

компанії залучають співробітників тим, що протягом року працівник може взяти п'ять вихідних для своїх особистих справ.

Покоління Y цікавить зміст і умови роботи, особиста незалежність, а також їм важливо особисте спілкування. Для талантів сьогодення дня з їх відсутністю базових страхів виживання провідне значення набувають такі цінності, як баланс свободи і зобов'язань, соціальне оточення, самореалізація. Керівник для них не строгий критик, суддя, «великий бос», а скоріше партнер, коуч – той, хто завжди знає більше, розвивається сам, готовий ділитися знаннями. Надишаюче лідерство – ось сьогоденній інструмент мотивації покоління Y.

### **Використані джерела:**

1. *Huffingtonpost.com, Generation X and Generation Y: What's the Difference?* [Електронний ресурс].- Режим доступу: [https://www.huffingtonpost.co/generation-x-and-generati\\_b\\_6672780.html](https://www.huffingtonpost.co/generation-x-and-generati_b_6672780.html)

2. *Mirror, Are you X, Y, Z, Boomer or Silent Generation – what does it mean for you?* [Електронний ресурс].- Режим доступу : <https://www.mirror.co.uk/news/uk-news/you-x-y-z-boomer-3950868>

**М. Савчук**

*Науковий керівник – к.е.н., асист. Вішка І. С.*

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Без ефективної державної політики не можна ні перемогти у війні, ні подолати корупцію, ні залучити інвестиції, ні зробити економіку конкурентоспроможною на світовому ринку. Саме тому реформа державного управління визначена одним з ключових пріоритетів України. Згідно з показниками Індексу світової конкурентоспроможності Світового економічного форуму Україна посідає 130 місце серед 144 країн у категорії "ефективність уряду", 103 місце в категорії "прозорість формування державної політики" та 115 місце в категорії "тягар державного регулювання".

Надмірна концентрація повноважень саме в центральних органах виконавчої влади, передусім в Уряді, призводить до того, що вони не займаються питаннями стратегії розвитку держави, не формують державну політику в окремих сферах чи галузях, оскільки основні зусилля та час йде на вирішення поточних проблем. Важливою проблемою державного

управління в Україні є поступова політизація органів виконавчої влади на місцевому рівні. До основних причин незадовільного стану державного управління слід віднести [1] (рис.1):

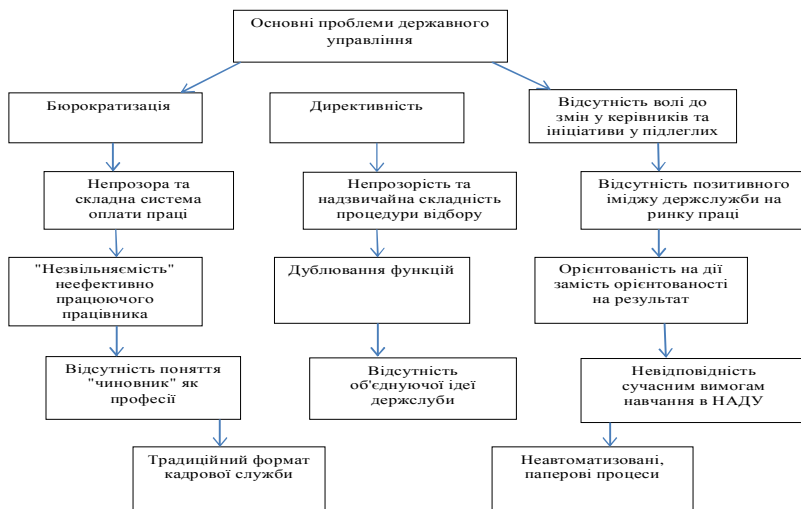


Рис. 1. Основні причин незадовільного стану державного управління

Усі зазначені проблеми є результатом закритості системи державної служби, відсутності волі до змін. Щоб відбулись зміни має змінитися бачення в людей, що вже зараз працюють на держслужбі. А це неможливо без реорганізації системи місцевого самоврядування. До головних проблем адміністративно-територіального устрою країни, що зумовлюють необхідність реформування самоврядування, належать:

- Занадто велика кількість адміністративно-територіальних одиниць як базового, так і районного рівнів (ефективність управління територіями знижується). Більшість міст, сіл та селищ не мають достатньо ґрунтового економічного потенціалу задля свого розвитку.

- Деградація розселення у селах та високі темпи депопуляції населення у малих сільських радах. В Україні сільське населення скоротилось на 2,5 млн осіб, кількість сільських населених пунктів зменшилась на 348 одиниць, проте, число сільських рад збільшилась на 1067 одиниць. І в результаті в селах, містах та селищах з малою кількістю населення відбувається неефективне витрачання ресурсів на забезпечення функціонування органів самоврядування.

– Часто статус адміністративно-територіальних одиниць не відповідає їхньому ресурсному, кадровому та організаційному потенціалу. Більшість сільських громад є дотаційними, а публічні послуги надаються на низькому рівні.

– Ієрархічно невпорядкована та складна структура адміністративно-територіального устрою. Розривність території, віддаленість та нерівномірна доступність до адміністративного центру певних адміністративно-територіальних одиниць.

– Законодавчо неврегульований правовий статус адміністративно-територіальних одиниць: відсутня єдина система та порядок віднесення населених пунктів до категорій міст сіл та селищ (відсутні чітко визначені межі адміністративно-територіальних одиниць)[2].

Отже, можна зробити висновок, що всі проблеми, які стоять перед ефективною реалізацією державного управління та місцевого самоврядування, залежать від підсвідомості працівників, ставлення їх до роботи, рівня відповідальності посадових осіб, рівня прозорості у діяльності органів. Тож, потрібно створити позитивний клімат у роботі державних службовців, щоб люди прагнули до кращого.

#### **Використані джерела:**

1. *Державне управління: перезавантаження – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/articles/2017/03/31/7139815/>*

2. *Сучасний стан та проблеми місцевого самоврядування– Режим доступу: <https://naub.oa.edu.ua/2017/>*

**Р. Хомин**

*Науковий керівник – к.е.н., доц. Перхач О. Л.*

### **ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Корпоративна культура підприємства – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, які працюють на даному підприємстві [6]. Сьогодні корпоративна культура є інструментом управлінської дії, одним із прогресивних методів управління трудовим колективом, що дозволяє м'яко та ненав'язливо прищепити певні цінності, традиції, переконання, нормативні зразки поведінки, що призводить до організаційної єдності