

**Присяжний Юрій**

(науковий керівник: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

## **УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ**

Сучасний стан соціальної інфраструктури в Україні характеризується наявністю низки наболілих проблем, які не вдається вирішити роками, зокрема: невпорядкованістю відносин власності на об'єкти соціальної інфраструктури; недостатність бюджетних коштів для ефективного функціонування та розвитку відповідних об'єктів та відсутність дієвих стимулів залучення коштів з інших джерел; низька якість послуг, що надаються населенню цими об'єктами тощо.

Більшість зарубіжних країн вирішили подібні проблеми за допомогою активного впровадження проектів державно-приватного партнерства, які виступають ефективним та перспективним інструментом економічного і соціального розвитку, засобом залучення коштів у проекти, де державні та місцеві органи влади намагаються зберегти контроль та налагодити співпрацю з інвесторами.

Незважаючи на те, що у соціальну сферу (освіту, охорону здоров'я, туристичну галузь та сферу збереження культурної спадщини) практика впровадження проектів державно-приватного партнерства прийшла значно пізніше, ніж у традиційні сфери (транспортну інфраструктуру та житлово-комунальне господарство), вона стала не менш успішною та для деяких країн світу – пріоритетною.

Практичне використання перспективних форм державно-приватного партнерства в сфері культури у вітчизняних реаліях стикається з рядом проблем, зокрема: недосконалістю нормативно-правової бази; відсутністю чіткого механізму регулювання тарифів на послуги в сфері культури, що спричиняє значні ускладнення при

спробі розрахунку приблизних строків окупності проектів, а також при визначенні ефективності капіталовкладень; «творчою складовою», яка полягає в тому, що при реалізації проектів реконструкції та модернізації театрів з використанням механізмів державно-приватного партнерства виникають проблеми, пов'язані із негативним ставленням творчих працівників до такої практики у зв'язку із можливою зміною форми управління закладом, зміною репертуару і творчого колективу.

В практичному плані, стимулювання розвитку державно-приватного партнерства в культурній сфері на території України доцільно здійснити шляхом: складання переліку державних послуг в культурній сфері, надання яких може бути передане недержавним постачальникам, а також видів відповідного державного майна, експлуатація якого може стати предметом державно-приватного партнерства; аналізу діючих та потенційних державних та регіональних цільових комплексних програм на предмет включення заходів, спрямованих на розвиток механізмів державно-приватного партнерства; визначення можливості та підготовка пропозицій щодо реалізації пілотних проектів державно-приватного партнерства; поширення позитивної інформації о реалізованих проектах в сфері культури з використанням інструментів державно-приватного партнерства.

Резюмуючи пропозиції, відзначимо, що угоди з державно-приватного партнерства повинні надаватися в рамках відкритих та прозорих процедур, оскільки детальне економічне обґрунтування, система відповідних стимулів, точна оцінка ризиків та продумане управління ними є вирішальними для обох сторін – держави та приватного бізнесу. Всі проекти державно-приватного партнерства повинні бути побудовані таким чином, щоб досягався максимально можливий рівень соціально-економічного добробуту – вигреш від підвищення ефективності внаслідок запровадження державно-приватного партнерства розподілявся або як добробут споживачів через зниження цін або як прибуток виробників через зниження

витрат за незмінного рівня цін (виграш частково перерозподіляється до державного бюджету через конкурентні торги за надання контракту).

**Прокіпчук Тетяна**

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Августин Р.Р.)

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ ЮСТИЦІЇ**

Аналіз функціонування системи підготовки державних службовців свідчить, що вона добре організована, про те має деякі недоліки. До них належать: недостатнє використання інноваційних технологій навчання, невідповідність освіти європейським стандартам, низький рівень індивідуалізації навчальних програм, відсутність інформаційного забезпечення навчального процесу на базі Інтернет, відірваність від реалій тощо [1].

Для вирішення проблем із кадрового забезпечення, підвищення рівня професіоналізму та компетентності державних службовців органів юстиції області на нашу думку необхідно:

– визнати професійне навчання як обов'язкову невід'ємну складову професійної діяльності державних службовців та осіб з кадрового резерву і роботи з персоналом;

– запровадити постійне вивчення потреб державних службовців у професійному навчанні на основі результатів оцінювання діяльності відповідно до ключових обов'язків, шляхом анкетування та опитування працівників, визначення кількісної і якісної потреби в навчанні кадрів;

– посилити роботу по відбору молодих, перспективних держслужбовців на навчання до Національної академії державного управління при Президентові України та її Львівського регіонального інституту.