

державної влади, де перша особа усвідомлює цілі та цінності державного управління і є її представником. Також повинен реалізовуватися принцип «водопаду»: керівництвом розробляються положення корпоративної культури, які «спускаються» вниз, по рівнях ієрархії, до спеціалістів, «змиваючи» старі зв'язки і відносини між працівниками та підрозділами[2, с.12].

Підсумовуючи зазначимо, що корпоративна культура в діяльності органу державної влади є важливим чинником управління, причому уявлення про неї залежать і від уявлень про сучасні вимоги до управління. В умовах сьогодення необхідним є формування культур, відкритих до змін, які сприяють швидкому маневруванню, розвивають різні форми взаємодії, активізують менеджмент на основі знань, посилюють корпоративну відповідальність та моральну доброчесність. Ключовим питанням при цьому є визнання чинників впливу та відповідальності керівництва за розвиток належної корпоративної культури, яка сприятиме необхідним реформам та досягненню визначених цілей.

#### *Бібліографія:*

1. Августин Р. До питання публічності місцевого самоврядування/ Матеріали Міжнародної науково–практичної конференції „Модернізація суспільного сектору економіки в умовах глобальних змін”. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – Ч.2. – С.20-24.

2. Сергієнко Е. О. Організаційна культура як фактор підвищення якості муніципального управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 / Е. О. Сергієнко / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. — Д., 2011. — 20 с.

**Ірина ДЗЮРА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Публічне управління та адміністрування»  
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту та публічного управління Дудкіна О.П.)

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Соціальне забезпечення та соціальний захист громадян України є одним з важливих напрямків діяльності держави. На думку В.Скуратівського та Е.Лібанової, "соціальний захист – це комплекс

організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах" [1].

Соціальний захист – один з ключових напрямків соціальної політики; це сукупність дій, спрямованих на надання допомоги особам у складних життєвих ситуаціях, а також їх попередження. Соціальний захист передбачає як пасивні, так і активні заходи підтримки громадян. Пасивними заходами є соціальна допомога, активними – соціальне страхування (тобто забезпечення доходів у випадку втрати працездатності чи роботи), лікування та профілактика хвороб, а також сприяння освіті й підвищенню кваліфікації.

Соціальний захист в організації включає в себе такі напрямки:

- створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників;

- запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту у зв'язку з нещасними випадками, доступ громадян до систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;

- забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника.

Важливим елементом у діяльності організації є забезпечення соціального захисту її працівників, реалізація ідей соціальної справедливості, задоволення більш широкого кола потреб, ніж просто матеріальне забезпечення. Соціальний захист працівників дозволяє організації демонструвати розуміння соціальної відповідальності за своїх працівників, прагнення гнучко реагувати на різноманітні їхні потреби, забезпечуючи тим самим атмосферу співробітництва, взаєморозуміння, що є основою ефективної взаємодії в організації. Звичайно, не у всьому і не завжди організація може забезпечити задоволення потреб своїх співробітників, але прагнення до цього звичайно високо цінується колективом і викликає позитивне ставлення до організації і її керівництва.

Грамотно побудований соціальний захист працівників може і повинен вирішувати проблеми, з якими неминуче стикається організація, і зокрема, орган влади чи орган місцевого самоврядування.

Аналіз базових положень міжнародних документів і вітчизняної

законодавчої бази з цих питань [2] дає можливість виділити найважливіші принципи соціального захисту працівників організації:

- соціальна відповідальність організації за дбайливе ставлення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, місце роботи та навчання, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності;

- соціальна справедливість у галузі трудових відносин – рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності громадян, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації втраченої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;

- всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;

- мінімальний рівень соціальних і професійних ризиків, наявність відповідної інформації;

- багатосуб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління;

- економічна та соціальна свобода працівників у галузі праці – вибір професії з мінімальним рівнем професійних та соціальних ризиків, можливість отримання професійної освіти, місця роботи;

- особиста відповідальність працівників за збереження свого здоров'я та працездатності.

Важливою складовою системи соціального захисту працівників організації є охорона праці. Остання розглядається як сукупність законодавчих актів, соціально-економічних, організаційних, технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що забезпечують безпеку, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Охорона праці виявляє і вивчає можливі причини виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж і розробляє систему заходів і вимог з метою усунення цих причин і створення, безпечних та сприятливих для людини умов праці. Складність завдань, що стоять перед охороною праці вимагає використання досягнень і висновків багатьох наукових дисциплін, прямо або побічно пов'язаних із завданнями створення здорових і безпечних умов праці.

Створення ефективної системи соціального захисту в організаціях є

невід'ємною умовою розвитку всього суспільства, особливо в сучасних трансформаційних умовах, виступає необхідною платою суспільства за соціальний мир та стабільність соціальної системи.

*Бібліографія:*

1. Скуратівський В., Лібанова Е. Соціальна політика: монографія. / В. Скуратівський. – К.: Вид-во НАДУ, 2009. – 265 с.

2. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.

**Анатолій ДРАКОХРУСТ**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Публічне управління та адміністрування»  
(науковий керівник – д.е.н., проф., професор, професор кафедри  
менеджменту та публічного управління Микитюк П.П.)

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Євроінтеграція є основою стратегічного розвитку України, управлінські інновації мають чітко узгоджуватися з відповідними тенденціями в європейських країнах, що вже виражені не лише в національних, а й загальноєвропейських інститутах.

Безумовно, застосовувати європейський досвід здійснення управлінських інновацій потрібно з урахуванням як національних традицій, так і національних інтересів. Ця умова виконується в тому випадку, коли інноваційний досвід застосовується на основі добре розробленої концепції реформування вітчизняної системи державного управління, цілепокладальний компонент якої має виключно національний характер. “Якщо технології можна запозичити, узяти з того чи іншого досвіду, то ідеологія державного управління в кожній країні повинна самостійно формуватися її інтелектуальними й політичними елітами” [1].

Інноваційний процес у національних системах державного управління підпорядкований загальним вимогам до країн Євросоюзу, що впливають із стратегії євроінтеграції. Згідно з Копенгагенськими та Мадридськими критеріями йдеться про адміністративні реформи в межах вимог Євросоюзу, а не просто реформи, вмотивовані внутрішніми процесами в країні. “Вплив права ЄС і співпраця в управлінській сфері