

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
МАРІУПОЛЬСЬКА МІСЬКА РАДА
ГО «ФОНД РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЯ»
ГО «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNA
(POLSKA, BIELSKO-BIALA)
EURÓPSKY INŠTITÚT ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA (SLOVAKIA)
РААТА GUGUSHVILI INSTITUTE OF ECONOMICS OF IVANE
JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY (TBILISI, GEORGIA)
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
НА НАЦІОНАЛЬНОМУ
ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ**

**Матеріали III Міжнародної
науково-практичної конференції**

Маріуполь – Київ, 2020

УДК 316/352

П 36

П-36 Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. 21-22-травня 2020 р. Маріуполь (Україна). – Маріуполь-Київ: ПП Халіков Р.Р., 2020. – 250 с.

ISBN 978-617-7565-33-7

Редакційна колегія:

Марова С. Ф. – голова, д. держ.упр., професор, ректор Донецького державного університету управління

Чечель А. О. – заступник голови, д. е.н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Балусва О. В. – д. е. н., професор, проректор з наукової та виховної роботи Донецького державного університету управління

Токарева В. І. – д. держ.упр., професор, проректор з науково-педагогічної роботи Донецького державного університету управління

Зелінська М. І. – к. політ.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Тарасенко Д. Л., – к.держ.упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Хлобистов Є.В. – д. е. н., професор, Національний університет «Києво-Могилянська академія»; директор Міжнародного науково-дидактичного інституту Вищої Школи економіки та гуманітаристики (Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biala, Polska)

Abesadze Ramaz, Doctor of Economics, Professor, Paata Gugushvili Institute of Economics of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (Tbilisi, Georgia)

Zat'ko Jozef, Dr.h.c. mult. JUDr., Honor. Prof. mult., prorektor pre medzinárodné vzťahy Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania (Polsko, Poznań), Prezident Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania (Slovakia)

Павленко О.П. – к. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету

Відповідальна за випуск – *Чечель А.О.*,
д.е.н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
Донецького державного університету управління

© Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь), 2020

Зелінська М.І.

*кандидат політичних наук, доцент
кафедри публічного управління та адміністрування,
Донецький державний університет управління, м. Маріуполь*

Гилянська В.В.

*головний державний соціальний інспектор
відділу соціальних інспекторів департаменту соціального
захисту населення Маріупольської міської ради*

Гоготова Д.П.

*державний соціальний інспектор
відділу соціальних інспекторів департаменту соціального
захисту населення Маріупольської міської ради*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

Конституцією України закріплено право громадян на соціальний захист, тому створення та гарантування належних умов для достатнього життєвого рівня є першочерговим завданням для кожної держави.

Поділяємо думку А. Ю. Огінської [1] щодо представлення соціального захисту як сукупності заходів, що їх реалізує держава стосовно осіб, які потрапили під дію соціальних ризиків, що призвели до втрати доходу (інших депривацій); у цьому випадку метою соціального захисту є нейтралізація негативних наслідків реалізації соціальних ризиків для добробуту окремого індивіда. Соціальний захист доцільно розглядати у широкому (1) та вузькому (2) розумінні: у першому – до всієї соціальної сфери в суспільстві або як комплекс заходів, пов'язаних із забезпеченням соціальних прав людини і громадянина, у другому – як певна й обмежена сукупність дій, спрямованих на надання індивідам соціальної допомоги під час життєвих негараздів або зважаючи на їх професійний чи соціальний статус.

В свою чергу, соціальна безпека розглядається серед сучасних науковців по відношенню до таких об'єктів: окремої людини,

групи людей, регіонів, держави, при цьому єдине визначення в науковій площині відсутнє. Погоджуємося, що постійним об'єктом виступає людина з її правами та свободами (на життя, на працю і її оплату, на безоплатне лікування і освіту, на доступний відпочинок і гарантований соціальний захист з боку держави). Традиційне трактування терміну базується на відсутності загроз здоров'ю, життю людини, також говорять про відсутність загроз національній безпеці з боку власних громадян, або ж як здатність держави забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни.

До основних шляхів державної політики забезпечення соціальної безпеки у сфері соціального захисту віднесено, серед іншого, формування динамічної, гнучкої системи соціального захисту; розробка і впровадження в практику нової моделі соціального страхування; недопущення руйнування людського, трудового та інтелектуального потенціалу, забезпечення їх розвитку. У цьому контексті державу слід розглядати з позицій регулятора відносин з населенням.

Розуміючи важливість соціального захисту як одного з пріоритетних напрямів державної соціальної політики в Україні, та в контексті сучасних поглядів на передумови покращення соціального благополуччя (самопочуття) населення, сформулюємо сутність впливу на об'єкти соціального захисту таким чином: усунення, нейтралізація, зменшення чи послаблення впливу негативних наслідків при настанні соціальних ризиків, в тому числі мова йде про профілактику таких ризиків (їх попередження).

Це зумовлює необхідність створення високоефективної системи соціального захисту, здатної допомогти слабким у самоствердженні і сприяти сильним у саморозвитку, закладенні міцного фундаменту тристоронніх відносин у механізмі соціального партнерства. Для імплементації сучасних і досконалих механізмів системи соціального захисту в Україні виникає потреба у характеристиці й узагальненні досвіду зарубіжних країн, відокремленні адекватних до вимог часу інструментів, які можна використати у вітчизняному просторі соціального захисту з найефективнішою та найбільш повною їхньою віддачею. Ігнорування цієї проблеми в колах української влади спричинить зубожіння населення, соціальну ізоляцію,

втрату довіри до державних органів влади та зростання соціальної напруженості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Огінська А. Ю. Соціальний захист населення та фінансовий механізм його реалізації: теоретико-концептуальний зріз. Економіка та держава. 2018. № 4. С. 131–136.
2. Бобровська О. Ю. Механізми формування та реалізації державної економічної політики регіонального розвитку. URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2015-3/doc/2/01.pdf> (Last accessed: 15.01.2019)
3. Гошовська В. А. Соціальна реальність у контексті розбудови демократичного суспільства: [навч. посіб.]. К.: НАДУ, 2008. 292 с.

УДК 338.658

Калімулина Н.О.

заступник директора з фінансів

ТОВ «Управління механізованих робіт Донбасводбуд»

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК СУЧАСНОГО МЕТОДУ МОТИВАЦІЇ

Розвиток підприємства залежить від високої продуктивності праці і свідомості кадрів ефективно виконувати поставлені перед ними завдання. Задля досягнення високих показників необхідна мотивація персоналу підприємства. Позитивний вплив корпоративної культури на кадровий потенціал всього колективу і мотивацію окремих працівників, сьогодні розглядається, як рішення однієї з найбільших проблем у системі управління персоналом. Саме це обумовлює актуальність дослідження.

Нематеріальні стимули персоналу підприємства ґрунтуються на мотиваційній функції корпоративної культури. Такі важливі елементи, як цінності, місія, різноманітні символи та норми забезпечують підвищення ефективності використання людських ресурсів та економічної ефективності підприємства в цілому і проявляються шляхом сприяння підвищенню продуктивності праці.

Основу мотивації поведінки працівника складають потреби і цінності, які спонукають людину до певних дій, тому саме корпо-