

**Іван ЗІНЬ**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Кривокульська Н.М.)

### **ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ РОЗРОБЛЕННЯ РЕГІОНАМИ СТРАТЕГІЙ ЇХ РОЗВИТКУ**

Усунення диспропорцій і асиметрій у розвитку регіонів можна досягти шляхом використання стратегічного управління і розроблення стратегій розвитку регіонів.

Стратегічне планування регіонального розвитку в Україні було запроваджено Законом «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8.09.2005 р. № 2850-IV. З цією метою розроблено Державну стратегію регіонального розвитку України на період до 2015 р., у якій були визначені ключові проблеми розвитку регіонів: 1) низькі інвестиційна привабливість регіонів та інноваційна активність; 2) нерозвинена виробнича та соціальна інфраструктура; 3) зростання регіональних диспропорцій у сфері соціально-економічного розвитку регіонів; 4) слабкі міжрегіональні зв'язки; 5) нераціональне використання людського потенціалу. Вирішити комплекс цих проблем передбачалося на підґрунті виконання чотирьох стратегічних завдань: підвищення конкурентоспроможності регіонів та зміцнення їх ресурсного потенціалу; розвитку людських ресурсів; розвитку міжрегіональної співпраці; створення інституційних умов для розвитку регіонів. Ці пріоритети були визнані домінуючими у більшості регіональних стратегій соціально-економічного розвитку до 2015 року, прийнятих майже в усіх регіонах України [1, с. 3].

Отже, об'єктивними причинами, які зумовлюють необхідність розробки регіонами стратегій є:

- підвищення конкурентоспроможності регіонів;
- забезпечення територіальної соціально-еколого-економічної інтеграції;
- досягнення ефективності управління регіонами;
- скорочення дисбалансів розвитку регіонів через першочергову підтримку менш розвинутих територій та територій з проблемами розвитку;
- стимулювання розвитку регіонів (шляхом проведення заходів із розбудови та зміцнення економічної інфраструктури міст, залучення інвестицій, впровадження інновацій та ін.). Приміром, обсяг прямих

іноземних інвестицій на одну особу в Тернопільській області станом на 01.01.2013 року був найнижчим в Україні і становив 60,1 дол. США [2, с. 14];

– ліквідація асиметрій у наявних доходах населення за регіонами країни. Під наявними доходами розуміється максимальний обсяг доходів, які можуть бути використані домашніми господарствами на придбання споживчих товарів та оплату послуг. Вони включають заробітну плату, прибуток, змішаний дохід, сальдо доходів від власності, соціальні допомоги, інші одержані поточні трансферти за виключенням сплачених, зокрема поточних податків на доходи та майно. Наприклад, у 2010 році до п'ятірки регіонів з найнижчим показником наявних доходів населення увійшли: Закарпатська, Чернівецька, Тернопільська, Волинська, Рівненська області [2, с. 18-19];

– підтримка функціональної взаємодії мережі малих міст та актуалізація їх ролі у розвитку регіонів (через формування заходів щодо вирішення спільних проблем ЖКГ, зайнятості населення);

– розширення доступу громадян до отримання публічних послуг та ін. Приміром, в частині використання культурного потенціалу вкажемо на те, що близько 80-90% клубів у всіх регіонах розташовані у сільській місцевості. При цьому, якщо в Івано-Франківській, Тернопільській, Черкаській, Чернівецькій областях на 10 сільських населених пунктів припадає 8-9 клубів, то в Дніпропетровській, Донецькій, Сумській, Харківській областях – 3-4 клуби [2, с. 37].

До переваг розроблення стратегій розвитку регіонів віднесемо:

- формування дієвої моделі управління розвитком регіону;
- посилення стабільності соціально-економічного розвитку регіону і його конкурентоспроможності;
- стимулювання розвитку підприємницької діяльності та створення нових робочих місць. Це уможливить усунення нерівномірностей у оплаті праці (наприклад, найбільше середньомісячна заробітна плата по регіону перевищувала середнє її значення у малому підприємстві у Луганській області (2,2 раза); найменше – у Тернопільській (1,5 раза) [2, с. 32]. Крім цього, це дозволить зменшити асиметрію у доходах населення (узагальнення змін, що відбулися у доходах населення на регіональному рівні, показало відносне збільшення у структурі доходів частки соціальної складової і відносне зменшення (в окремих випадках суттєве) ролі тієї частки доходів, що формується в результаті економічної діяльності [2, с. 20]);
- посилення фінансової спроможності регіонів;

– підвищення якості життя населення.

*Література:*

1. Стратегії розвитку регіонів: шляхи забезпечення дієвості. Збірник матеріалів «круглого столу» / за ред. С. О. Білої. – К. : НІСД, 2011. – 88 с.

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року: проект [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.csi.org.ua/www/wp-content/uploads/2013/05/nsrdu2020\\_1.pdf](http://www.csi.org.ua/www/wp-content/uploads/2013/05/nsrdu2020_1.pdf)

**Вадим ЗУБЕНКЕВИЧ**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Велещук С.С.)

**ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ТА ВИКОНАВЧОЇ ДИСЦИПЛІНИ В  
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

Управління персоналом – це невід’ємна частина діяльності будь-якої установи, яка забезпечує ефективне функціонування. Від правильно побудованої системи оцінки персоналу буде залежати продуктивність праці, як нового співробітника, так і колективу в цілому. Висока продуктивність праці сприяє високим результатам діяльності.

Управління є тією рушійною силою, яка націлена на активізацію людини через створення оптимальних умов для прояву та розвитку її творчого потенціалу. Тому керівнику закладу освіти слід орієнтуватися в різноманітності сучасних управлінських ідей, вивчати й успішно застосовувати досягнення науки та перспективного педагогічного досвіду, організувати творчу діяльність. Саме тому управління освітніми процесами є актуальним, оскільки шкільна практика свідчить про недостатню підготовленість керівників шкіл до професійної управлінської діяльності, про відсутність у багатьох із них необхідної управлінської культури, яка виражається через розвиток особистості.

Тому оцінка трудової і виконавської діяльності працівників – одна з найважливіших функцій управління персоналом, яка дозволяє зв'язати між собою всі елементи системи управління персоналом, такі як планування потреби в працівниках, відбір, адаптація, стимулювання праці, розвиток здібностей, планування кар'єри співробітників. Оцінка трудової і виконавської діяльності працівників персоналу необхідна для виявлення професійних і особистісних якостей працівника, які можуть

вплинути на діяльність установи, як з позитивного, так і негативного боку.

Значний внесок у дослідженні механізму оцінки діяльності персоналу присвячені такі роботи вітчизняних вчених: М. І. Долішній, П. Е. Біленький, Б. Ф. Цапенко, О. І. Замора, Є. Качан, В. В. Онікієнко, В. О. Романішин, Ю. Г. Одегов.

Управління трудовою дисципліною і раціональним використанням робочого часу тісно пов'язане з системою заходів з формування стабільних трудових колективів, що зумовлено їх взаємозалежністю. Давно помічено: чим вище рівень дисципліни, тим менше плинність кадрів, і навпаки. Різними дослідженнями доведено тісний зв'язок стану трудової дисципліни з підвищенням рівня освіти і кваліфікації робітників, організацією наставництва, рівнем виховної роботи в робітничих гуртожитках та організацією дозвілля, умовами праці та санітарно-побутовими умовами та в цілому задоволеністю працею. Іншими словами, робота щодо зміцнення трудової дисципліни та формуванню стабільних трудових колективів передбачає розробку і здійснення єдиного комплексу заходів технічного, економічного, соціального та виховного характеру.

Головна увага в організації роботи щодо зміцнення трудової дисципліни повинно бути спрямоване на усунення причин, що породжують прояв різних видів порушень. До основних видів порушень трудової дисципліни відносяться:

- запізнення на роботу на початку зміни і після обідньої перерви;
- передчасний відхід з роботи на обідню перерву і в кінці робочого дня;
- прогули;
- поява на роботі в нетверезому стані;
- несвоєчасне або не в повному обсязі виконання трудових обов'язків, неповне і нераціональне використання робочого часу для продуктивної праці.

Управління процесом зміцнення трудової дисципліни та раціональним використанням робочого часу в загальноосвітньому закладі необхідно забезпечити за рахунок:

- аналізу та оцінки стану трудової дисципліни в організації і її структурних підрозділах;
- обліку робочого часу та контролю за його використанням, обліку порушень трудової дисципліни;
- планування та організації виконання заходів, спрямованих на зміцнення трудової дисципліни.