

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**
Дніпропетровський Регіональний Інститут Державного Управління

**ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМ І ГУМАНІТАРНИМ РОЗВИТКОМ**

**Матеріали
XIII Науково-практичної
конференції за міжнародною участю, присвяченої пам'яті
РЕШЕТНІЧЕНКА АНДРІЯ ВОЛОДИМИРОВИЧА
(м. Дніпро, 29 листопада 2019 р.)**

**Дніпро
ДРІДУ НАДУ
2019**

Макарова С. Порівняльний аналіз правового регулювання інноваційної діяльності в Україні і в зарубіжних країнах.....	73
Мартиненко Н. В. Облік трудової діяльності працівника в електронному форматі: можливості та перспективи.....	76
Ніколайчук Т. О. Інклюзія еколого-економічного характеру: теоретичні аспекти.....	80
Нохріна Л. А., Лавренцов І. Ю. Засади концепції «Інтернет речей»..	83
Олійник Н. М. Механізми та інструменти забезпечення сталого соціально-економічного розвитку підприємств, регіонів та держави...	86
Орлова А. І. Громадянська освіта як чинник реалізації державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства.....	90
Падафет Ю. Г. Довіра та престиж в публічному управлінні: аверс без реверсу.....	93
Пирштук Д. И. Аспекты формирования мотивации.....	96
Попова Т. Е. Реализация региональной политики Республики Беларусь.....	98
Постернак К. В. Організаційно-правові аспекти роботи зі зверненнями громадян, шляхи їх удосконалення.....	101
Прокофьева А. А., Рябинина Ю. А. Трансгуманизм: філософія «невозможного» или идеология будущего.....	103
Процько М. І. Удосконалення нормативно-правової бази соціальної політики в Україні.....	105
Пустовіт Н. О. Проблеми і перспективи розвитку аудиторської діяльності в Україні.....	106
Райкова І. Ю. Розвиток персоналу як складова успішної діяльності сучасного підприємства.....	110
Рижков А. С. Основні тенденції розвитку та регулювання соціальної інфраструктури.....	112
Савина Т. Н. Регулирование корпоративной социальной ответственности в странах европейского союза: особенности, возможности и перспективы.....	114
Сапунова П. К. Социальная политика Республики Беларусь, ее направления и приоритеты в современных условиях.....	117
Сегеда І. В. Оцінка ефективності навчання персоналу в готельному господарстві.....	119
Сириця В. В. Напрями оцінки інноваційного розвитку соціального середовища підприємств.....	121
Сторожилова У. Л., Сторожилів Г. М. Майбутні засади щодо питання управління соціальним і гуманітарним розвитком України...	124
Сулима А. Н. Основные направления совершенствования кадровой политики в системе гражданской службы.....	126
Федотова Т. А. Соціальна структура і стратифікація населення України.....	129

СТОРОЖИЛОВА УЛЯНА ЛЕОНІДІВНА

*к. е. н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Українського державного університету залізничного транспорту*

СТОРОЖИЛОВ ГЛІБ МАКСИМОВИЧ

*студент у галузі архітектурного проектування та внутрішнього інтер'єру
Київського коледжу будівництва, архітектури та дизайну*

МАЙБУТНІ ЗАСАДИ ЩОДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ І ГУМАНІТАРНИМ РОЗВИТКОМ УКРАЇНИ

В основу системи управління соціальним і гуманітарним розвитком будь якої держави світу перш за все повинні бути закладені нові унікальні можливості для розвитку людства. Стрімке зростання нанотехнологічного рівня в провідних країн світу обумовлюється ефективністю стратегічної інноваційної-інвестиційної політики уряду та терміном її впровадження на макро- та макрорівнях

Реформування сучасної України повинні бути вирішені з орієнтацією на розвиток як передової європейської та міжнародної країни, а не на роль сировинного придатка Європи і світу. Однією з найважливіших складових державного курсу України в контексті європейської інтеграції є політична консолідація та зміцнення демократії.

Загалом стан сучасної системи управління соціальним і гуманітарним розвитком повинен бути спрямований на вирішення поточних завдань, так і на досягнення довгострокових стратегічних цілей.

Система управління соціальним і гуманітарним розвитком України в контексті європейської інтеграції повинна ґрунтуватися на підвищенні індексу розвитку людського потенціалу (рівня комфортності життя, грамотності і довголіття), на політичній стабільності, забезпеченні мирного розвитку та плідного співробітництва з коректним списком правильно підібраних партнерів, зміцненні демократичних засад в українському суспільстві, відкритого доступу для вільного потоку технологій, ідей і висококваліфікованих фахівців.

Українські компанії і українська економіка не обійдуться без зовнішніх ринків, освоєння нових сегментів попиту і пропозиції. Націленість всієї системи управління соціальним і гуманітарним розвитком сучасної України повинно формуватися з гнучкої моделі, орієнтованої і на зовнішній і на внутрішній попит. Модель реформування повинна виявляти активний інтерес до міжнародних ініціатив, підтримуючи стратегію відродження і стратегію виконуваності, створюючи свою власну соціальну економічну модель і забезпечуючи максимально високий рівень комфорту, безпеки, екологічності, економічності рівності.

Шляхи державного стимулювання системи управління соціальним і гуманітарним розвитком України в контексті європейської інтеграції:

- спрощення адміністративних процедур;
- цільові асигнування з бюджету, фінансування НДДКР державою та приватними інвесторами;
- власна інноваційна стратегія і активна участь в інноваційних програмах ЄС;

- розробка і реалізація регіональних стратегій інвестиміджу країни;
- інноваційна кооперація, активна розробка та впровадження інноваційних продуктів, створення інфраструктури для розвитку інноваційної діяльності;
- розвиток державно-приватного партнерства міжнародного співробітництва;
- розробка і реалізація регіональних стратегій інноваційного інвестиміджу власних територій;
- податкові кредити та кредитні гарантії на інвестиції, що здійснюються в інноваційну сферу;
- пільгове оподаткування організацій, які здійснюють наукові розробки;
- створення наукової інфраструктури у регіонах;
- залучення інвестицій для фінансування інноваційної діяльності;
- розвиток наукової інфраструктури, створення технологічних парків;
- надання державних грантів, пряме державне фінансування (цільові безоплатні субсидії, пільгові кредити);
- налагодження міжнародного економічного і культурного співробітництва;
- залучення іноземних інвестицій в економіку, міжнародне співробітництво в інноваційній діяльності;
- державно-приватне партнерство, розвиток підприємництва, як провідного чинника соціально-економічного зростання;
- відкриття всіх можливих варіантів для розвитку великого, середнього і малого бізнесу;
- створення умов динамічного, збалансованого і стійкого соціально-економічного розвитку;
- підвищення рівня життя населення, рівня комфорту і максимальне забезпечення всіх соціальних стандартів;
- розвиток зовнішньоекономічної діяльності та активний вихід на міжнародні ринки;
- активна участь в міжнародному співробітництві з питань регіональної політики і регіонального розвитку;
- гармонізація національного законодавства зовнішньоекономічної діяльності України з нормами і стандартами Європейського союзу.

Принципово важливим є і реформування системи освіти. Відповідно до Закону України «Про освіту», освіта в Україні ґрунтується на принципах гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народами.

Тому передумовою становлення такого розвиненого громадянського суспільства є підготовка освічених, морально здорових, мобільних, конструктивних і практичних людей відповідно до сучасних європейських і міжнародних вимог якості освіти.

Відмінними рисами такої системи освіти повинні бути точність, адаптивність, економічна ефективність, опора на передові комунікаційні та інформаційні технології. У тому числі опора на глобальну освіту без фізичного переміщення і віртуальні класи, навчання в яких зосереджується на прийомах

злиття і поглинання компаній корпораціями. З огляду на це, стратегічними пріоритетними завданнями реформування освіти в Україні є:

- комплексний підхід, перехід від старих схем роботи до нових
- удосконалення національної системи освіти, формування освіченої, морально здорової творчої особистості
- функціонування і розвиток національної системи освіти на основі принципів гуманізму, демократії та взаємоповаги між націями і народами.
- взаємодія та співпраця з різними країнами світу
- безперервність і різноманітність системи освіти загалом
- вихід системи освіти України на рівень системи освіти розвинених країн світу шляхом співпраці, докорінного реформування його концептуальні, структурних і орієнтаційних засад усіма можливими способами

СУЛИМА АННА НИКОЛАЄВНА

магістр Среднерусского института управления РАНХиГС при Президенте РФ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Кадровый корпус государственной гражданской службы становится важным фактором стабилизации и сохранения целостности государства, механизмом проведения государственной политики, связующим звеном с формирующимся гражданским обществом. Задача придания государственной власти социального авторитета и доверия со стороны граждан тесно связана с исследованием тех вопросов, которые происходят внутри института государственной гражданской службы.

Формирование государственной кадровой политики – весьма сложный, многогранный процесс, в котором взаимодействуют объективные и субъективные факторы. Он может быть результативным при соблюдении определенных требований и условий и включает в себя последовательное осуществление ряда организационно-управленческих, политических и законодательных действий.

С учетом сложившейся кадровой ситуации на государственной службе основными приоритетными являются следующие направления.

1. Сдерживание роста абсолютной численности государственных служащих. Приоритетным направлением кадровой политики является приостановка и сдерживание дальнейшего роста численности государственных служащих, а в перспективном плане – ее целенаправленное регулирование, приведение в соответствие с избранной моделью государственного управления.

2. Обеспечение стабильности кадрового состава. Кадровый состав государственной службы нестабилен, а масштабы и качество обновления кадров государственного аппарата подвержены конъюнктурным колебаниям в зависимости от действия причин политического характера. При этом общим для всех периодов является наличие потенциальной нестабильности кадрового состава: готовности определенной части наличного кадрового состава в любой