

**Христина ЗНАК**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

## **ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СПІВРОБІТНИЦТВА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

На сучасному етапі розвитку публічного управління у процесі функціонування територіальних громад часто виникають проблеми, які вони не в змозі вирішити самостійно. Труднощі, головним чином, стосуються фінансової або інфраструктурної неспроможності громади. У зв'язку з цим, все більшої актуальності набувають питання організації співробітництва територіальних громад, які поєднавши свої ресурси, знання і досвід, матимуть змогу вирішити загальні проблеми розвитку своїх територій.

Організаційну основу співробітництва територіальних громад, форми, принципи, механізми його стимулювання, фінансування та контролю формулює Закон України «Про співробітництво територіальних громад», згідно якого під співробітництвом територіальних громад розуміються відносини двох чи більше територіальних громад, співпраця яких здійснюється згідно договору задля підтримки та забезпечення економічного, соціального, культурного розвитку територій, поліпшення якості наданих послуг населенню на основі спільної мети та інтересів, дієвого використання органами місцевого самоврядування визначених законодавством повноважень [1].

Досягнення цілей розвитку співробітництва територіальних громад в Україні, дієва реалізація конкретних проєктів співробітництва передбачають розробку ефективного організаційного механізму, в основу якого мають бути покладені сучасні управлінські технології. Організаційний механізм можна характеризувати як сукупність заходів, спрямованих на здійснення послідовного виконання робіт, формування належних організаційних структур, у рамках яких здійснюється певна діяльність [2, с. 212]. Цей механізм перш за все передбачає використання інструментів, які дозволять оптимізувати процеси узгодження інтересів, координації дій територіальних громад та їх органів, що слугуватиме основою підвищення якості вирішення питань місцевого значення.

Законодавчо визначено п'ять форм співробітництва територіальних громад, котрі розкривають широкі можливості для співпраці, це зокрема:

1) делегування одному із суб'єктів співробітництва іншими суб'єктами співробітництва реалізацію одного чи кількох завдань із передачею йому відповідних ресурсів;

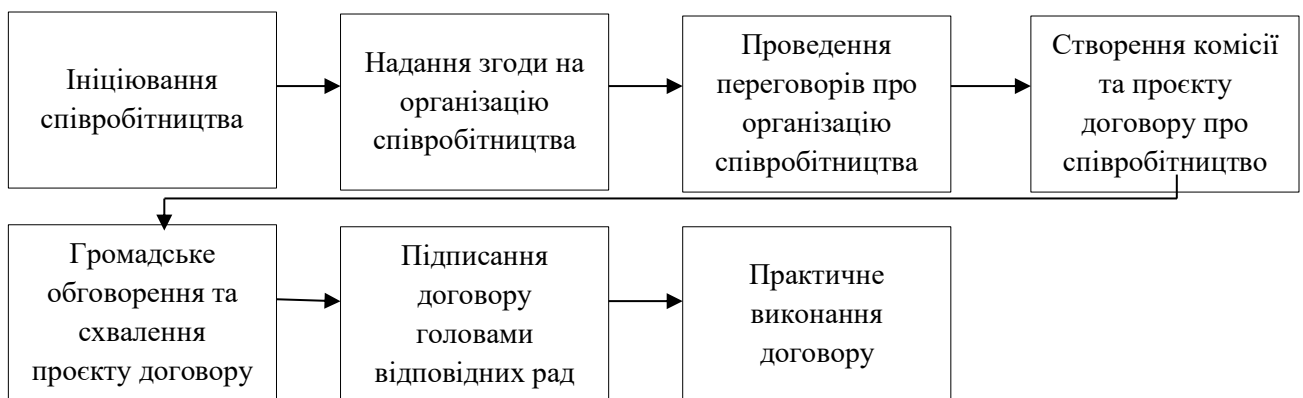
2) реалізація спільних проєктів, що являє собою координацію діяльності суб'єктів співробітництва та акумулювання ними на визначений період ресурсів із метою спільного здійснення відповідних заходів;

3) спільне фінансування (утримання) суб'єктами співробітництва підприємств, установ та організацій комунальної форми власності – інфраструктурних об'єктів;

4) утворення суб'єктами співробітництва спільних комунальних підприємств, установ та організацій – спільних інфраструктурних об'єктів;

5) утворення суб'єктами співробітництва спільного органу управління задля спільного виконання визначених законом повноважень [1].

Названі форми співробітництва можна умовно розділити на такі види як: господарсько-правові (форми, що пов'язані із утворенням чи фінансуванням інфраструктурних об'єктів та реалізацією проєктів) та публічно-правові (форми, пов'язані із виконанням повноважень місцевого самоврядування) [3]. Процес становлення організації співробітництва територіальних громад за кожною із наведених вище форм здійснюється за певним алгоритмом, що формується із низки логічно-послідовних кроків, яку наведено на рисунку 1.



**Рис. 1. Етапи процесу встановлення співробітництва територіальних громад**

Договір про співробітництво набирає чинності через 10 днів з дати його укладення із врахуванням вимог бюджетного законодавства, якщо суб'єкти співробітництва не домовились про інші терміни, про що зазначається у договорі.

Якщо організаційна система прийняття рішень у рамках співробітництва територіальних громад являється нечіткою, незрозумілою та нераціональною, то співробітництво буде неефективним. Унаслідок поганої регламентації стає можливим суб'єктивізм й упередженість під час виконання завдань співробітництва, його реалізація залишатиметься значною мірою непрозорою та закритою. Це, у свою чергу, може збільшити недовіру до співробітництва з боку

відповідних територіальних громад і створити додаткові можливості для зловживань та безвідповідальності. За таких умов одним з основних інструментів організаційного механізму раціоналізації співробітництва територіальних громад є регламентація взаємодії.

Правильна організація співробітництва територіальних громад дозволить значно підвищити рівень розвитку кожного із суб'єктів співпраці, більш раціонально використовувати внутрішні ресурси громад завдяки ефекту синергії, сприятиме покращенню якості надання муніципальних послуг населенню, забезпечить належне виконання обов'язків і повноважень органами місцевого самоврядування та дасть змогу акумулювати нові фінансові надходження.

***Список використаних джерел:***

1. Закон України «Про співробітництво територіальних громад» від 17 червня 2014 року № 1508-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text>

2. Мусаєва І. А. Сутність організаційного механізму державного управління фінансовим забезпеченням регіону. Ефективність держ. упр. 2016. Вип. 3. С. 208-215

3. Любченко П. М. Співробітництво територіальних громад: теорія і практика. Конституційне та муніципальне право. Проблеми законності. 2015. Вип. 129. С.50-59. URL.: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz\\_2015\\_129\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2015_129_8)

**Антон ІЛЬЧУК**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ  
СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Будь-яка стратегія підприємства спрямована на підтримку його довгострокової конкурентної позиції на ринку. Основним елементом досягнення довгострокової конкурентної позиції підприємства на сьогодні є саме стратегічне управління персоналом, головною метою якого є забезпечення адекватного умовам зовнішнього та внутрішнього середовища формування конкурентоспроможного трудового потенціалу підприємства на тривалий період, що дозволить підприємству виживати, розвиватися та досягати своїх цілей.

У стратегічному управлінні персоналом як об'єкт управління