричиняють. Пандемічні ситуації мають часовий вимір, можливість загрози та несподіванки, а також той факт, що вони є наслідком як небезпеки, так і обставин, за яких вони виникають.

Дані характеристики знаходять своє відображення в разі пандемічної кризи, оскільки глобальна боротьба з розповсюдженням вірусу SARS-CoV-2 через потенційну загрозу здоров'ю, яку він несе, вимагає масштабних рішень. Гуманітарна криза, спричинена пандемією, є похідною не лише епідеміологічної загрози, але й деяких важливих обставин, як-от тривалий час інкубації з далекосяжною глобалізацією, швидкість міграції людей, кліматичні зміни, що сприяють розвитку вірусу. Діапазон COVID-19 охоплює різноманітні та віддалені соціальні групи, а загроза від вірусу SARS-CoV-2 є як соматична, так і психологічна. Сьогодні рекомендовано всім медичним установам на місцевому, національному та глобальному рівнях забезпечувати готовність до клінічної допомоги всім пацієнтам із COVID-19 за умови збереження основних видів інших медичних послуг. Під час розподілу дефіцитних ресурсів є потреба кожній медичній установі розробити план дій із метою розподілу повноважень для проведення критично важливих медичних втручань.

Ключові слова: лікарняний персонал, державна політика, медичні послуги, ефективність, охорона здоров'я, пандемія COVID-19, виклики.

Working in a COVID-19 pandemic is a special challenge for hospital support staff who, in the course of their daily work, risk losing their life or health, which is accompanied by increased daily work stress. The share of daily aggravating stimuli in the physical, cognitive and environmental dimensions of each health worker becomes much more intense, which contributes to both psychological stress and disorders that are its direct consequence. The COVID-19 pandemic poses both threats and opportunities that bring both incentives for development complex symptoms, lack of quick solutions the need to make choices.

There are a number of experiences of acute or chronic psychological stress, experiencing an event as an unexpected situation, perceiving the situation in terms of loss, threat or challenge, experiencing negative emotions and experiences, feelings of insecurity in the future and loss of control. The pandemic affects not only individuals but also entire communities, although in addition to the typical features of the emotional crisis, there are states of transformation of the system of basic values and meaning of life, as well as disruption the continuity of social ties.

Overcoming pandemic crises is a cognitive and behavioral effort that is made in a particular situation, their effectiveness is a factor that contributes to the recurrence and, consequently, their consolidation. They cover specific beliefs or behaviors in response to a given situation at a particular time and depend on the context and conditions that evoke them. Pandemic situations have a temporal dimension, the possibility of threats and surprises, and the fact that they are the result of both danger and the circumstances in which they arise.

These characteristics are reflected in the event of a pandemic crisis, as the global fight against the spread of SARS-CoV-2 virus due to the potential health threat it poses requires large-scale solutions. The humanitarian crisis caused by the pandemic is a derivative not only of the epidemiological threat, but also of some important circumstances, such as the long incubation period with far-reaching globalization, the rate of human migration, and climate change contributing to the virus.

The COVID-19 range covers diverse and remote social groups, and the threat posed by SARS-CoV-2 infection is both somatic and psychological. Today, it is recommended that all health facilities at the local, national, and global levels be prepared to provide clinical care to all patients with COVID-19 while maintaining essential other medical services. When allocating scarce resources, each medical institution needs to develop an action plan to allocate authority for critical medical interventions.

Key words: hospital staff, public policy, health services, efficiency, health, COVID-19 pandemic, challenges.

УДК 351.84:35.072.2:342.5(477)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2021.26.10>

Рибичч І.Є.

к. наук з держ. упр.,
доцент кафедри спортивної медицини
і здоров'я людини
Львівський державний університет
фізичної культури імені Івана
Боберського

Албов Н.Є.

аспірант
Інститут державного управління
Чорноморського національного
університету імені Петра Могили

Постановка проблеми в загальному вигляді з важливими науковими і практичними завданнями. Сучасна пандемія COVID-19 спонукає нас сформулювати питання щодо можливості запуску найбільш адаптивних стратегій боротьби із ситуацією, що склалася. Особи, які здійснюють лікарняний догляд, схильні до ризику виникнення тих же видів психологічного, соціального і духовного стресу, що і самі пацієнти. Усіх фахівців, які здійснюють догляд за пацієнтами, варто опитувати на предмет наявних у них потреб і проблем та надавати відповідну допомогу в їх вирішенні [4]. Отже, рекомендовано дотримуватись відповідних норм безпеки щодо осіб, які здійснюють догляд за пацієнтами, а саме забезпечення доступу до навчальної підготовки стосовно догляду за хворими, надання засобів індивідуального захисту в адекватній кількості, надання доступу до психологічної, соціальної та духовної допомоги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Чинники, що визначають адаптацію лікарняного персоналу під час пандемії COVID-19, збільшують потенційне навантаження, можливість передачі вірусу також. Лікарняний персонал, незважаючи на кризову ситуацію, має досить ресурсів для використання конструктивних стратегій подолання [9]. Необхідно звернути увагу на дещо інший, особливо обтяжливий соціальний досвід у відповідь на епідемію ГРВІ у 2002–2003 рр., раптовий початок хвороби, який пов'язав страждання людей зі станом незнання як причин, так і способу поширення вірусу.

Очікується, що поведження з медичним персоналом, залученим до надання допомоги під час пандемії COVID-19, яка характеризується фазами, також має певну динаміку. Наявні взаємозв'язки між емоційними переживаннями та використовуваними стратегіями боротьби зі стресом. У результаті пошуку протилежних залежностей встановлено, що стратегії, орієнтовані на завдання, сприяють більш частому переживанню таких емоцій, як тривога, сум або гнів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. Серед лікарняного персоналу, що працює в умовах пандемії COVID-19, не тільки виявили більш інтенсивну реакцію на пережиту кризу, співробітники також були більш ініціативні у використанні стратегій, орієнтованих на проблеми, замість стратегій, орієнтованих на емоції. У захисті здоров'я населення необхідно передбачати і дотримуватися належних заходів, забезпечувати контроль за їх вико-

нанням [7]. Ці заходи захищають громадян, медичних працівників і суспільство загалом, під час пандемії основна увага повинна приділятися як клінічній допомозі, так і зміцненню громадського здоров'я.

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні формування нових управлінських підходів у державній політиці протидії пандемічним впливам з урахуванням особливостей надання медичної допомоги та роботи лікарняного персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Кожну пандемічну кризу можна розглядати крізь призму втрати або порушення емоційної чи психічної рівноваги, критичний момент, що змушує змінити життя через переживання безпорадності або втрати контролю, загрози сучасному змісту життя та системи цінностей [11]. Пандемія вірусу SARS-CoV-2 має ознаки епідеміологічної кризи, оскільки ВООЗ оголосила Європу епіцентром пандемії. Хоча це не перша пандемія XXI ст., її психологічні наслідки, безумовно, варто розглядати у світлі знань про глобальні кризи.

Медичні працівники в період пандемічних загроз мають право на гарантування їхньої безпеки, отже, повинні бути надані належні засоби індивідуального захисту. Від стану здоров'я медичних працівників залежить те, наскільки ефективно вони зможуть забезпечувати виконання своїх професійних обов'язків [6]. Комунікація між пацієнтом і медичним персоналом повинна залишатися конфіденційною, за винятком випадків виникнення серйозних загроз для здоров'я медперсоналу або інших прийнятих обґрунтувань для порушення конфіденційності.

Інфраструктура галузі охорони здоров'я покладається на фінансування від різних національних, регіональних та місцевих установ та часто піддається скороченню бюджету. Точна медицина відродилася завдяки не лише державним ресурсам, а й приватним установам та компаніям, які бачать в цьому способи отримання прибутку [5]. Натепер нам бракує відповідних концепцій для описання наслідків для громадського здоров'я, соціальних та економічних чинників COVID-19.

Рішення про розподіл ресурсів має ухвалюватися відповідно до встановленого порядку і регулярно переглядатися. Мета перерозподілу може полягати в забезпеченні найефективнішого можливого використання обмежених ресурсів на основі обраних критеріїв. Критерії повинні забезпечувати баланс медичної ефективності та соціальної справедливості, а також бути легкорезалізованими. Потрібно

чітко визначити межу, коли процес ухвалення рішень переходить від планового розподілу до екстреного, щоб лікарняні установи не робили занадто поспішних кроків щодо обмеження доступу до ресурсів в очікуванні майбутнього дефіциту, який може і не виникнути.

Необхідно визначити критичну межу переходу до екстреного розподілу ресурсів, тобто реакція від Міністерства охорони здоров'я або граничне заповнення наявних ліжок у лікарнях [3]. Водночас варто враховувати максимальне використання резервних клінічних потужностей. Дотримання процедурних принципів має передбачати те, що у процесі повинні брати участь представники найбільш постраждалих груп населення, механізм має бути легкодоступний і зрозумілий на елементарному рівні, повинен бути створений механізм для перегляду порядку застосування затвердженого протоколу, перегляду рішення у світлі нової клінічної інформації, принципи розподілу мають застосовуватися системно [8].

Медсестри, які працювали під час епідемії ГРВІ, відчували страх заразитися, але вони однаково або більше боялись можливості заразити своїх родичів чи інших близьких. Водночас серед більшості медсестер було відзначено низьке почуття контролю над можливістю уникнути зараження. Переживання сильного психологічного стресу, професійних переважностей та частих змін у трудовому розпорядку ускладнювали для багатьох членів медичного персоналу дотримання всіх рекомендацій, щоб уникнути інфікування [10]. Це лише один із чинників почуття втрати контролю, невпевненості, пережитих внутрішніх конфліктів щодо готовності до подальшої роботи, про що свідчать багато аналізів психологічної ситуації медичних працівників.

Роль взаємозв'язку між зазначеним індивідуальним досвідом персоналу й оцінкою різних аспектів кризової ситуації демонструється результатами, що вказують на важливість близькості зони найбільшого ризику, чи досвідом вимушеного карантину як значущих провісників виникнення більш важких порушень психологічного функціонування [1]. У пацієнтів із високим ризиком неінфекційних захворювань та інфекційних хвороб, спричинених патогенними мікробами, персоналізована медицина покращить індивідуальні результати здоров'я. З одного боку, пандемія COVID-19 показала повернення до стратегії, успішно реалізованої під час попередніх епідемій, як-от: миття рук, краща гігієна, карантин, соціальне дистанціювання та відстеження контактів.

З іншого боку, використання останніх біологічних, фармацевтичних та епідеміологіч-

них технологій у діагностиці, а також логістика медицини катастроф, лікування інфекційних захворювань та дослідження вакцин, для чого потрібен час, вимагає більше часу й охоплює всю сферу охорони здоров'я [12]. Ідея використовувати плазму, багату антитілами, для нейтралізації вірусу в пацієнтів вперше застосована понад сто років тому. Проект покликаний заощадити час для порятунку життя, поки вакцина не буде розроблена та впроваджена або визначені і перевірені більш цілеспрямовані методи лікування.

У разі захворювань, які спричиняють найбільший соціальний тягар для здоров'я, як-от цукровий діабет, хвороби серця та багато видів раку, точна медицина не працює ефективно порівняно із загальнонаціональними програмами. Зосередження уваги на геномі як головному чиннику здоров'я значно обмежує визначення загроз, які здебільшого походять з навколишнього середовища та поведінки людини, а середовище проживання людини відіграє головну роль для визначення результатів здоров'я [2].

Формулювання висновків і перспектив подальших досліджень у даному напрямі. У разі поточної пандемії COVID-19 зазначений досвід та пережиті внутрішні конфлікти залишаються актуальними. Подальші діагнози та підозри на інфікування вірусом SARS-CoV-2 викликають у медичного персоналу страх щодо серйозних наслідків для здоров'я як членів медичної групи, так і людей, з якими вони вступають у взаємодію. Іншим емоційно обтяжливим досвідом під час пандемії COVID-19 є страх перед невизначеністю щодо стану здоров'я себе та своїх родичів, що панує серед працівників, які перебувають у примусовій ізоляції.

Існує цілком обґрунтоване побоювання, що традиційні, технологічно менш прогресивні стратегії підтримки громадського здоров'я будуть додатково обмежені в контексті фінансування персоналізованої медицини. Сьогодні необхідно змінити негативний досвід лікарняного персоналу, який полягає в соціальній відмові, фінансових втратах та їхніх наслідках, а також дискримінації та стигматизації через більшу можливість передачі інфекції, з набуттям певних форм психологічного стресу, депресії, тривожних розладів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Григорович В.Р. Удосконалення управлінських механізмів державної підтримки системи охорони здоров'я в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=93> (дата звернення: 25.11.2021).

2. Державна політика у сфері охорони здоров'я : колективна монографія : у 2 ч. / за заг. ред. М.М. Білінської, Я.Ф. Радиша. Київ : НАДУ, 2013. Ч. 1. 396 с.

3. Здоровье-2020: основы европейской политики и стратегия для XXI века. *Всемирная организация здравоохранения. Европейское региональное бюро*. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/215432/ (дата звернення: 15.11.2021).

4. Лехан В.М., Слабкий Г.О., Шевченко М.В. Аналіз результатів реформування системи охорони здоров'я в пілотних регіонах: позитивні наслідки, проблеми та можливі шляхи їх вирішення. *Україна. Здоров'я нації*. 2015. № 3. С. 67–86.

5. Лобас В.М., Шутов М.М., Вовк С.М. Методологія реформування систем охорони здоров'я, за кластерними підходами. *Україна. Здоров'я нації*. 2013. № 2 (26). С. 84–88.

6. Мартякова О.В., Трикоз І.В. Перспективи модернізації охорони здоров'я. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 4(32). С. 23–30.

7. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015–2020 рр. *Міністерство охорони здоров'я України*.

URL: moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf (дата звернення: 13.10.2021).

8. Fighting COVID-19 misinformation on social media: Experimental evidence for a scalable accuracy-nudge intervention / G. Pennycook et al. *Psychological science*. 2020. Vol. 31. № 7. P. 770–780.

9. Perlin G. International Assistance to Democratic Development: Some Considerations for Canadian Policy Makers. Background Paper for research meeting on "Good governance and aid effectiveness". Ottawa, 2005. URL: www.globaleconomicgovernance.org/docs/Perlin%20Implications%20for%20Canada.pdf (дата звернення: 12.09.2021).

10. Propper C. The operation of choice and competition in healthcare. A review of the evidence: 2020 Public Services Trust. 2010. 27 p.

11. Protecting health care. Key recommendations. International Committee of the Red Cross, April 2016. URL: <https://shop.icrc.org/e-books/icrc-activities-ebook/protecting-health-care-key-recommendations.html> (дата звернення: 15.11.2021).

12. Ren S.-Y., Gao R.-D., Chen Y.-L. Fear Can Be More Harmful than the Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 in Controlling the Coronavirus Disease 2019 Epidemic. *World Journal of Clinical Cases*. 2020. Feb 26. Vol. 8(4). P. 652–657.

СЕКЦІЯ 3 МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ТА РАЙОННИХ РАД В УКРАЇНІ

PROBLEMS OF DISTRIBUTION OF POWERS OF UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES AND DISTRICT COUNCILS IN UKRAINE

У статті наведено основні засади реформування місцевого самоврядування в розрізі районного поділу, з'ясовано взаємодію органів на районному рівні та базовому рівні в тісному взаємозв'язку з районними державними адміністраціями. Установлено, що засадами реформування системи місцевого самоврядування є перерозподіл бюджетних коштів із розширенням управлінських функцій для забезпечення фінансової й інфраструктурної спроможності територіальних громад. Виявлено, що децентралізація управління супроводжувалась переданням виконавчих функцій міським радам без урахування призначення районних рад як виконавчих органів на районному рівні.

Обґрунтовано, що у процесі децентралізації недотримано комплексного підходу в реформуванні, що зумовило перевантаження об'єднаних територіальних громад функціями без належного ресурсного забезпечення: фінансового, кадрового й інфраструктурного, з одночасним ненаділенням функціями районних рад поряд із неефективними районними державними адміністраціями з ознаками квазівиконавчих органів.

За результатами аналізу повноважень районних рад та об'єднаних громад виявлено частину дублюючих функцій, доцільності збереження яких за районними радами немає з огляду на територіальне охоплення об'єднаних громад. Також виявлено проблеми реформування системи органів місцевого самоврядування, що поділяються на два види: незавершеність реформи та помилки реформування, щодо усунення яких у статті запропоновано заходи з удосконалення.

У частині проблем, пов'язаних із незавершеністю адміністративної реформи, запропоновано визначити для районних державних адміністрацій переважно контрольні та координаційні функції. Потребує законодавчого закріплення створення виконавчих комітетів районних рад, до складу яких мали б входити голови громад відповідного району. Щодо проблем із помилками в реформуванні, то запропоновано передати районним радам частину управлінських функцій у сфері освіти, охорони здоров'я, з вирішення спільних проблем функціонування району. Пропонується залишити за місцевими громадами вирішення питань благоустрою, міської інфраструктури, комунального тощо.

Ключові слова: територіальна громада, районна рада, районна державна адміністра-

ція, виконавчі органи, бюджет, повноваження органів місцевого самоврядування.

The article is given basic principles of local self-government reform in terms of district division, in particular, the interaction of bodies at the district level and the basic level is clarified in close connection with district state administrations. It is established that The principles of reforming the system of local self-government are the redistribution of budget funds from expansion of management functions to ensure the financial and infrastructural capacity of territorial communities. It was found that decentralization of management was accompanied by the transfer of executive functions to city councils without taking into account the appointment of district councils as executive bodies at the district level.

It is justified that in the process of decentralization, a comprehensive approach to reform was not followed, which led to the overload of united territorial communities with functions without adequate resources: financial, personnel and infrastructure, with simultaneous non-endowment of functions of district councils along with inefficient district state administrations with quasi-executive bodies.

Based on the analysis of the powers of district councils and united communities identified some of the duplicate functions, the feasibility of maintaining which the district councils are absent given the territorial coverage of the united communities. Problems of reforming the system of local self-government are also revealed, which are divided into two types: incompleteness of the reform and mistakes of the reform, to eliminate which the article proposes certain measures to improve.

Regarding the problems related to the incompleteness of administrative reform, it is proposed to define for district state administrations mainly control and coordination functions. The establishment of executive committees of district councils, which should include heads of communities of the respective district, needs to be enshrined in law.

As for problems with errors in reform, then proposed to transfer to district councils part of the management functions in the field of education, health care, to address common problems of the district. It is proposed to leave to local communities the solution of issues of landscaping, city infrastructure, communal economy, etc.

Key words: territorial community, District Council, district state administration, executive bodies, budget, powers of local governments.

УДК 336.225.2(477)
DOI <https://doi.org/10.32843/ptm2663-5240-2021.26.11>

Гуменюк В.В.

к. екон. наук,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Національний університет
«Львівська політехніка»

Михальчишин Н.Л.

к. екон. наук,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Національний університет
«Львівська політехніка»

Васько А.І.

бакалавр з публічного управління
та адміністрування
Національний університет
«Львівська політехніка»

Постановка проблеми в загальному вигляді. Територіальна громада трактується як сукупність жителів, об'єднаних постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр [2]. Процес об'єднання територіальних громад на принципах забезпечення їхньої спроможності було розпочато з ухваленням відповідного закону у 2015 р. [4].

У зв'язку з край незадовільним фінансовим станом наявних на той час органів базового та районного рівня самоврядування, які здебільшого не могли навіть утримувати власні виконавчі органи, а громади характеризувались неспроможністю, розпочато реформу самоврядування на районному рівні – ліквідовано старий районний поділ та створено 138 нових районів [6].

Для подолання цієї проблеми органами центральної влади обрано шлях укрупнення громад базового та районного рівнів. Унаслідок цього створені об'єднані територіальні громади й укрупнені райони. Однак реформування супроводжувалось значною кількістю проблем, пов'язаних із: незавершеністю адміністративної реформи; помилками, яких припустилися під час її здійснення; неврахуванням важкого економічного стану України. Нагальною є потреба в побудові ефективної системи місцевого самоврядування – спроможної вирішувати побутові проблеми мешканців громад (благоустрій територій, комунальні послуги, транспортне забезпечення тощо), забезпечення економічної спроможності територіальних громад, створення належної громадської інфраструктури та комфортних умов життя, надання адміністративних і соціальних послуг.

До 2014 р. в Україні модель місцевого самоврядування, сформована ще за часів Радянського Союзу, була законсервована і характеризувалась максимальною централізацією місцевого управління, сконцентрованою податкових надходжень у загальнодержавному бюджеті, виконання місцевими державними адміністраціями виконавчих функцій рад. Це зумовило неспроможність місцевих громад сіл та невеликих міст вирішувати проблеми мешканців. Навіть великі міста виступали в ролі «прохачів» коштів у центрального уряду на інфраструктурні проекти. Отже, місцеве самоврядування відіграло номінальну роль, яка переважно полягала в затвердженні бюджету відповідно до розміру трансфертів від загальнодержавного до місцевого бюджетів.

У 2014 р. змінено повноваження місцевого самоврядування, перерозподілено бюджетні надходження для зростання можливості державних закупівель та інвестицій, створення й утримання інфраструктури, посилення інших економічних функцій громад базового (населений пункт чи кілька пунктів) та регіонального (район, область) рівнів. На базовому та районному рівнях було проведено об'єднання громад та районів для збільшення їхньої спроможності. Однак у процесі реформи виникли проблеми з розподілом повноважень між місцевою та регіональною владою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування територіальних громад досліджували багато науковців. Н.Т. Пак досліджував питання централізації та децентралізації й акцентував увагу на термінології, законодавчому забезпеченні реалізації реформи, наповненості місцевих бюджетів, визначив напрями децентралізації [3]. М.В. Дубина наголошував на потребі у формуванні активних місцевих громад, досліджував світовий досвід адміністративних реформ, які, окрім географічних чинників, ураховували також економічні та соціальні. Також виявив, що в адміністративних реформах радикальний спосіб не переважає, а натомість реформування спрямоване на уникнення диспропорцій у розвитку регіонів [1]. Особливості децентралізації висвітлюються і в інформаційному просторі [7], за оприлюдненою інформацією якого можна відстежити основні етапи реформування, очікувані зміни в нормативно-правовому забезпеченні реформ тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на сформовані авторами рекомендації щодо способів організації системи місцевого самоврядування та її реформування, залишаються недослідженими проблеми розподілу повноважень об'єднаних територіальних громад та районних рад, особливо після проведених в Україні реформ 2014–2020 рр.

Мета статті. Перевантаження повноваженнями об'єднаних громад та відсутність значущих функцій і фінансових ресурсів у районних рад зумовлюють незадовільну роботу місцевого самоврядування.

Метою наукового дослідження є визначення проблем розмежування повноважень органів територіальних громад та районних рад в Україні, заходів з їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Характерною ознакою утворення територіальної громади є добровільність об'єднання певної спільноти людей для спільного вирішення проблем місцевого значення. Інтереси жителів територіальної громади представляють обрані

ними голова та депутати, які від їхнього імені вирішують усі питання місцевого значення: забезпечують дотримання соціальних, естетичних, екологічних, економічних, правових, моральних та інших норм для організації життєдіяльності на території громади.

Базовий рівень місцевого самоврядування охоплює громади міст та сіл, із яких на всій території України сформовані об'єднані територіальні громади (далі – ОТГ) – об'єднані населені пункти навколо села (сільська ОТГ) або міста (міська ОТГ), що розташовані переважно в центрі об'єднання та мають найвищий фінансовий, людський, інфраструктурний потенціал, тобто спроможність. Районні ради є органами місцевого самоврядування регіонального рівня, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст у межах повноважень, визначених законами, а також переданих їм сільськими, селищними, міськими радами [4; 5].

З початком реформи місцевого самоврядування на базовий рівень передавались усі повноваження з вирішення питань місцевого значення та відбувся перерозподіл бюджетних надходжень від центрального уряду до місцевих рад, що мало б забезпечити належну спроможність громад міст та сіл. Однак унаслідок незначних розмірів, низького економічного потенціалу та відповідних бюджетних надходжень малих міст і сіл, яких є більшість в Україні, виникла потреба у створенні укрупнених суб'єктів базового рівня – об'єднаних територіальних громад. Вони створювались через об'єднання кількох населених пунктів навколо найбільш спроможного міста чи села. Основною метою реформи була концентрація

бюджетних ресурсів, достатніх для виконання нових, розширених управлінських функцій.

Управління громадами (звичайними чи об'єднаними) здійснюють обрані мешканцями голови громад, ради депутатів та сформовані ними виконавчі органи. Населеними пунктами, які увійшли до об'єднаної громади, керують старости, обрані радою громади за поданням голови. Для вирішення спільних проблем громад утворюються районні й обласні ради [4; 5].

Станом на 2021 р. реформа практично не охопила районні й обласні адміністрації, які продовжують виконувати функції виконавчих органів районних та обласних рад. Окремі територіальні громади також передають їм частину виконавчих функцій. Водночас держадміністрації діють і як органи державної виконавчої влади, виконують відповідні завдання центрального уряду на місцях. Невирішеним залишається питання визначення функцій та, відповідно, місця районних рад у системі місцевого самоврядування. Надважливою проблемою є створення виконавчих органів районних рад та передача їм виконавчих функцій від районних адміністрацій.

За результатами аналізу визначено систему місцевого самоврядування, яка внаслідок реалізації реформи сформувалась на рівні району (див. рис. 1). Районні ради залишились нереформовані. Натомість, у результаті реформи 2014 р. вони були позбавлені фінансових надходжень та функцій, які передані об'єднаним територіальним громадам. На районному рівні продовжують діяти районні державні адміністрації (далі – РДА). До реформи 2014–2020 рр. РДА фактично виконували функції квазивиконавчого органу як районної

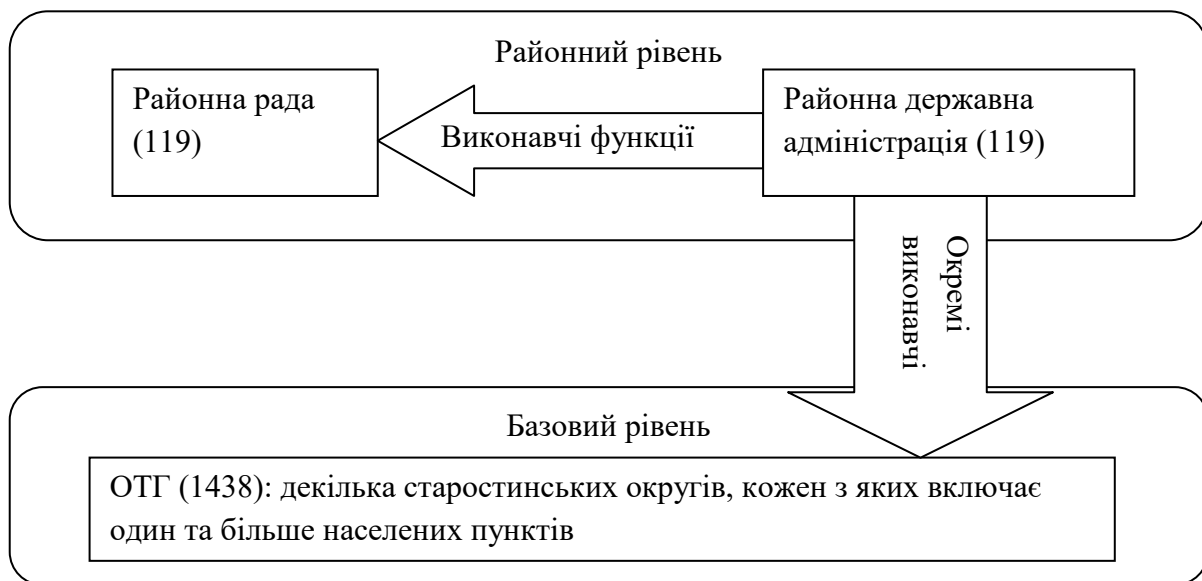


Рис. 1. Система місцевого самоврядування на рівні району. Складено на основі [4–6]

ради, так і сільських рад району. Якщо районні ради позбавлені права формувати виконавчі органи на законодавчому рівні, то сільські ради до утворення об'єднаних територіальних громад переважно не могли цього зробити внаслідок мізерних бюджетів.

Станом на 2021 р. об'єднані територіальні громади перевантажені функціями, для виконання яких вони не наділені відповідними фінансовими, кадровими й інфраструктурними ресурсами, натомість районні ради перетворено на органи без функцій. Отже, наявна необхідність проаналізувати співвідношення повноважень рад об'єднаної громади та району (див. табл. 1).

Повноваження рад можна розділити на дві умовні групи: зовнішні та внутрішні. Останні стосуються організації роботи органів ради чи громади. Розмежування досліджувалось у частині зовнішніх повноважень. Так, сім із тринадцяти повноважень районних рад дублюються в об'єднаних громадах. Оскільки об'єднані громади займають територію всього району, виникають сумніви в необхідності збереження цих повноважень водночас у районних радах і ОТГ.

Робота РДА як квазівиконавчих органів є неефективною, оскільки спричиняє:

- низьку керованість виконавчою діяльністю, пов'язану з відсутністю прямого підпо-

рядкування виконавця (РДА) розпорядчому органу (рада);

- конфлікт інтересів між окремими загальнодержавними та місцевими потребами, які водночас повинні забезпечувати РДА;

- неузгодженість позицій та конфлікти під час ухвалення бюджету районною радою, який сформувала та виконуватиме РДА.

Новостворені об'єднані територіальні громади формують свої виконавчі органи, унаслідок чого РДА втрачають свої функції з передачею їх новоствореним виконавчим органам територіальних громад. Цей процес призвів до того, що адміністраціям залишилось формування та розпорядження мінімальними районними бюджетами, виконання окремих виконавчих функцій для територіальних громад, які не сформували відповідних профільних органів унаслідок відсутності коштів чи організаційних можливостей. Такі функції будуть теж припинені після завершення процесів формування виконавчих структур ОТГ.

Завершення реформи місцевого самоврядування передбачає надання районним радам права утворення виконавчих органів. Однак унаслідок мізерності районних бюджетів та відсутності чіткого визначення їхніх функцій виникають сумніви щодо можливості та реаль-

Таблиця 1.

Порівняльна характеристика повноважень рад об'єднаної громади та району

Повноваження районних рад	Повноваження об'єднаних громад
1	2
Дублюючі	
Затвердження програм соцекономрозвитку	
Заслуховування інформації правоохоронних органів	
Надання дозволів на використання природних ресурсів	
Організація заповідників	
Організація спеціальних господарських зон	
Регулювання земельних відносин	
Зміни адміністративного устрою	
Відмінні	
Ухвалення правил користування водними об'єктами	Створення органів з реалізації спільних проєктів між ОТГ
Делегування держадміністраціям повноважень рад	Проведення місцевого референдуму
Прийняття звітів держадміністрацій	Встановлення місцевих податків, податкових пільг, отримання позик
Висловлення недовіри голові держадміністрації	Згода на укладення інвестиційних угод
Визнання через суд незаконними актів органів влади та інших осіб	Згода на розміщення об'єктів зберігання відходів
Розподіл дотацій між місцевими бюджетами	Ухвалення програм містобудування та правил благоустрою

Сформульовано на основі [5]

ної потреби функціонування виконавчих органів та районних рад у сьогоднішніх умовах.

Оскільки мінімальними є функції представництва центрального уряду в районі, то виникає проблема визначення ролі РДА. У свою чергу відбувається стрімке розширення функцій об'єднаних територіальних громад, отримуваних від РДА. Водночас виникає складне завдання: у районі замість одного органу у складі РДА необхідно сформувати декілька (у кожній ОТГ) та забезпечити їх фахівцями. Фактично паралізованим є виконання відповідних функцій у громадах, яким не вдалось залучити фахівців із РДА. Адміністрації й надалі продовжують працювати і залишають у себе фахівців для обслуговування потреб районних рад і окремих громад.

Окрім організаційних, органи місцевого самоврядування мають великі проблеми з надходженням до бюджетів, які забезпечують лише мінімальні управлінські потреби (заробітні плати та комунальні послуги, пільги окремим категоріям населення тощо). Оскільки відсутні перспективи істотного зростання надходжень у найближчі роки, то у громад обмежені можливості щодо розбудови інфраструктури (медичної, соціальної, спортивної, освітньої тощо), залучення фахівців на роботу, створення управлінських структур. Зазначене призводить до низької спроможності великої кількості громад в Україні.

Ще однією супутньою проблемою незначних бюджетів є витрачання більшої частини коштів

на фінансування системи освіти, державного управління та житлово-комунального господарства. Інші сфери життя громади залишаються з мізерним фінансуванням (медицина, спорт, культура, будівництво капітальних споруд та доріг, інвестиції в розвиток виробництва, благоустрій територій, транспорт тощо). Після реформи значна кількість закладів освіти, медицини, культури, соціального захисту, спорту, які передані на баланс ОТГ, за розміром та наявним персоналом перевищують потреби громади. І навпаки – у сусідній громаді може відчуватись нестача таких об'єктів.

У зв'язку з вищенаведеним виникає потреба передання районним радам функцій управління в зазначених сферах. Для цього необхідно надати районним радам повноваження створювати виконавчі органи.

Також потребує вирішення проблема відсутності контролю за діяльністю та рішеннями органів місцевого самоврядування. РДА мали б бути перетворені на органи нагляду за законністю та координації дій органів місцевого самоврядування і центральної влади.

За причинами виникнення вищенаведені проблеми можна розділити на такі, що зумовлені незавершеністю адміністративної реформи, і такі, що є наслідком помилок під час здійснення реформи місцевого самоврядування. Для вирішення проблем із незавершеністю адміністративної реформи необхідно вжити заходів, що наведені на рис. 2.

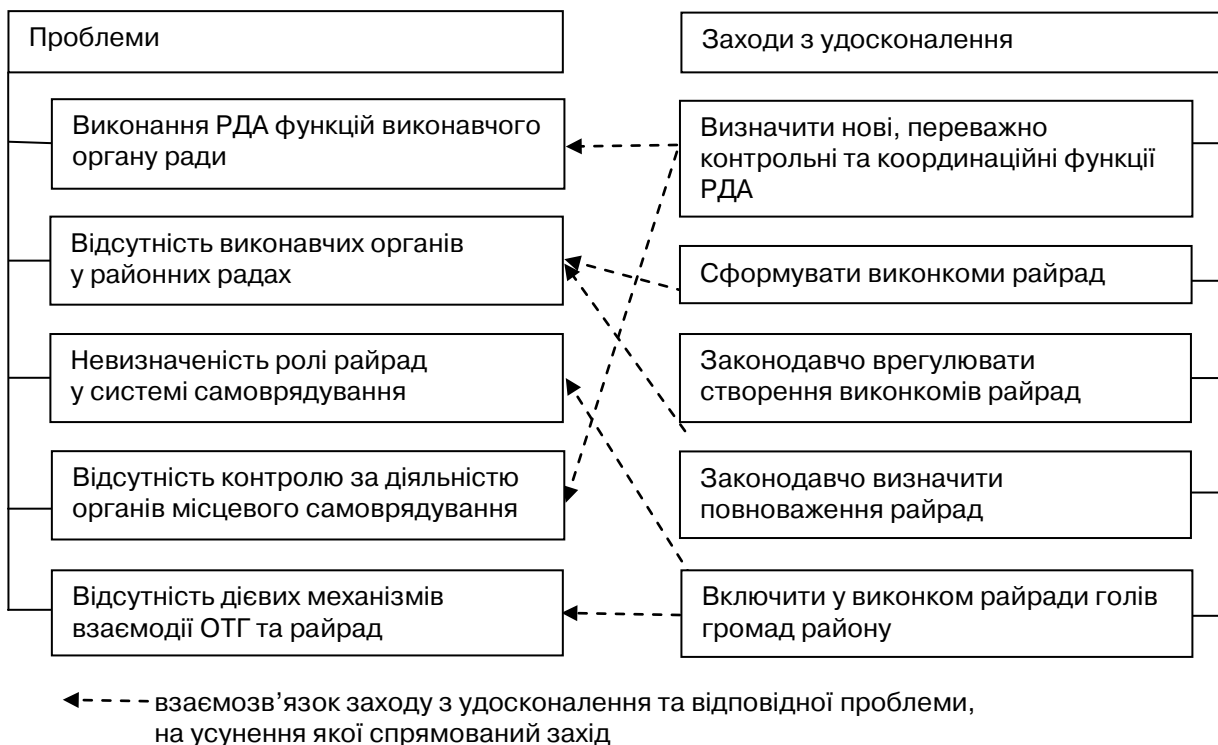


Рис. 2. Заходи з усунення проблем незавершеності адміністративної реформи

Районні ради повинні здійснювати функції з вирішення питань, які є спільними для кількох чи всіх громад району, а також проблем мешканців окремих громад, які вони самі вирішуватимуть менш ефективно, ніж орган самоврядування вищого рівня. Отже, районним радам доцільно частково чи повністю передати від територіальних громад повноваження та відповідну частку податкових надходжень для виконання зазначених функцій.

Так, виходячи з відсутності фінансових ресурсів та кадрового потенціалу територіальних громад, доцільніше передати районним радам функції з надання адміністративних послуг, управління освітою, медициною, великими об'єктами культури, спорту, соціального забезпечення тощо. Зазначене дасть змогу рівномірно розподілити фінансові видатки на відповідні заклади в районі, сформувати виконавчий орган районної ради із числа відповідних профільних працівників, зокрема РДА, нівелює відсутність кадрів, фінансів та необхідність формування громіздких органів в ОТГ.

Спільними питаннями мешканців району, якими повинні опікуватись районні ради, є ремонт міжміських доріг, управління об'єктами лісового та водного господарства, будівництво й обслуговування великих об'єктів із залученням приватних чи державних інвестицій тощо.

Очевидно, що виконання пропонованих розширених повноважень районних рад вимагає внесення змін до податкового та бюджетного законодавства для скерування до районних бюджетів істотної частки сплачуваних податків.

Для вирішення проблем із помилками реформування місцевого самоврядування необхідно вжити заходів, що наведені на рис. 3.

Насамперед помилки реформування стосуються невідповідності функцій і отриманих місцевими громадами можливостей управління інфраструктурою, неефективності розподілу повноважень між об'єднаними громадами та районними радами. Так, функції

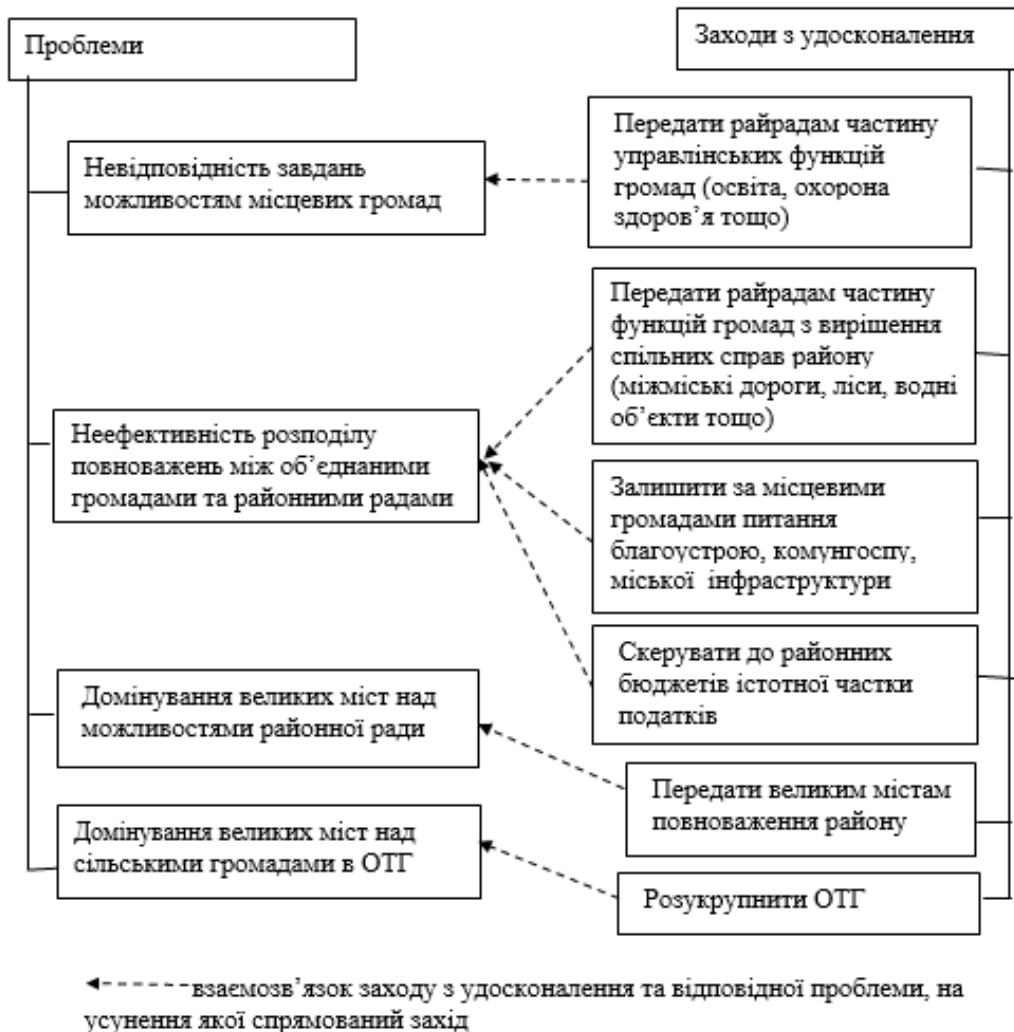


Рис. 3. Заходи з усунення помилок реформування місцевого самоврядування

з охорони здоров'я, надання адміністративних послуг тощо в європейській практиці переважно належать громадам базового рівня самоврядування [1]. В Україні «скопійовано» цей досвід, проте перешкодою для ефективного впровадження стало критичне відставання темпів економічного розвитку України, отже, значно нижча спроможність громад. Для подолання цієї проблеми було обрано спосіб укрупнення громад базового рівня через створення об'єднаних територіальних громад: спочатку добровільне – за їхньою ініціативою, а потім примусове – уже за рішенням державних адміністрацій та уряду. Це фактично знищило зміст базового рівня самоврядування на рівні населеного пункту, перетворивши його на регіональне врядування об'єднаної громади, яка за змістом є мінірайоном. Окремі ОТГ за своїми розмірами стали відповідати колишнім районам.

Висновки. Дослідження реформування місцевого самоврядування дало можливість виявити помилки реформування, диспропорції, що зумовили формування системи, у якій більшість повноважень зосереджена на базовому рівні, а на регіональному – обласні та районні органи самоврядування не виконують значущих функцій. Така перевантаженість зумовила неспроможність забезпечити бюджети ОТГ належним обсягом економічних ресурсів для повного виконання своїх обов'язків та управління майном. Значну частину таких витрат доцільно розподілити між кількома об'єднаними громадами, передавши регіональним самоврядним органам. Об'єднані

територіальні громади зможуть зосередитись на вирішенні спільних справ мешканців, як-от: благоустрій, комунальне господарство, залучення інвестицій тощо.

Визначення найбільш ефективного та гнучкого до змін механізму розподілу повноважень і економічних ресурсів між органами базового та регіонального рівнів є завданням наступних досліджень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дубина М.В. Зарубіжний досвід децентралізації влади та його адаптація до українських реалій. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 27. С. 46–49.
2. Конституція України станом на 1 січня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
3. Пак Н.Т. Централізація і децентралізація влади в Україні: сучасні виклики. Причорноморські економічні студії. 2019. Вип. 38–1. С. 132–139.
4. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 5 лютого 2015 р. № 157–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (дата звернення: 10.11.2021).
5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.11.2021).
6. Про утворення та ліквідацію районів : постанова Верховної Ради України від 17 липня 2020 р. № 807–IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/807-20#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
7. Територіальні громади. Децентралізація : веб-сайт URL: <https://decentralization.gov.ua> (дата звернення: 22.11.2021).

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

DIGITALIZATION AS A BASIS FOR IMPROVING THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPORT FOR THE MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT AT THE LEVEL OF THE TERRITORIAL COMMUNITY

У розвитку соціальної сфери територіальної громади має переважати принцип соціально-економічного партнерства (держави, територіальних органів управління, соціальних установ, бізнесу, громадських організацій та населення) у процесі виробництва, розподілу та використання соціальних послуг, що забезпечують баланс соціальних та економічних інтересів суб'єктів територіальної громади, а це потребує відповідного унормування. Проведені дослідження з виокремлення проблем місцевого самоврядування в соціальній сфері, а також сучасні умови децентралізації влади дозволили нам визначити цифровізацію як одну з головних стратегій ефективного управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади. На рівні територіальної громади мають активно впроваджуватися цифрові засоби автоматизації проєктування соціальних програм, системи цифрового менеджменту тощо. Важливо вибудувати цифрову взаємодію органів влади, ділової та наукової спільнот, виявити їхні потреби в галузі цифровізації, створити умови для широкого впровадження цифрових технологій, організувати підтримку стартапів суб'єктів малого та середнього підприємства в галузі розроблення та впровадження цифрових технологій через інформаційну й інвестиційну акселерацію. Необхідна якнайшвидша концентрація зусиль територіальної влади щодо здійснення цифровізації управління соціальної галузі. Водночас проведене нами дослідження вказує на те, що в умовах децентралізації цифровізація можлива лише за умови об'єднання зусиль і координації діяльності органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування й інститутів громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на розвиток соціальної сфери. У цьому аспекті є необхідність розроблення моделі цифровізації організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади.

Ключові слова: правове забезпечення, соціальна сфера, територіальна громада, цифровізація, модель.

The development of the social sphere of the territorial community should be dominated by the principle of socio-economic partnership (state, territorial authorities, social institutions, business, public organizations and the population) in the production, distribution and use of social services that balance social and economic interests territorial community, and this requires appropriate standardization. The research on the problems of local self-government in the social sphere, as well as the current conditions of decentralization of power have allowed us to identify digitalization as one of the main strategies for effective management of social development at the local community level. At the level of the territorial community, digital means of automating the design of social programs, digital management systems, etc. should be actively implemented. It is important to build digital interaction between government, business and scientific community, identify their needs in the field of digitalization, create conditions for widespread implementation of digital technologies, organize support for start-ups of small and medium enterprises in the development and implementation of digital technologies through information and investment acceleration. It is necessary to concentrate as soon as possible the efforts of the territorial authorities to digitize the management of the social sector. At the same time, our research indicates that in the context of decentralization, digitalization is possible only if the combined efforts and coordination of executive bodies, local governments and civil society institutions, whose activities are aimed at developing the social sphere. In this aspect, there is a need to develop a model of digitalization of organizational and legal support for the development of the social sphere at the level of the territorial community.

Key words: legal support, social sphere, territorial community, digitalization, model.

УДК 352.07
DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.26.12>

Семеніхіна О.В.

д. пед. наук,
завідувач кафедри інформатики
Сумський державний педагогічний
університет імені А.С. Макаренка

Харченко І.І.

д. пед. наук,
доцент кафедри державно-правових
дисциплін та українознавства
Сумський національний аграрний
університет

Шисенко І.В.

к. пед. наук,
доцент кафедри математики
Сумський державний педагогічний
університет імені А.С. Макаренка

Постановка проблеми в загальному вигляді. Нині в соціальній сфері наявні численні організаційно-нормативні, фінансові прогалини, які створюють чимало проблем та нівелюють процес децентралізації, отже, не дозволяють формувати ефективну систему управління процесами розвитку соціальної сфери територіальної громади. Уважаємо, що основою кризи в соціальній сфері на рівні територіальної громади є непрофесійне організаційно-правове забезпечення розвитку цієї сфери як органами державної влади, так

і органами місцевого самоврядування, відсторонення територіальної громади від вирішення вищевказаних проблем.

Це спонукає нині управлінців та науковців інтегрувати зусилля для пошуку нових ефективних взаємин у цій сфері та механізмів забезпечення управління розвитком соціальної сфери в сучасних умовах децентралізації [2]. У цьому контексті місцеве самоврядування, яке наближує управління до вирішення нагальних проблем населення, є гарантованим державою правом та реальною здатністю

територіальної громади самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання розвитку соціальної сфери. Тому дослідження проблеми управління розвитком соціальної сфери територіальної громади як базового елементу місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні має невідкладну актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження провідних засад державного управління та місцевого самоврядування зробили роботи науковців (О. Батанов, П. Ворона, В. Журавський, В. Кравченко, Ю. Молодожен, Н. Руда, С. Саханенко й інші), які розробляли теоретико-методологічні та практичні питання функціонування системи місцевого самоврядування й окремих її складників, а також виконавчих та представницьких органів місцевого самоврядування (Ю. Бальцій, О. Лазор, О. Сушинський, О. Чернецька й інші), механізмів взаємин суб'єктів місцевого самоврядування (М. Воронов, Є. Сергієнко, В. Шарий та інші), нормативно-правового забезпечення (Ю. Делі, В. Марущак та інші). Науковці зазначають, що формування високої якості життя територіальної громади за децентралізації влади в Україні й умов для розвитку та реалізації людського потенціалу досягається через ужиття таких заходів, як підтримка традиційних цінностей сім'ї, збереження та примноження місцевої культури, покращення екології, здоров'я людей, розвиток освіти, гарантування високого рівня безпеки населення, розвиток творчого потенціалу людини та безбар'єрного середовища для людей з обмеженими можливостями [1; 2; 4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте наявні дослідження акцентують увагу лише на окремих аспектах проблеми організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади, нині в Україні нами не виявлено системних досліджень механізмів забезпечення управління розвитком соціальної сфери на базовому рівні місцевого самоврядування в сучасних умовах децентралізації владних повноважень.

Мета статті – представити аналіз шляхів удосконалення організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади.

Виклад основного матеріалу. Соціальна інфраструктура, що визначає середовище проживання та середовище розвитку особистості, є основою забезпечення якості життя територіальної громади [2]. В умовах висо-

кого зносу та застарілих технологій, особливо в галузях середовища проживання, без інноваційного заміщення неможливо проводити політику відтворення. У розвитку соціальної сфери територіальної громади має переважати принцип соціально-економічного партнерства (держави, територіальних органів управління, соціальних установ, бізнесу, громадських організацій та населення) [3] у процесі виробництва, розподілу та використання соціальних послуг, що забезпечують баланс соціальних та економічних інтересів суб'єктів територіальної громади, а це потребує відповідного унормування.

Формування високої якості життя територіальної громади й умов для розвитку та реалізації людського потенціалу дозволить забезпечити позитивні зміни й у соціально-економічних показниках. Соціальний розвиток буде заснований на вирішенні таких завдань, як [2; 4]:

- розвиток системи територіальної підтримки сімей, зокрема і стосовно народження та виховання дітей;
- розвиток економічної самостійності сім'ї та створення умов для самостійного виконання нею своєї соціальної функції;
- підвищення цінності сімейного способу життя, збереження духовно-моральних традицій у сімейних стосунках та сімейному вихованні, сприяння в реалізації виховного та культурно-освітнього потенціалу сім'ї;
- розвиток життєохоронної функції сім'ї та створення умов для забезпечення здоров'я її членів;
- збільшення тривалості активного життя, створення умов та формування мотивації ведення здорового життя.

Аналіз медико-демографічної ситуації свідчить про необхідність як розвитку системи профілактичних заходів, пов'язаних із пропагандою здорового харчування та способу життя, так і подальшого розвитку системи охорони здоров'я, спрямованого на підвищення якості діагностики, доступності та якості медичної допомоги на рівні місцевих комунальних закладів охорони здоров'я.

Серед проблем, з якими нині зіткнулася територіальні громади у сфері освіти та науки, виокремимо:

- збереження диспропорції розподілу місць у загальноосвітніх та дошкільних закладах, що характеризується дефіцитом у міських та профіцитом у сільських муніципальних утвореннях;
- недостатність умов (зокрема, інфраструктурних, законодавчих) для розвитку сфери додаткових освітніх послуг, у бюджетних установах також;

- відсутність ефективних програм з індивідуальної роботи з обдарованими й успішними дітьми;

- низький рівень охоплення програмами технічного спрямування додаткової освіти;

- низький рівень взаємодії різнорівневих освітніх закладів один з одним, а також із громадськими організаціями, підприємствами з питань формування та реалізації освітньої політики;

- нестача та старіння педагогічних кадрів;

- відсутність дієвих заходів підтримки інноваційних проєктів;

- відсутність рівного доступу до бюджетного фінансування приватних осіб освітніх організацій, що реалізують програми додаткової освіти дітей.

Основна мета розвитку освіти на рівні територіальних громад – формування комфортного освітнього середовища, спрямованого на виявлення та розвиток потенціалу особистості, формування загальноосвітніх та професійних компетенцій особистості, що забезпечують її конкурентоспроможність на світовому рівні, адаптованих до інноваційних змін сучасної економіки на базі створення єдиної освітньо-виховної платформи із синхронізацією розвитку освітніх установ усіх рівнів.

У дошкільній та загальній освіті на рівні територіальної громади головним завданням є забезпечення 100% доступності для дітей віком до 3-х років дошкільної освіти; упровадження заходів щодо створення місць у дитячих садках та розвитку альтернативних форм надання послуг дошкільної освіти (сімейні групи, групи короткочасного перебування, консультаційні центри тощо); з метою надання якісної освіти для дітей з обмеженими можливостями здоров'я потрібна реалізація адаптованих освітніх програм та створення спеціальних умов, уведення до навчального процесу вузьких спеціалістів, оновлення технологій навчання, формування ресурсних центрів на базі спеціальних (корекційних) загальноосвітніх установ; збільшення охоплення додатковою освітою дітей шляхом створення дитячих технопарків, мобільних кванторіумів, ключових центрів на базі освітніх організацій, що реалізують програми вищої освіти, регіонального центру виявлення та підтримки обдарованих дітей, проведення місцевих заходів, націлених на підвищення мотивації, розкриття та розвиток здібностей і талантів дітей.

Основна мета соціального захисту населення на рівні територіальної громади полягає в підвищенні рівня та якості життя шляхом розвитку та вдосконалення системи заходів соціальної підтримки [3]. Пріоритетні напрями

такі: адресна соціальна підтримка малозабезпечених громадян; надання підтримки сім'ям із дітьми; реалізація основного права кожної дитини жити та виховуватись у сім'ї; покращення якості життя громадян старшого покоління; розвиток недержавного сектору соціального обслуговування; забезпечення рівних можливостей для громадян з інвалідністю.

Основні завдання з розвитку сфери фізичної культури та спорту на рівні територіальної громади мають передбачати формування доступних умов для занять фізичною культурою, спортом різних категорій населення (за місцем проживання), зокрема й будівництво малобюджетних спортивних споруд, спрямованих на розвиток масового спорту, популяризацію служби дворових інструкторів через забезпечення професійними кадрами галузі фізичної культури та спорту; збільшення частки громадян, які систематично займаються фізичною культурою та спортом, забезпечення доступу соціально орієнтованих некомерційних організацій до надання послуг у рамках територіальних програм у галузі фізичної культури та масового спорту [5].

Надзвичайно важливі проєкти й ініціативи, що підтримують та реалізують потенціал молодого покоління, зокрема й розвиток наявних і створення нових територіальних молодіжних та підлітково-молодіжних центрів, клубів та інших установ, чия діяльність спрямована на цивільно-патріотичне виховання, культурний розвиток, профілактику девіантної поведінки й успішну соціалізацію молоді, прищеплення інтересу до здорового способу життя, фізичної культури, спорту, навчання та праці.

Отже, проведені вище дослідження з виокремлення проблем місцевого самоврядування в соціальній сфері [3], а також сучасні умови децентралізації влади дозволили нам визначити цифровізацію як одну з головних стратегій ефективного управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади [5]. Справді, сучасна інформаційна економіка орієнтована на інновації та забезпечення ефективної ініціації ідей, генерацію та реалізацію нових рішень. Інформатизація соціальних процесів дозволяє зняти безліч обмежень із їхнього розвитку, зокрема й пов'язані з визначеністю ресурсної бази, прискоренням процесів розроблення управлінських, нормативних та правових рішень тощо. Сучасні цифрові системи управління процесами та ресурсами, як на рівні держави, так і на рівні територіальної громади, засновані на застосуванні математичних методів для ухвалення управлінських рішень і оброблення великих баз даних, мають комплек-

сний характер і дозволяють вирішити низку взаємопов'язаних завдань управління бізнес-процесами [5].

На рівні територіальної громади мають активно впроваджуватися цифрові засоби автоматизації проектування соціальних програм, системи цифрового менеджменту тощо. Важливо вибудувати цифрову взаємодію органів влади, ділової та наукової спільнот, виявити їхні потреби в галузі цифровізації, створити умови для широкого впровадження цифрових технологій, організувати підтримку стартапів суб'єктів малого та середнього підприємництва в галузі розроблення та впровадження цифрових технологій через інформаційну й інвестиційну акселерацію. Необхідна якнайшвидша концентрація зусиль територіальної влади щодо здійснення цифровізації управління соціальної галузі.

Основні завдання цифровізації як основи вдосконалення організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади передбачають:

- створення системи правового регулювання цифровізації, заснованої на гнучкому підході до кожного аспекту соціальної сфери через використання громадського активу на основі цифрових технологій;
- створення інфраструктури передачі, обробки та зберігання даних переважно з урахуванням вітчизняних розробок;
- гарантування інформаційної безпеки на основі вітчизняних розробок під час передачі, оброблення та зберігання даних, що гарантує захист інтересів особистості;
- створення наскрізних соціальних програм на основі функціонування цифрових технологій.

Основні механізми їх реалізації вбачаємо в участі територіальних громад у національній програмі «Цифрова держава», упровадженні цифрових технологій та платформних рішень у сферах територіального управління та надання соціальних послуг в інтересах населення, перетворення соціальної сфери за допомогою впровадження цифрових технологій та платформних рішень, упровадження «пілотних цифрових проєктів», зокрема й щодо оцінки ефективності витрачання коштів громади, контролю за діяльністю підрядних та субпідрядних організацій щодо дотримання умов контрактів за соціальними програмами, забезпечення залучення комерційних організацій у процес цифрової трансформації територіальних послуг, забезпечення можливості отримання результатів надання пріоритетних масових соціально

значущих послуг без відвідування багатофункціональних центрів або органів, що надають послуги, розвиток електронної освітньої платформи у сфері застосування цифрових технологій, забезпечення сприяння громадянам, зокрема і старшого віку, в освоєнні ключових цифрових компетентностей, створення умов для виявлення, підтримки та розвитку талантів в областях математики, інформатики, цифрових технологій для розвитку цифрової економіки, створення системи правового забезпечення проєктів із розроблення та впровадження цифрових технологій і платформних рішень.

Водночас проведене нами дослідження вказує на те, що в умовах децентралізації цифровізація можлива лише в разі об'єднання зусиль і координації діяльності органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування й інститутів громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на розвиток соціальної сфери. У цьому аспекті є необхідність розроблення моделі цифровізації організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади (далі – ТГ), яка представлена нами на рисунку 1.

Отже, розроблена модель ураховує особливості організаційно-нормативного забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальних громад та потреби населення громади в соціальному розвитку й отриманні відповідних якісних послуг на основі впровадження цифрових технологій.

Висновки. Для ефективного досягнення цілей організаційно-нормативного забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальних громад необхідне проведення змін від традиційного підходу, спрямованого на усунення поточних проблем, до програмно-проєктного підходу з урахуванням територіально-галузевих особливостей, що реалізує завдання цифровізації цієї галузі. Необхідно вдосконалювати інформаційно-управлінське середовище, яке створює передумови для активізації бізнесу, громадянського суспільства та подальшого розвитку соціальної сфери територіальної громади. Управління стратегічним розвитком територіальної громади необхідно розвивати через цифрове планування та цифрове виконання, що включає цифрове забезпечення нормативно-правової допомоги реалізації програм, проєктів та процесну діяльність із використанням нових цифрових управлінських технологій.

У наступних дослідженнях для ефективно реалізації політики розвитку соціальної



Рис. 1. Модель цифровізації організаційно-правового забезпечення управління розвитком соціальної сфери на рівні територіальної громади

сфери на рівні територіальної громади важливо приділити увагу проблемам цифрового забезпечення діяльності соціальних закладів, місцевих осередків різних товариств та громадських організацій, налагодження цифрової міжгалузевої та міжсекторальної взаємодії в соціальній роботі та здійсненні оцінки ефективності роботи в цьому напрямі на рівні громади (відповідно до розроблених показників), звітування перед громадою про стан відповідної роботи; забезпечення умов для громадської участі та контролю через упровадження цифрових технологій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Управління розвитком міста / В. Вакуленко та ін. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 389 с.
2. Гриненко А. Соціальна політика. Київ : КНЕУ, 2003. 309 с.
3. Концепція реформування місцевого самоврядування й територіальної організації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 30. С. 831.
4. Лазор О. Інституціоналізація публічної самоврядної влади в Україні : монографія. Львів, 2009. 440 с.
5. Ларіна Р., Владзимирський А., Балуєва О. Державний механізм забезпечення інформатизації системи охорони здоров'я : монографія / за заг. ред. В. Дорофієнко. Донецьк, 2008. 252 с.

НОВИЙ ВИД НАУКОВИХ ПОСЛУГ



Причорноморський
науково-дослідний інститут
економіки та інновацій

Шановні колеги! Питання академічної доброчесності є надзвичайно актуальними у наш час. Враховуючи великі масиви інформації, що з'являються у всесвітній мережі, жоден вчений не може бути впевненим, що його авторське право захищене. Крім того, поширеною є ситуація, коли декілька вчених в одній галузі науки користуються однаковими джерелами інформації, а в результаті безкоштовні

програми пошуку плагіату засвідчують стовідсоткові збіги тексту, що може призвести до безпідставних звинувачень у плагіаті, особливо після перевірки за базою даних авторефератів та дисертацій. Це викликано тим, що порівняння з іншими дисертаціями не вказує на використання спільних першоджерел (статей, монографій, статистичних щорічників, словників тощо), а однозначно визначає тільки збіг тексту, ігноруючи навіть цитати. Важливим є також те, що чинне законодавство однозначно визначає, що перевірку може здійснювати виключно установа за профілем дослідження, а не поширені в мережі безкоштовні програми. Для уникнення подібних ситуацій ми пропонуємо Вам скористатися науковою **послугою оцінки технічної унікальності наукового тексту** за допомогою *ліцензованого* програмного забезпечення, яке гарантує похибку перевірки до 3%. Переваги такої перевірки порівняно з іншими методами:

- Ви укладаєте угоду про надання послуг;
- Ваш файл *не розміщується у мережі*, тобто інформація і авторство залишаються анонімними;
- Ви отримуєте звіт, підготовлений за допомогою *ліцензованого* програмного забезпечення; порівняльну таблицю однакових фрагментів тексту із зазначенням джерела; *офіційний звіт про надану послугу* із зазначенням результатів;
- Ви отримуєте вичерпну інформацію про текстові збіги у Вашому дослідженні та дослідженнях інших авторів не тільки *українською, але і російською та англійською мовами*;
- Ви користуєтесь програмним забезпеченням, яке використовується *тільки спеціалізованими науковими та освітніми установами* і розроблене виключно для пошуку текстових збігів *саме у наукових дослідженнях*, а не у публіцистиці, рекламних веб-сайтах тощо;
- Виключна робота з авторами – ніхто, крім автора тексту, не зможе замовити у нас перевірку цього тексту, що убезпечить Вас від *перевірок третіми особами*;
- Ви отримуєте можливість коректно оформити посилання на першоджерела;
- Існує можливість перевірки *будь-яких наукових досліджень*: статей, рефератів, авторефератів, дисертацій, доповідей, тез, звітів тощо.

Терміни і вартість перевірки і надання звіту:		
Характер наукової роботи	Терміни (робочих днів)	Вартість
Докторська дисертація	5 – 10	5500 грн
Кандидатська дисертація	3 – 7	3500 грн
Автореферат	1 – 2	500 грн
Стаття (обсягом до 12 сторінок)	1 – 2	500 грн
Інші види робіт	За домовленістю	За домовленістю

Для того, щоб замовити послугу, Вам необхідно звернутись електронною поштою до Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій, вказавши у темі листа «Оцінка унікальності тексту». У листі вкажіть адресу для листування, додайте файл у форматі MS Word з текстом наукового дослідження. Фахівець відповідного відділу надасть Вам відповідь щодо процедури здійснення експертизи.

Контактна особа:

Партенюха Дар'я – молодший науковий співробітник

Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій.

+38 (048) 709-38-69

+38 (093) 253-57-15

info@iei.od.ua

З повагою,
дирекція Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій

Наукове видання

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Науковий журнал

Випуск 26

Коректура • Я. Вишнякова

Комп'ютерна верстка • О. Молодецька

Формат 60x84/8. Гарнітура Pragmatica.
Папір офсетний. Цифровий друк. Обл.-вид. арк. 6,74. Ум. друк. арк. 7,90.
Підписано до друку 28.12.2021. Замов. № 0122/041. Наклад 100 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефони: +38 (048) 709 38 69, +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.