МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ISSN 3083-6557 print

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Проблеми модернізації України

Випуск 1 (48), 2025

Київ
2025

УДК 330-339; 321.7; 159.9
М58

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 28.05.2025)

Редакційна колегія:
С. В. Храпатий (голова), д-р фіз.-мат. наук, проф.
І. А. Семенець-Орлова, д-р наук з держ. упр., проф.
Я. М. Раєвська, д-р психол. наук, проф.
С. О. Лисенко, д-р юрид. наук, проф.
А. І. Федосов, д-р мед. наук, проф.
М. І. Зубрицький, д-р. юрид. наук
О. М. Гордієнко, канд. техн. наук
В. І. Меджебель (*Чуєнко*), канд. юрид. наук
Л. М. Крива, канд. істор. наук
І. М. Капеліста (виконавчий редактор), канд. наук з держ. упр.
Є. Я. Черняк

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.
М58 Наукові праці МАУП. Проблеми модернізації України / редкол.: С. В. Храпатий (голова) [та ін.]. Вип. 1 (48). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 686 с. Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику висвітлено матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції "Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності" (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 20–22 травня 2025 р.).

Наведено тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

Видається з 2001 року.
Періодичність: 1 раз на квартал.
Засновник: *ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом".*
УДК 330-339; 321.7; 159.9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2025

ЗМІСТ

X МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності”

(*20–22 травня 2025 р.*)

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ У ПУБЛІЧНОМУ І ПРИВАТНОМУ СЕКТОРАХ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ

І. А. Семенець-Орлова
Розбудова системи медичного забезпечення військовослужбовців та ветеранів ЗСУ: управлінський аспект *23*

І. М. Капеліста
Вплив російсько-української війни на сталий розвиток, продовольчу безпеку та управління аграрним сектором України. *26*

Г. О. Кузьменко
Кадровий голод в Україні під час повномасштабного вторгнення *28*

А. В. Мойсіяха
Національна ідентичність крізь призму воєнної риторики *29*

Г. А. Братусь, Д. С. Шестаков
Сутність конфліктів та шляхи їх вирішення *32*

К. Є. Ганганов
Аутсорсинг — офшоринг, ніершоринг та оншоринг: що потрібно знати про глобальний вибір локацій для бізнесу *34*

О. А. Рябикін
Господарське право в діяльності управління відходами в Україні з погляду на чинне законодавство *37*

О. В. Приймак
Порівняння ефективності управління в публічному та приватному секторах, та їх відмінності *40*

Л. В. Романова, Н. А. Самсонова
Партнерство як сучасна модель розвитку бізнесу *43*

М. Д. Сич
Актуальні проблеми правового регулювання договірних відносин у сфері господарювання в умовах ринкової економіки України під час воєнного стану *45*

- Створити державний фонд фінансування інфраструктурних проектів з управління відходами, наповнення коштом екологічного збору на утилізацію.

4. Посилення повноважень органів місцевого самоврядування — Надати ОМС: повноваження контролю за роздільним збором та нелегальними звалищами, механізми накладення штрафів за порушення правил поводження з відходами, право укладати угоди з ОКВ та стимулювати сортування на місцях.

5. Цифровізація та прозорість — Впровадження повноцінної Електронної інформаційної системи управління відходами (ІСУВ)

Автоматизований облік: обсягів утворення, оброблення, транспортування та утилізації відходів; діяльності організацій колективної відповідальності, реєстрів утворювачів і операторів; звітності виробників та імпортерів, відкритий доступ до даних, онлайн-інструменти для: громадського моніторингу (наприклад, топографічна мапа сміттєзвалищ) для аналізу даних про ефективність переробки та виконання зобов'язань.

6. Економічне стимулювання — Впровадження механізмів "забруднювач платить". Запровадити екологічний збір на утилізацію за продукцію, що стає відходом (упаковка, батарейки тощо). Надати пільги виробникам, які використовують екологічно чисту або багаторазову упаковку.

7. Фінансова підтримка інфраструктури — Державні та муніципальні гранти на будівництво сортувальних станцій та компостувальних майданчиків. Створення державного фонду управління відходами, куди надходитимуть кошти від ОКВ, еко-зборів, штрафів тощо.

8. Освітні та просвітницькі ініціативи — Запровадження системної базової екологічної освіти Еко-заняття в школах, програми в ЗВО для підготовки фахівців у сфері циркулярної економіки.

9. Зміна свідомості громадян — Розпочати національну інформаційну кампанію спрямовану на підвищення рівня обізнаності населення про: необхідність роздільного збору відходів; небезпеки нелегальних звалищ; правила сортування та компостування.

О. В. ПРИЙМАК

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Навчально-науковий інститут права імені князя Володимира Великого,
ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ПОРІВНЯННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНОМУ ТА ПРИВАТНОМУ СЕКТОРАХ, ТА ЇХ ВІДМІННОСТІ

Порівняння ефективності управління в публічному та приватному секторах є актуальним питанням, адже ці два сектори відіграють важливу роль у функціонуванні суспільства, але мають різні цілі, підходи та критерії оцінки результатів.

У приватному секторі управлінська діяльність спрямована передусім на отримання прибутку, підвищення конкурентоспроможності та задоволення потреб споживачів. У публічному ж секторі головна мета — забезпечення суспільного добро-

буту, реалізація державної політики та надання послуг громадянам на принципах законності, прозорості та рівного доступу.

Ефективність управління в приватному секторі здебільшого вимірюється економічними показниками: рентабельністю, продуктивністю, якістю обслуговування, задоволеністю клієнтів. Тут часто впроваджуються сучасні технології та інноваційні підходи, оскільки це дозволяє підвищити конкурентоспроможність. На відміну від цього, у публічному секторі ефективність не завжди пов'язана з прибутком. Вона оцінюється через досягнення соціальних результатів: доступність і якість державних послуг, ступінь задоволеності населення, ефективне використання бюджетних ресурсів [3, с. 29].

Структура управління у приватному секторі, як правило, більш гнучка й адаптивна. Це дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі, скорочувати витрати та модернізувати процеси. У публічному ж секторі переважає ієрархічна модель управління з чіткою регламентацією, що часто ускладнює прийняття рішень і гальмує впровадження змін. Проте така структура забезпечує стабільність і контроль за дотриманням норм.

Мотивація працівників у приватному секторі частіше базується на досягненні результатів: діє система бонусів, премій, можливість кар'єрного зростання. У публічному ж секторі основний акцент робиться на стабільність, соціальні гарантії, пенсійне забезпечення, хоча часто бракує гнучких механізмів стимулювання ефективної праці. Це може знижувати мотивацію до активної діяльності й розвитку.

Управління в державних організаціях і комерційних компаніях має суттєві відмінності. Зокрема, державні менеджери зобов'язані звітувати перед політичними структурами, зацікавленими групами та навіть громадськістю, що значно обмежує їхню автономію. Крім того, законодавство накладає обмеження на процес найму та звільнення чиновників, що не характерно для комерційних організацій [4, с. 49].

Державний менеджмент — це організаційна форма системи державного управління, яка орієнтована на покращення її економічних показників, зокрема ефективності, прозорості та результативності в реалізації визначених завдань.

Дослідники виокремлюють три основні етапи розвитку державного менеджменту: перший (1880–1932) був орієнтований на економічну мету, де основну увагу приділяли зниженню витрат на управління; другий (1933–1960) зосередився на результативності та продуктивності, що означало порівняння результатів діяльності з витратами; третій етап, який продовжується й нині, передбачає підвищення ефективності через удосконалення роботи державного апарату, пошук активних і компетентних чиновників, а також їхню постійну підготовку й навчання для вирішення поставлених завдань [2, с. 243].

Для реалізації принципів менеджменту в державних структурах створюються умови автономності у вирішенні оперативних завдань. Це досягається шляхом трансформації державних служб в агентства або відокремлення частини державної служби з метою оптимізації управління. Така структура дозволяє здійснювати ефективний зовнішній контроль за виконанням обов'язків та підвищувати загальну ефективність роботи. Агентства виступають як незалежні одиниці, організовані для виконання конкретних завдань, що дозволяє швидше та ефективніше досягати поставлених цілей.

Агентства є основною формою організації виконавчої влади в багатьох зарубіжних країнах. Вони відрізняються як за структурою, так і за місцем у системі державного управління. Наприклад, у Фінляндії важливу роль відіграє централізоване агентство при прем'єр-міністрові. Часто агентства поділяються за галузевим прин-

ципом — на економічні, культурні, кадрові тощо. В Україні створення агентств активізувалося в межах адміністративних реформ.

Водночас у кожній державі зберігається рівень управління, де діяльність працівників підпорядковується чітко визначеним планам. Йдеться насамперед про контролюючі інституції — такі як міністерства чи відомства. Незалежно від назви — планові органи або центральні — вони є ключовими елементами державного управління, що займають провідні місця в управлінській ієрархії.

Кожна модель управління має свої переваги, тому, незалежно від того, чи обирає держава планову, чи ринкову модель, вона може використовувати елементи обох підходів.

Державний менеджмент у західних країнах часто поєднує ринкові принципи з механізмами контролю, звітності та планування, які характерні для ієрархічної моделі. Наприклад, міністерства, які виконують функції планового управління, інтегрують економічні показники у систему звітності та застосовують технології ринкової мотивації персоналу. Це дозволяє поєднати ефективність ринкової економіки з необхідністю централізованого контролю та планування для досягнення стабільності й результативності в державному управлінні.

Управління постійно шукає нові підходи для підвищення ефективності своєї діяльності, однією з яких стало впровадження сучасного менеджменту. Вважається, що це метод стимулює запровадження принципів конкуренції, збільшує рівень відповідальності, створює базу для застосування контролю. Менеджмент використовується в управлінні державними структурами в багатьох країнах світу, де деякі підрозділи переведені в статус агентств або автономних одиниць, що виконують оперативні функції від імені держави [1, с. 76].

Отже, управління в приватному секторі зазвичай є більш результативним у короткостроковій перспективі завдяки чіткій орієнтації на прибуток і конкуренцію. Натомість публічний сектор, хоч і поступається в гнучкості, забезпечує стратегічно важливі суспільні функції — доступ до освіти, медицини, безпеки та соціального захисту. Ефективне управління у кожному з секторів має враховувати його специфіку та цілі, а найкращі практики варто запозичувати одне в одного.

Джерела

1. *Дука А. П.* Критерії оцінювання соціально-економічної дієвості сучасного публічного управління. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія “Право, публічне управління та адміністрування”. 2021. № 2. С. 76–83.
2. *Мороз О.* Ефективність публічного управління в виконавчих органах місцевого самоврядування. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3(23). С. 243–251.
3. *Шопіна І.* Ефективність публічного адміністрування у секторі безпеки і оборони: правовий погляд. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 3. С. 29–33.
4. *Яремко І. І.* Ефективність публічного управління та адміністрування: проблеми та напрями вдосконалення процесів оцінювання. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2022. № 1. С. 49–56.