

впливу на ефективне використання потенціалу персоналу у відтворювальному процесі підприємства. Основна мета управління персоналом – поєднання у рамках кадрової політики підприємства ефективного планування потреби у персоналі, науково обґрунтованої та застосованої практично оцінки персоналу, планування кар'єрного зростання, ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей робітників, результативного контролю й оптимального вирішення задач, які визначаються вимогами ринку.

Список використаних джерел:

1. Ландсман В. А. Удосконалення кадрової роботи в органах державного управління. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2013. № 1 (41). С. 117–121
2. Міненко М. А. Публічне управління: теорія та методологія : монографія. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 404 с.
3. Інноваційний розвиток підприємства: навч. посіб.] За ред. П.П. Микитюка. Тернопіль: Принтер Інформ, 2015. 224 с.
4. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
5. Продан І.О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 776. С. 61–66

Анастасія ПАНЧЕНКО

здобувачка освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ЗДІЙСНЕННЯ ГРОМАДСЬКИХ
МОНІТОРИНГУ І КОНТРОЛЮ ЯК ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ
ПУБЛІЧНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

Державну екологічну політику на регіональному рівні реалізують органи державної влади та суб'єкти, що мають спеціальні повноваження, а також інші органи відомчого управління та контролю, органи спеціалізованого функціонального управління, органи спеціалізованого управління використанням окремих видів ресурсів та органи громадського управління.

Значна кількість суб'єктів екологічного управління ускладнює процеси здійснення громадських моніторингу і контролю як функцій управління цими органами. Більше того, дієвою і активно використовуваною формою громадського впливу має бути партнерство, партнерська діяльність з цими суб'єктами екологічного управління. Саме це уможливить реальну (дієву) участь громадськості та її вплив (через екологічні моніторинг і контроль) на процес екологічного управління регіоном, здійснюваний цими органами.

У Тернопільському регіоні ведеться активна робота з боку Громадської ради при Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА (громадської ради) та Робочої групи з питань здійснення контролю у сфері охорони довкілля і використання природних ресурсів, організаційне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення діяльності якої здійснює Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА. Однак, для того, щоб посилити партнерські стосунки усіх суб'єктів регіонального екологічного управління, доцільно створити громадську екологічну платформу у Тернопільській області.

Значимість створення пропонованої громадської екологічної платформи у Тернопільській області посилюється фактом існування множини екологічних проблем регіону, які вимагають спільного вирішення усіма зацікавленими сторонами (стейкхолдерами).

Важливо вказати на те, що формування пропонованої громадської екологічної платформи у Тернопільській області дозволить обговорювати і спільно розв'язувати проблеми, вирішення яких стосується досягнення стратегічної мети „зеленої” політики регіону, зокрема:

- усунення існуючих диспропорцій в галузевій структурі економіки регіону (це зменшить імовірність виникнення загроз, пов'язаних із зростанням рівня забруднення через зношеність основних фондів, та нівелює ризик збільшення антропогенного тиску на довкілля);
- розбудова інфраструктури охорони навколишнього природного середовища (дозволить послабити антропогенний тиск на довкілля регіону);
- усунення існуючих диспропорцій у відтворювальній структурі економіки регіону (створить умови для інвестиційно-інноваційної активності суб'єктів господарювання);
- формування ефективної інноваційної політики регіону (забезпечить умови трансформації результатів наукових досліджень у ресурсозберігаючі, маловідходні технології та конкурентоспроможні екологічні товари і послуги);
- цільовий розвиток фінансово-кредитного механізму охорони навколишнього природного середовища, першочергово, шляхом переходу до програмно-цільових методів управління захистом довкілля;

- розбудова інфраструктури охорони навколишнього природного середовища, перш за все, через розвиток екологічного бізнесу і громадського сектору економіки регіону.

Отже, метою створення громадської екологічної платформи у Тернопільській області має бути:

- формування постійно діючого комунікаційного майданчика для діалогу всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів);

- громадські моніторинг і контроль екологічних проблем регіону та управлінських рішень, що примаються для їх вирішення.

Пропонована громадська екологічна платформа у Тернопільській області повинна бути багатфункціональною і виконувати важливе завдання навантаження.

Функціональне навантаження пропонованої громадської екологічної платформи у Тернопільській області охоплюватиме реалізацію низки загальних і специфічних (конкретних) функцій щодо захисту довкілля, зокрема:

1) автоматизація заємодії держави, бізнесу, громадськості та інститутів ринкової інфраструктури;

2) організацію громадських моніторингу і контролю у всіх сферах життєдіяльності регіону, що чинять вплив на довкілля і, дотичні до захисту довкілля;

3) здійснення широкої просвітницької роботи в галузі екології та збереження елементів навколишнього природного середовища від антропогенного впливу;

4) проведення семінарів та тренінгів з метою інформування усіх суб'єктів екологічного управління щодо вимог Євросоюзу з охорони довкілля,

5) організацію громадської екоекспертизи проектів господарської та іншої діяльності;

6) ініціювання розробки державних і регіональних програм, спрямованих на ревіталізацію порушених елементів довкілля регіону, а також розвиток ресурсо- та енергозбереження;

7) внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавчої і нормативно-правової бази України в сфері екологічного управління;

8) організацію постійної взаємодії громадськості, органів державного та регіонального управління і органів місцевого самоврядування, представників підприємницького сектору, експертів, юристів, науковців, ЗМІ для вирішення еколого-економічних питань;

9) забезпечення 100 відсоткового доступу широкого загалу до екологічних питань, зокрема, через створення таких реєстрів у структурі блоку 1 «Відкритий доступ до актуальної інформації про довкілля регіону і управлінські рішення, які

приймаються для його захисту і покращення» платформи: забруднювачів атмосферного повітря регіону; забруднювачів водних об'єктів регіону; продуцентів відходів у регіоні; статистики щодо антропогенного тиску на атмосферне повітря, водне середовище та утворення відходів; статистики щодо реалізації природоохоронних заходів суб'єктами господарювання регіону; статистики щодо інвестування у захист довкілля регіону (державою, територіальними громадами, суб'єктами ринку).

Список використаних джерел

1. Міщук Є. Керівник і його роль в організації діяльності посадових осіб публічної адміністрації. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1010>
2. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. Б.В.Новіков, Г.Ф.Сініюк, П.В.Круш. К. : Центр навч. літ-ри, 2004. 560 с.
3. Лігінчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности руководителя: Учебный курс. URL: <http://www.ecollege.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006>.
4. Осадча Н.В. Репутація керівництва у контексті формування репутації підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №10. С. 149-152.
5. Гончарук Н. Т. Портрет керівника в державному управлінні: соціально-психологічний аспект. Н.Т.Гончарук, І.Г.Сурай Вісн. НАДУ. 2010. № 2.
6. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби: дис.... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03. К., 2007. 487 с.

Олександр ПЛЯНЦКОВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Оксана АПОСТОЛЮК

НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки України основним ресурсом підприємства є персонал, який впливає на зростання продуктивності праці та ефективність діяльності підприємницьких структур. Використання та розвиток персоналу на кожному підприємстві залежить від мотивації праці. Мотивація є домінантом активізації людського фактору, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, але і забезпечує їх ефективне функціонування. Серед факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці та одночасно є складовими мотивації праці персоналу належать: матеріальна зацікавленість