

праці персоналу. В усіх теоріях чітко прослідковується поділ на внутрішню мотивацію та зовнішню. Зовнішня мотивація цілком залежить від політики організації, корпоративної культури, стилю керівництва та галузі діяльності компанії. Але найбільш результативною є внутрішня мотивація працівників, яку організація може лише підтримувати та сприяти її становленню. Самовмотивовані працівники виконують будь яку роботу набагато ефективніше та креативніше, адже вони відчувають особисту причетність до створення загального продукту організації та відповідальність за результат.

Управління людьми змінюється із розвитком суспільства і персонал стає ядром організації. Саме тому ефективна мотивація є ключовим завданням компаній, які прагнуть до успіху, а він залежить від ефективності роботи усіх працівників організації. Так як організація реагує на зміни зовнішнього середовища, так вона повинна і реагувати на зміни в поведінці людей та нові вимоги до мотивації персоналу.

В наш час вже недостатньо бути номінальним менеджером, щоб управляти людьми. Ви повинні бути лідером, який дбає про людей і спрямовує їх зусилля для досягнення не тільки цілей організації, але й для особистого розвитку кожного працівника.

Основними сучасними тенденціями мотивації є:

- забезпечення відповідних до сучасного рівня розвитку умов праці для персоналу;
- надання можливостей щодо професійного та особистісного розвитку працівників;
- спрямування зусиль організації не лише на досягнення економічних результатів, але й виконання певних соціальних завдань тощо.

Автор книги «Загадка мотивації» Ден Пінк говорить про те [1], що найбільш ефективна та довгострокова є мотивація, що базується на внутрішніх стимулах особисті (внутрішня мотивація), а саме на:

- самостійності – бажанні управляти власним життям;
- майстерності – бажанні бути кращим в тому що має значення зараз;
- цілеспрямованості – бажанні служити вищим цілям.

Отже, виділимо основні завдання у сфері мотивації для менеджерів будь якої організації враховуючи сучасні тенденції мотивації:

- надавати більше автономності працівникам;
- заохочувати та сприяти розвитку їх професійної майстерності;
- урізноманітнити спектр винагород відповідно до потреб, цілей та очікувань працівників;
- створити комфортне, творче та справедливе середовище роботи;
- ніколи не забувати, що працівники – найцінніший актив організації.

1. Dan Pink «The puzzle of motivation». [Electronic resource]. – Access mode: https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation. 2. Jones, Gareth R. Contemporary management / Gareth R. Jones, Jenifer M. George. – 3rd ed., 2003, 732 p.

Олексюк Г.В.

Національний університет «Львівська політехніка»

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: МОДЕЛЮВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ

Процес децентралізації влади, що розпочався у 2014 році, увійшов в активну фазу із прийняттям Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [2], внаслідок чого створено та продовжується створення об'єднаних територіальних громад в усіх областях України. Об'єднані громади повинні ставати базовим елементом ефективної системи влади в Україні, де в майбутньому «новий адміністративно-територіальний устрій має стати територіальною основою для реформування децентралізованої системи

територіального управління, що забезпечить максимально ефективне використання суспільних ресурсів, стійке економічне зростання на засадах сталого розвитку, підвищення соціальних стандартів життєдіяльності людей» [4].

Якщо розглядати інтенсивність створення ОТГ за часткою їх площі від загальної площі області, то лідерами серед областей України є: Житомирська область – 56,4% (45 ОТГ), Хмельницька область – 55,4% (41 ОТГ), Запорізька область – 53,1% (43 ОТГ), Дніпропетровська область – 52,2% (60 ОТГ), Чернігівська область – 51,4% (37 ОТГ). Найнижча активність об'єднання громад спостерігається у Закарпатській області – 4,8% (6 ОТГ), Київській області – 8,5% (9 ОТГ), Кіровоградській області – 12,1% (16 ОТГ), Харківській області – 14,1% (16 ОТГ) [5].

Дослідження підходів створення об'єднаних територіальних громад, моделювання основних засад їх функціонування, методик формування спроможності громад знаходимо у працях Ю.Ганущака, О.Соскіна, В.Кравціва, І. Сторонянської, С. Шульц, Л. Шевчук та інших.

Обґрунтування напрямів та підходів до реформування місцевого самоврядування, зокрема об'єднання громад, необхідно здійснювати, опираючись на такі положення:

1. Місцева громада здатна управляти суспільними ресурсами за умови ефективного планування, організації, мотивації та контролю (моніторингу) всередині об'єднаної структури та оптимального державного, регіонального регулювання і підтримки. Ключову роль, як у будь-якому процесі управління відіграватиме кадровий потенціал органів місцевого самоврядування, науковість підходів, цілковита самостійність на умовах прозорості, відкритості та відповідальності.

2. Суспільні блага, що створюються на територіях ОТГ залежать не тільки від форми власності чи підпорядкування, а у більшості, від набору правил, за якими ці блага створюються та використовуються, що в загальному відобразиться у засадах колективної поведінки у тривалій перспективі.

3. Управління суспільними ресурсами залежить від особливостей кожної громади та її здатності до внутрішнього саморегулювання і адекватного сприйняття зовнішнього впливу. Децентралізація влади стає можливою та ефективною, коли у цьому процесі задіяні і зацікавлені усі учасники: влада, населення, громадські інститути на рівних правах, обов'язках, можливостях та відповідальності.

Економічний потенціал ОТГ за своєю суттю, способами використання, методами управління можна моделювати за функціональними зв'язками та структурою, що в кінцевому положенні має виявитися у загальну схему управління соціально-економічним розвитком громад. Інвестиційні ресурси місцевих громад у вигляді земельних ділянок, об'єктів нерухомості, корисних копалин та інших благ є запорукою залучення грошових, фінансових ресурсів до реалізації інвестиційних проектів на територіях громад, бо тільки таке поєднання може називатись реальним інвестуванням. Для цього у кожній ОТГ повинна бути сформована загальна інвестиційна програма, яка містила б наявність, величину, оцінку інвестиційних ресурсів, потребу у фінансових інвестиційних джерелах, можливі сфери діяльності інвестиційних проектів, у тому числі індустріальні парки, з якою громада готова вийти на інвестиційний ринок зовнішнього та внутрішнього напрямку. Таким чином, на основі викладеного можна сформулювати загальну схему моделювання та соціально-економічного планування розвитку ОТГ (рис.1).



рис. 1. схема моделювання та соціально-економічного планування розвитку ОТГ

Алгоритм реалізації схеми включає наступні кроки:

1. На генеральний план населеного пункту, згодом генеральний план усієї території ОТГ, схеми планування територій, детальні плани окремих частин, плани землеустрою, розпланування земель тощо.

2. На інвентаризацію та оцінку всього наявного потенціалу, що знаходиться в межах ОТГ, незалежно від форм власності, володіння, користування, підпорядкування чи управління. В даний час в Україні відсутня узагальнююча методика проведення такої інвентаризації, але окремі ресурси, господарські суб'єкти, майно, будівлі та інше оцінюються згідно чинних нормативно-правових актів України, та за допомогою моделювання окремих сфер діяльності, можна виявити та провести їх відповідну оцінку.

3. На наукові підходи до розрахунків показників, принципи, що лежать в основі планування, сформуванню програму соціально-економічного розвитку на перший рік функціонування ОТГ, надалі – середньострокову (3-5 років) перспективу. За результатами виконання цих програм можна приступати до розроблення програми на довгостроковий період (до 10 років).

4. На реальність визначення стратегічних цілей та завдань, що впливатимуть виключно із показників моніторингу виконання поточних програм соціально-економічного розвитку, визначається загальна стратегія розвитку ОТГ, що відображається у Стратегічному плані розвитку ОТГ на 10 і більше років.

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05. 1997р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua> 2. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5.02.2015 р. № 157-УІІІ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua> 3. Адміністративно-територіальний устрій України: методологічні основи та практика реформування : моногр.; ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І.Долішнього НАН України»; наук. ред. В. С.Кравців. - Львів, 2016.- 264 с. 4. Територіальна громада як базова ланка адміністративно-територіального устрою України: проблеми та перспективи реформування. – К.: НІСД, 2016. – 61 с.[Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua> 5. Децентралізація в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: decentralization.gov.ua.

Пастернак О.І.

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІЙ НА ЗАСАДАХ КОНЦЕПЦІЇ КРЕАТИВНОСТІ

В сучасному глобалізованому світі для того, щоб бути конкурентоспроможними, території потребують активного маркетингу. Необхідно відзначити появу абсолютно нових підходів і механізмів маркетингу територій, що кардинально відрізняються від традиційного комплексу маркетингових комунікацій. Креативність, сучасні інтернет-технології, інноваційність і нестандартне мислення, пошук нових джерел фінансування, співробітництво та спільне виконання проектів, нові методи залучення громадян до розробки, реалізації та контролю проектів – це найважливіші тенденції розвитку сучасного маркетингу територій, знання яких дозволить органам влади України та іншим зацікавленим суб'єктам реалізувати ефективні стратегії розвитку своїх територій.

Маркетинг територій визначаємо як діяльність, яка здійснюється певними суб'єктами від імені даної території дій з метою виявлення потреб цільових ринків, як всередині, так і за межами території, а також її ринкових можливостей і конкурентних переваг та донесення до споживачів даної інформації з метою задоволення їх потреб [1,