

показали, що при вивченні мотивації у сфері публічного управління необхідно враховувати такі фактори як: демографічні особливості працівників, зокрема, стать і вік; зміст трудових функцій, які виконуються; позиція в ієрархічній структурі; національна специфіка і т. ін.

Між тим, з урахуванням впливу опосередкованих факторів, сучасний рівень знань дозволяє стверджувати, що у секторі публічного управління більш важливе значення відіграє внутрішня мотивація, а державні та муніципальні службовці більш схильні підтримувати баланс між роботою і родиною, відмовляючись від гонитви за високими заробітними платами і швидким кар'єрним зростанням.

Таким чином, результати досліджень в області PSM дозволяють стверджувати про можливість застосування сучасних теорій мотивації до діяльності державних службовців. Разом з тим, для того щоб узгодити положення загальних теорій мотивації, з одного боку, і спеціальних теорій, таких як PSM, з іншого, необхідні подальші дослідження у цій сфері. Втім, крім визначення основних мотивів людини, яка працює в системі публічного управління, необхідно розробити відповідні методи стимулювання, що дозволить підвищити ефективність роботи службовців та взагалі системи публічного управління.

Використана література:

1. Слоньовський М. В. Мотивація як основний принцип розвитку людських ресурсів системи публічного управління. *Ефективність державного управління* : зб. наук. праць. 2018. № 1(54). Ч. 1. С. 56–61. URL: <http://edu.lvivacademy.com/article/view/146224/144830> (дата звернення: 10.10.2020). Назва з екрана.

2. Подковыркина О. А. Отличительные особенности мотивации работников в системе государственного и муниципального управления. *Молодой ученый*. 2016. № 28 (132). С. 515–517. URL: <https://moluch.ru/archive/132/36710/> (дата обращения: 10.10.2020). Название с экрана.

Соціально-економічний розвиток регіону: стан, проблеми, перспективи

Місько А.С., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Адміністративний менеджмент», НФаУ

Коляда Т. А., к.ю.н., доцент кафедри менеджменту та публічного

адміністрування, НФаУ

takolyada@ukr.net

Розвиток регіонів України на сучасному етапі ринкових реформ зіткнувся з низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, що зумовили його розбалансований, асиметричний та диспропорційний характер [1]. Найважливішими завданнями регіональної політики як політичної основи для розробки плану соціально-економічного розвитку області є: забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку відповідної території;

удосконалення структури господарського комплексу регіону; досягнення раціонального використання усіх територіальних ресурсів; забезпечення надійного функціонування соціальної та виробничої інфраструктури; послідовне зростання якості життя населення регіону [5].

В умовах інтенсифікації євроінтеграційних процесів важливою передумовою соціально-економічного розвитку регіонів України є такий рівень фінансової незалежності органів місцевого самоврядування, що сприяє зростанню спроможності місцевої та регіональної влади щодо надання високоякісних суспільних товарів і послуг, а також забезпечення конкурентоспроможності серед регіонів країни [2]. У той же час підвищення самостійності та посилення ролі регіональних систем у господарському комплексі країни вимагає вирішення проблем удосконалення методичного інструментарію управління процесами соціально-економічного розвитку регіонів. Як першочергові завдання щодо розвитку системи управління регіоном варто визнати: децентралізацію управління регіонами, наділення більшими повноваженнями органів місцевого самоврядування на рівні області, районів і населених пунктів; розвиток політичних і громадських організацій в області, створення механізмів їхньої ефективної взаємодії з владними органами; розвиток органів самоорганізації населення на всіх рівнях, починаючи з під'їзду, багатоквартирного будинку і т.д.

Актуальні проблеми, з якими ми стикаємось при виконанні цих завдань це відсутність дієвої системи гарантій виконання функцій та повноважень органів місцевого самоврядування та належного матеріального, фінансового, кадрового та іншого ресурсного їх забезпечення. Зазначене свідчить про те, що в Україні спостерігається криза системи управління місцевим та регіональним розвитком всієї системи територіальної організації влади, причини якої носять багатоплановий характер.

Однак ця ситуація ще не є свідченням досягнутого або недосягнутого рівня соціально-економічного розвитку. Рівень розвитку регіону визначається в міжнародній практиці через величину чистого продукту виробленого в регіоні на душу населення. Саме цей показник дає уявлення про можливості не тільки нагромадження, а й споживання у регіоні, що є передумовою його динамічного розвитку та забезпечення певного життєвого рівня.

Детальніше зі стратегією розвитку ознайомимось на прикладі Донецького регіону, як місця моєї переддипломної практики. Реалістичний прогноз на подальше існування та сильні сторони регіону являють собою продовження переговорного процесу щодо врегулювання ситуації та реінтеграції території, тимчасово непідконтрольної українській владі, до українського національного простору. За цим сценарієм також передбачається подальше впровадження реформи децентралізації та інших загальнодержавних галузевих реформ. Використання позитивних досягнень від цих реформ сприятиме розбудові мирного життя на підконтрольній території регіону, у тому числі шляхом призупинення відтоку населення та економічного падіння, досягнення помірною зростання регіональної економіки, забезпечення розбудови найважливіших

об'єктів інфраструктури на якісно новому рівні, підвищення якості надання ключових послуг населенню, вирішення екологічних питань [3].

Таким чином, соціально-економічний ринок може існувати як відкрита система та стати торговою маркою нашого економічного та соціального успіху. Були знайдені способи зробити наші економічні структури більш ефективними, а фінансові системи більш надійними в рамках адекватної нормативно-правової бази. Завдяки сприянню інноваційним процесам, потрібно активно вбудовувати європейські стандарти економіки в державний контекст, роблячи їх більш ефективними, а соціальне життя регіону більш мобільним та продуктивним.

Використана література:

1. Кондратенко Н. О., Бондар В. С. Особливості формування та управління соціально-економічним розвитком регіону : дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук. / ХПІ, 2014 р. С. 46.

2. Булеца Н. В. Напрями фінансового забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів України. *Реформування економіки: досвід ЄС та перспективи України* : матеріали доповідей міжнар. наук.-практ. конф., Запоріжжя, 2016 р., С. 95–99.

3. Про державну підтримку розвитку місцевого самоврядування в Україні : Указ Президента України від 30.08.2001 р. № 749/2001. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/749/2001>.

4. Желюк Т. А. Планування соціально-економічного розвитку регіону : дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук : Київ, 1999. С. 59.

Теоретичні аспекти формування та управління корпоративною культурою підприємства

Мужичук І. В., здобувач другого рівня вищої освіти 3 курсу спеціальності «Менеджмент», НФаУ

*Козирєва О. В., д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту та публічного адміністрування НФаУ
yakakos74@gmail.com*

Корпоративна культура в сучасному бізнесі виступає важливою умовою успішної роботи фірми, фундаментом її динамічного росту, гарантом прагнення до підвищення ефективності. Це свого роду емоційне середовище усередині організації й сполучна ланка в відносинах між її співробітниками.

На сьогодні спостерігається бум як у теоретичних, так і в практичних роботах з питань визначення, оцінки та формування корпоративної культури. Для деяких підприємств корпоративна культура – це «костюм», без якого вже непристойно виходити на ринок товарів і послуг, а для інших – усвідомлення самого себе, набуття сенсу життя, змісту професійної діяльності, без яких важко