

Використана література:

1. Бочар О. Інститут бізнес-омбудсмена – адвокат бізнесу перед державними органами. URL: <https://agropro.club/articles/institut-biznes-ombudsmena-advokat-biznesu-pered-derzhavnimi-organami/>.

2. Bussines Ombudsman Council. Офіційний сайт. URL: <https://boi.org.ua/>.

### **Стратегічне планування та його місце в загальній системі планування територіального розвитку**

*Мороз К. В., здобувач вищої освіти 2 курсу освітньої програми «Адміністративний менеджмент», НФаУ*

*Шуть О. Ю., к.фарм.н., викладач кафедри менеджменту та публічного адміністрування НФаУ  
ksu.okey@gmail.com*

Стратегічне планування в сучасних умовах є невід’ємним елементом муніципального менеджменту, про доцільність запровадження якого в Україні свідчить вдала практика використання даного інструменту в розвинених країнах. Сьогодні місцева влада стикається з великою кількістю складних, гострих проблем, від яких залежить життєзабезпечення територіальної громади.

Але вирішення поточних питань потребує багато зусиль та ресурсів, не залишаючи часу і можливості подумати про майбутні перспективи, про доцільність владних дій у контексті підвищення конкурентоспроможності території та створення умов для її виживання і розвитку у майбутньому. Це спричиняє накопичення проблем, не створюється підґрунтя якісних перетворень, іноді втрачаються потенційні конкурентні переваги території. Тому сьогодні, коли місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування працюють у самостійному, доволі чітко окресленому полі відповідальності, розвиток території стає, насамперед, справою самої територіальної громади. Це й зумовлює потребу та перспективність запровадження стратегічного планування на місцевому рівні саме в умовах, що існують нині в Україні.

Тобто, стратегічне планування не є просто копіюванням західного досвіду, не є даниною моді, навпаки, органи місцевого самоврядування отримують у своє розпорядження ефективний інструмент, який дає можливість підготуватись до майбутніх зовнішніх і внутрішніх викликів та знайти відповіді на них.

Впровадження на територіальному рівні програмно-цільового методу управління соціально-економічним розвитком, було кроком вперед порівняно з директивним методом планування, який використовувався раніше. Але, на жаль, аналіз програмного розвитку територій свідчить, що існують певні недоліки в існуючому процесі розробки програм розвитку територіальної громади, серед яких такі:

1. Недостатньо глибокий аналіз соціально-економічної ситуації та наявних ресурсів території.

2. Слабка розробка блоку основних цілей. Часто цілі розвитку території навіть якісно нечітко визначені, не говорячи вже про їх кількісний вираз. Відсутня наукова обґрунтованість таких цілей;

3. У місцевих програмах складно знайти чітке формулювання і наукове обґрунтування стратегічного вибору;

4. Важливим недоліком програм є слабка підтримка програмних заходів дієвим механізмом їх реалізації;

5. Недостатня ув'язка різних програм, комплексних та галузевих, які діють на відповідній території між собою, відсутня єдина методологічна база для їх підготовки;

6. Не завжди програмні заходи належним чином ув'язані з відповідним фінансуванням;

7. Через брак коштів на розвиток щорічні програми спрямовані, передусім, на латання дірок без послідовної роботи на перспективу, що не сприяє належній ефективності використання обмежених бюджетних коштів;

8. Відсутні механізми моніторингу, завдяки яким можна було б відслідковувати процес реалізації програми соціально-економічного розвитку території та корегувати її при зміні зовнішніх чи внутрішніх факторів.

Подоланню зазначених недоліків, безумовно, буде сприяти застосування стратегічного планування розвитку територіальної громади, технологія здійснення якого має суттєві відмінності від існуючого нині способу підготовки програмних документів. Серед них можна виділити наступні:

1. Планування здійснюється «від майбутнього», а не «від досягнутого». Це означає, що з самого початку планувального процесу формулюється головна, основоположна мета розвитку громади (стратегічне бачення), задля досягнення якої і розробляється стратегічний план.

2. Головна мета визначається не вузьким колом фахівців, а громадою загалом через своїх представників у робочій групі, яка працює над розробкою стратегічного плану, а також через широке обговорення питання стратегічного вибору розвитку території у засобах масової інформації, за допомогою громадських слухань, соціологічних опитувань, фокус-груп тощо. Таким чином, забезпечується визначення та узгодження інтересів різних верств населення, підприємницьких структур та інших зацікавлених сторін.

3. Стратегічний план не є жорстким ні за змістом, ні за термінами. Робоча група із стратегічного планування є постійно діючою, хоча її склад протягом періоду підготовки та реалізації плану може істотно змінюватися. Робоча група може корегувати та змінювати деякі пріоритети, конкретні заходи стратегічного плану на основі ретельного аналізу змін внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на територіальний розвиток.

4. Застосовується проектний підхід до реалізації пріоритетів і стратегічних напрямів. Тобто, конкретні заходи, що включаються до щорічного плану дій, повинні бути чітко сформульованими, мати розроблені критерії оцінки виконання, фінансові показники, терміни реалізації та відповідального за виконання.

5. Здійснюється постійний моніторинг за процесом реалізації стратегічного плану та аналіз змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі території, визначаються показники оцінки рівня досягнення цілей та наближення до кінцевого результату.

Використана література:

1. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23 берез. 2000 року № 1602. *Офіційний Вісник України*. 2000. №16. С. 21.

2. Про державні цільові програми : Закон України від 18 берез. 2004 р. № 1621-IV. *Відомості Верх. Ради України*. 2004. № 25. С. 352.

3. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. URL : [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015) (дата звернення: 10.10.2021 р.)

4. Про засади державної регіональної політики : Закон України від 5.02.2015 р. № 156-VIII. URL : [http:// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) (дата звернення: 10.10.2021 р.).

**Сутність поняття «ділова культура в публічному управлінні» та основні підходи до її дослідження**

**Озаровська А. В.**, к.н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту та публічного адміністрування

*Національного фармацевтичного університету*  
*avon726@gmail.com*

**Рац Н. І.**, здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»

*Національного фармацевтичного університету*

Управлінська культура як один із найважливіших аспектів особистої культури – це комплекс знань про систему цінностей і мету діяльності організації, шляхи та засоби досягнення її, правила і норми ділової поведінки, які визначають характер, зміст та найбільш ефективні засоби, форми і методи праці. Управлінська культура включає також мудрість керівництва та мистецтво спілкування, мудрість прийняття правильного рішення та мистецтво його виконання.

Особливістю теоретичного розроблення проблеми управлінської культури є те, що ця категорія перебуває на межі різних наук – менеджменту, культурології, філософії, етики, соціальної психології, соціального управління. Тому існує різниця в підходах до вивчення управлінської культури.

Проблема управлінської культури державних органів складна та багатоаспектна. Вона об'єднує різні галузі знань, вивчає різноманітні сфери життя. Цей вид культури може розглядатися як елемент державно-управлінської системи, складова загальної культури, як результат розвитку