

Управлінські інновації в державному устрою та регіонах

Євгеній Зубер

*студент, кафедри управління проектами і процесами
Навчально-наукового інституту менеджменту та освіти дорослих,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

Адміністративно-територіальний устрій, який довгий час діяв на території України, перестав відповідати сучасним вимогам побудови демократичної держави. Тому для того, щоб підвищити ефективність функціонування системи державного управління, з'явилася нагальна потреба провести адміністративно-територіальну реформу. Досвід управління в Україні показує, що політика регіонів не завжди відповідає політиці держави. Регіони можуть мати свої пріоритетні напрямки розвитку, які іноді не збігаються з державними. Політика держави і регіонів повинні становити одне ціле, доповнювати та збагачувати одна одну. Європейський досвід показує: зробити більш ефективним державне управління допоможе децентралізація. Метою цієї реформи є створення ефективної системи влади на всіх рівнях (громада-район-область), передачею максимально можливої кількості повноважень на найближчий до громадянина рівень-громадам, а також створити умови для динамічного розвитку регіонів і надання якісних та доступних суспільних послуг громадянам [1]. Тобто це все має на меті покращити життя та добробут кожного українця. В Україні цей процес розпочався у 2014 році з прийняттям низки законів. Стаття 7 Закону України «Про засади адміністративно-територіального устрою України» каже, що це адміністративно-територіальна одиниця базового рівня, до складу якої входять один або декілька населених пунктів [2]. Громади можуть об'єднуватись і, таким чином, утворювати об'єднані територіальні громади (ОТГ). Їх об'єднання дозволило ново-утвореним органам місцевого самоврядування дістати відповідні повноваження та ресурси, що їх раніше мали міста обласного значення. Також громади матимуть право більше розпоряджатись своїм бюджетом.

Якщо раніше в Україні зібрані у містах та селах податки йшли до центрального органу, там ці кошти перерозподілялися і потім направлялися назад, то, згідно з реформою, вони залишатимуться на місцях. Тобто місцеві органи самоврядування будуть мати стимул працювати на благо своїх громад чи ОТГ, адже вони самі вирішуватимуть, скільки потрібно вкласти коштів у ту чи іншу галузь. Також необхідні дозволи та реєстраційні документи для ведення бізнесу можна буде отримати у місцевих центрах надання адміністративних послуг. Громади зможуть самостійно залучати інвестиції, сприяючи соціально-економічному розвитку як громади, так і України. Реформа уже дала певні результати, а саме: власні доходи місцевих бюджетів за 9 місяців 2021 року зросли на понад 20,1% и становить близько 248 млрд гривень [5]. У результаті децентралізації об'єднані територіальні громади зможуть здійснювати зовнішні запозичення, самостійно обирати установи з обслуговування коштів місцевих бюджетів відносно розвитку та власних надходжень бюджетних установ.

Органи місцевого самоврядування співпрацюють і укладають міжмуніципальні договори. Досліджуючи статистику укладення договорів міжмуніципального співробітництва, ми дізналися, що загалом по Україні було укладено 450 таких угод, а кількість територіальних громад, що скористалися міжмуніципальною співпрацею, становила 1469. Найбільше договорів уклали Полтавська та Вінницька області [3]. З вищенаведеного можна сказати, що на даний момент реалізація реформи на Львівщині відбувається повільно (регіон займає 19 місце у загальному рейтингу). Можна зробити висновок, що реформа децентралізації просувається повільними темпами. Станом на жовтень 2021 року в Україні створено близько 1100 об'єднаних територіальних громад [4]. Процес добровільного об'єднання територіальних громад створив передумови для трансформації територіального устрою і субрегіонального рівня. Проте на даний момент на районному рівні одночасно функціонують райдержадміністрація, районна рада, виконавчі органи об'єднаних територіальних громад із визначеними законом повноваженнями. Така ситуація потребує зміни системи органів влади на районному рівні, перерозподілу та розмежування повноважень і ресурсів. Тому наступним кроком має бути удосконалення організації влади на субрегіональному рівні, що потребує подальшої децентралізації повноважень та системного ресурсного забезпечення їх виконання.

Що стосується бізнесів та підприємства, то вони зіткнулися з безліччю проблем, пов'язаних з розвитком суспільних, економічних і політичних відносин. Крім необхідності виготовляти конкурентоспроможну продукцію, щоб виживати в ринкових умовах, необхідно ще й враховувати інтереси працівників. Для того, щоб підприємству повноцінно функціонувало в ринковому середовищі, висувуються дуже високі вимоги. Однією з найскладніших сторін управління підприємством, безумовно, можна вважати систему управління персоналом, а особливо підсистему мотивації трудової діяльності працівників. В умовах функціонування ринкової системи господарювання перед підприємством стоїть необхідність діяти у конкурентному середовищі, знаходити і поширювати свою «нішу» на ринку товарів і послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність в очах партнерів по бізнесу, конкурентів, засобів масової інформації і споживачів. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства. Відтак, одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління персоналом, що забезпечує активізацію людського фактору [6]. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навиків, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. Каталізатором їх активної включеності в справи підприємства та ефективності трудової діяльності є мотивація праці [6].

В сучасних ринкових умовах грамотне і головне правильне управління персоналом і розвиток його, є джерелом успішності функціонування підприємства. Так, як від персоналу і від його напряму діяльності залежить, прибутковість, імідж персоналу та бренд роботодавця. Кадри є найбільш значним

ресурсом будь-якого суспільства, будь-якої країни і будь-якого підприємства. Підприємства створюють спеціальні методи і системи управління та підготовкою резерву керівників. [7] Актуальність проблеми проявляється в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина, а саме її здатність до професійної діяльності, було ефективно використано для досягнення цілей підприємства та задоволення інтересів особистості.

Ключові слова: державний устрій; інновації; територіальний устрій.

Список використаних джерел

1. Реформа децентралізації. Урядовий портал. [Електронний ресурс].-Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/reforma-decentralizaciyi>
2. Проект Закону України про засади адміністративно-територіального устрою України. / Верховна Рада України. [Електронний ресурс].-Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63508
3. <https://decentralization.gov.ua/news/14120>
4. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%27%D1%94%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B0_%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%B3%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%B4%D0%B0
5. <https://www.kmu.gov.ua/news/dohodi-miscevih-byudzhetiv-za-9-misyaciv-2021-u-porivnyanni-z-minulim-rokom-zrosli-na-201-i-stanovlyat-majzhe-248-mlrd-griven>
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина.-10-е изд.-СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
7. Иванцевичі Д. М. Людські ресурси управління: Основи управління персоналом. / Д. М. Иванцевичі, А. А. Лобанов.-К.: Справа, 2017.-246 с.