

Методика дослідження. Методика дослідження ґрунтувалась на загальноприйнятих методах економічних досліджень: абстрактно-логічний, монографічний, порівняльний.

Результати. В процесі проведених досліджень проведена оцінка сучасного стану розвитку агропромислового комплексу Вінницької області. Встановлено, що агропромисловий комплекс області здатний сьогодні забезпечити не тільки потреби внутрішнього ринку, а й поступово займає своє місце в списку експортно-орієнтованих галузей по виробництву продуктів харчування. Проаналізовані інфраструктурне забезпечення функціонування високотехнологічного сільськогосподарського господарства. Розглянуті проблеми інвестиційної привабливості сільськогосподарського господарства і переробляючої промисловості. Предложені заходи по підвищенню ефективності виробництва продукції в агропромисловому комплексі Вінницької області.

Наукова новизна. Розроблені напрями формування експортного потенціалу агропромислового комплексу Вінницької області шляхом залучення інвестицій в процес його модернізації. Виділені елементи галузевої структури регіонального агропромислового комплексу, визначені основні передумови розвитку сільськогосподарського виробництва в регіоні. Охарактеризовані стратегічні пріоритети подальшого розвитку АПК Вінницької області.

Практична значимість. Предложенний методичний підхід по розвитку окремих галузей сільськогосподарського господарства з урахуванням природно-кліматичних умов досліджуваного регіону і розвитку ринкової інфраструктури.

Ключові слова: агропромисловий комплекс, сільськогосподарське виробництво, розвиток АПК, продукція сільськогосподарського господарства, експортноорієнтований потенціал.

УДК 658.3:364.08

Бурмака Т.М.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту і маркетингу
в міському господарстві,
Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВ СИСТЕМИ ЖИТТЄЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА

Постановка проблеми. Сучасний стан підприємств системи життєзабезпечення міст характеризується наявністю організаційних проблем процесів функціонування та розвитку, до яких можна віднести зношеність і технологічну застарілість виробничо-технічної бази, невідповідність фінансового стану вимогам ринкової економіки та недостатню ефективність діяльності персоналу, що призводить до неспроможності зазначених підприємств результативно працювати та надавати споживачам послуги належного рівня та якості. Переважну більшість проблем підприємства не в змозі вирішити самостійно – їм потрібна підтримка держави, відповідний рівень фінансування, інвестиції. Однак виправити становище з персоналом, а саме створити сприятливі умови для підвищення ефективності діяльності працівників, покращення стану соціального середовища спроможне кожне підприємство системи життєзабезпечення міста.

Соціальне середовище має забезпечувати персонал всім необхідним для реалізації професійної діяльності, спрямованої на якісний кінцевий результат. Посилення уваги до розвитку соціального середовища підприємств викликано тим, що спостерігається стійке збільшення значення соціальних факторів у підвищенні ефективності діяльності підприємств системи життєзабезпечення міста. Проте недостатність теоретичної бази й практичного досвіду управління соціальним середовищем значно обмежують можливості його ефективного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних, методичних і практичних аспектів функціонування та розвитку підприємств системи життєзабезпечення міст у системі міського комплексу присвячено роботи Г. Губерної, Т. Качали, О. Карлової, О. Лук'янченка, Т. Савельєвої та ін. Предметом вивчення й аналізу вітчизняних і зарубіжних учених були розробка концепції розвитку вітчизняної комунальної містообслуговуючої сфери, сучасні напрями реформування ЖКГ, дослідження стратегічного планування й управління, ціноутворення та тарифорегулювання у сфері життєзабезпечення міст. Однак розвиток соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста залишився поза їх увагою.

В свою чергу, в наукових працях вчених-економістів досліджувалися або окремі складові соціального середовища підприємств, або певні аспекти управління соціальним розвитком.

До першої групи авторів можна віднести М. С. Дороніну [1], яка запропонувала механізм управління поведінкою та морально-психологічним кліматом на підприємстві. А. В. Литвиненко [2] та

Н. В. Міцкевич [3] пропонують механізм управління соціальним розвитком колективу підприємства, В. Л. Смолюк [4] – механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємств.

Друга група авторів в процесі досліджень основну увагу зосередила на окремих функціях управління, а саме: планування (Н. А. Космарова [5]), організація (О. М. Пшенична [6]), оцінка (В. М. Гринева, М. В. Боровик [7], О. М. Пшенична [8]).

Таким чином можна зазначити, що на сьогоднішній день не існує узагальненого підходу до управління розвитком соціального середовища підприємств.

Постановка завдання. Метою статті є формування системи управління розвитком соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста, що базується на встановленні інтегрального об'єкта управління «соціальне середовище підприємства», з урахуванням ключових аспектів розвитку та основних функцій управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальне середовище підприємства – це багатоаспектне поняття, яке об'єднує різноманітні складові. В результаті проведеного дослідження сутності поняття «соціальне середовище підприємства» за літературними джерелами [5-8] було встановлено, що соціальне середовище підприємства складається з наступних елементів:

– соціально-психологічний клімат у колективі – емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами;

– соціально-економічний потенціал підприємства – це категорія, яка характеризує сукупні можливості персоналу підприємства, що можуть бути реалізовані при наявності відповідних факторів;

– позаробочий час та використання дозвілля – час, не зайнятий суспільно необхідною працею на виробництві;

– соціальна захищеність працівників – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, що забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя;

– умови роботи та охорони праці – це сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків та система правил і заходів, які забезпечують безпечну роботу на даному виробництві;

– трудова поведінка – зумовлена різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами і незалежна від суб'єктивних прагнень індивідів і груп форма їх доцільної професійної активності;

– соціальна інфраструктура – комплекс заходів, які пов'язані зі створенням загальних умов для відтворення робочої сили і забезпечення нормальної життєдіяльності людей.

Для здійснення дефініції поняття «розвиток соціального середовища підприємства» спочатку розглянемо особливості поняття «розвиток».

Згідно філософського енциклопедичного словника, розвиток – це незворотні, спрямовані, закономірні зміни матеріальних та ідеальних об'єктів [9]. Тільки одночасна наявність всіх трьох зазначених властивостей відокремлює розвиток від інших змін: оборотність змін характеризує процеси функціонування, відсутність закономірностей характерна для випадкових процесів катастрофічного типу, при відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, і процес не має характерної для розвитку єдиної, внутрішньо взаємозв'язаної лінії.

Філософія розглядає процес розвитку як особливу форму руху, характеризується зміною кількості, структури і якості. Кількісні зміни – це збільшення або зменшення складових частин цілого шляхом зміни їх числових значень. Структурні зміни – це зміни взаєминих складових частин, які не обов'язково супроводжуються збільшенням або зменшенням їх кількості. Якісні зміни означають зміни закономірності кількісних і структурних змін, що мали місце раніше.

З урахуванням визначених складових соціального середовища, під розвитком соціального середовища підприємства пропонується розуміти збалансовані кількісні, структурні та якісні зміни в соціальному середовищі, які відповідають соціально-економічним цілям підприємства і враховують обмеження, що накладаються зовнішнім середовищем і потенціалом підприємства.

Враховуючи основні аспекти управління, можна дати наступне визначення управління розвитком соціального середовища – систематична, цілеспрямована, планомірна дія на соціальне середовище з метою якісного, повного, своєчасного розвитку кожного напрямку соціального середовища за допомогою необхідних і достатніх способів та засобів дії.

Побудова системи управління повинна ґрунтуватися на відповідних принципах управління, а саме: системності (комплексності), безперервності, гнучкості та координації, релевантності інформації, науковості, ефективності, оптимальності, своєчасності конкретності (вимірності), маржинальності, пріоритетності, зайнятості, самостійності, участі, пропорційності (збалансованості), інтеграції (ієрархичності), оперативності, зацікавленості, єдності [10].

Питання, що стосуються розвитку, не можуть вирішуватися однією людиною, оскільки відповідальність за прийняття подібних управлінських рішень дуже висока і будь-яка помилка може призвести до серйозних фінансових і виробничих втрат. Тому рішення щодо розвитку підприємств

системи життєзабезпечення міста повинні розглядатися директором і його заступниками, які й будуть представляти собою суб'єкт управління розвитком соціального середовища. Вони забезпечують процес доцільного впливу на спільну трудову діяльність усіх працівників підприємства.

Організаційна структура суб'єкта управління може бути представлена шляхом створення тимчасової групи в рамках існуючої організаційної структури підприємства, до складу якої входять вище керівництво, директор та його заступники. Дана група може збиратися або через заздалегідь установлений період часу, або у випадку виникнення ситуацій, що потребують прийняття негайних рішень з питань розвитку соціального середовища. При цьому вирішення поточних задач, в контексті вже прийнятого рішення з розвитку соціального середовища, здійснюється керівниками у відповідності до їх посадової сфери діяльності.

Таким чином, виділення спеціальної підсистеми управління розвитком соціального середовища визначає високу внутрішньо-функціональну кооперацію в організаційній структурі, що дозволяє швидко й ефективно розв'язувати питання, що виникають у системі управління підприємства.

Здійснення процесу управління представляє собою реалізацію визначених функцій з використанням методів і принципів управління, яка спрямована на досягнення поставлених цілей. У результаті раніше проведеного дослідження, приймається наступний склад загальних функцій управління розвитком: планування, організація, регулювання, мотивація, облік, оцінка, контроль і аналіз [10]. Отже, взаємозв'язок цих функцій представляє собою процес управління.

Таким чином, процес управління розвитком соціального середовища схематично представимо у вигляді проблемно-орієнтованого контуру управління (рис. 1).

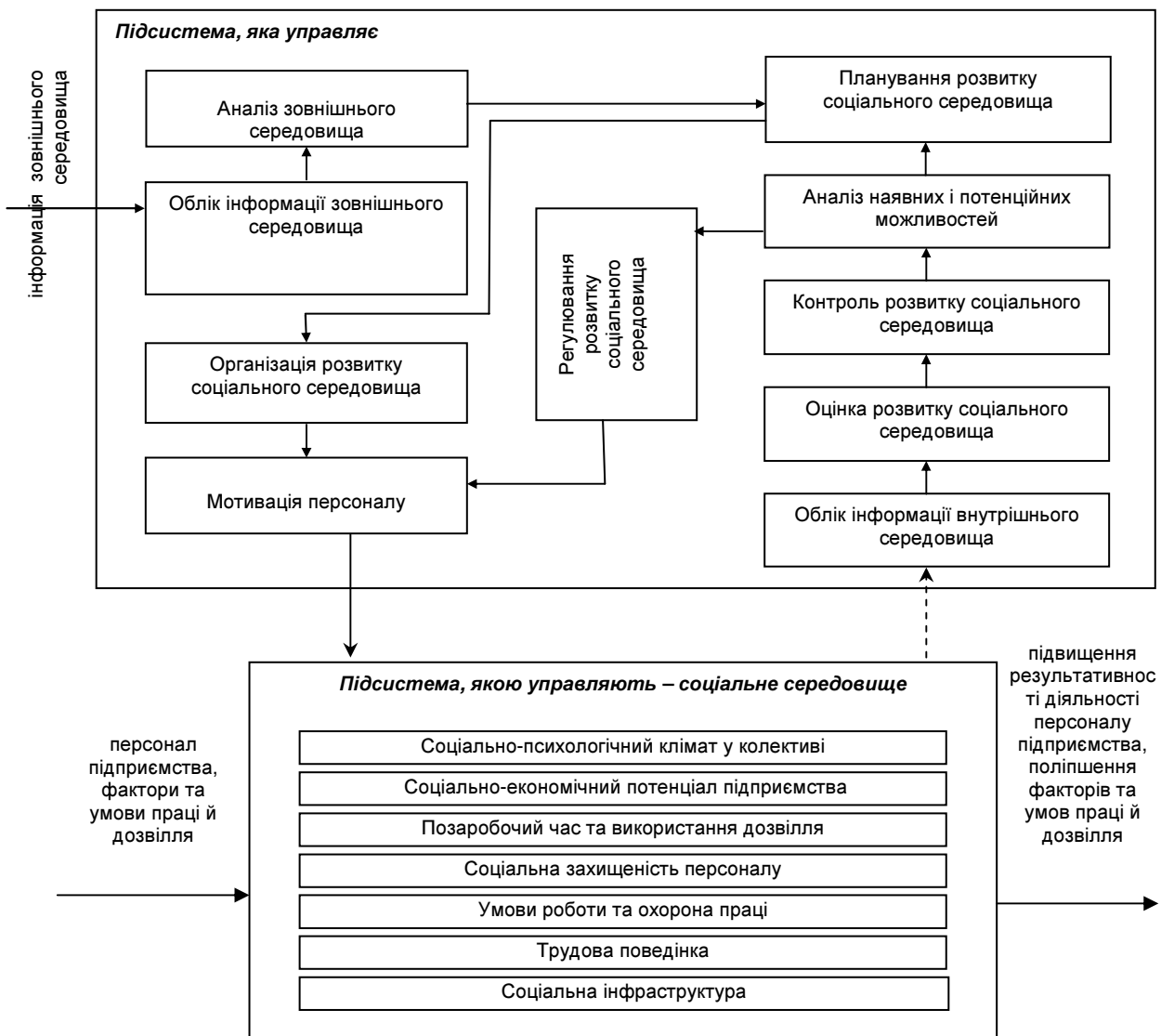


Рис. 1. Контур управління розвитком соціального середовища підприємства системи життєзабезпечення міста

Джерело : розробка автора

Представлений взаємозв'язок функцій управління спрямований на вирішення проблем кожного елемента соціального середовища. При цьому зазначені функції повинні бути закріплені за конкретними виконавцями, які входять до складу організаційної структури суб'єкта управління. Така структура, в залежності від обсягів діяльності підприємств системи життєзабезпечення міста, може бути представлена шляхом створення тимчасової групи або нового підрозділу з питань розвитку соціального середовища підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Запропонована система управління розвитком соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста дозволяє структурувати процес управління, призведе до комплексного покращення кожного елемента соціального середовища й зумовить підвищення результативності праці персоналу підприємств, поліпшення факторів та умов праці й дозволить.

Бібліографічний список

1. Дороніна М.С. Комплексне управління економічними та соціальними процесами підприємства : [монографія] / М.С. Дороніна. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2003. – 444 с.
2. Литвиненко А. Механизм управления социальным развитием коллектива предприятия / А. Литвиненко // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції “Економіка підприємства: проблеми теорії та практики”. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. – Том 1. – С. 60-61.
3. Міцкевич Н.В. Управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв / Н.В. Міцкевич // Бізнес-навігатор : [науково-виробничий журнал]. – Херсон, 2009. – Випуск 16. – С. 147-155.
4. Смолюк В.Л. Механизм управления развитием трудового потенциала предприятия / В.Л. Смолюк. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 100 с.
5. Космарова Н.А. Планирование социального развития на предприятиях / Н.А. Космарова // Наука і вища освіта : Збірник тез доповідей Міжвузівської наукової конференції. – Запоріжжя : ГУ “ЗІДМУ”, 2006. – С. 53-54.
6. Пшенична О.М. Організація соціального розвитку колективу підприємств транспортного господарства / О.М. Пшенична // Економіка: проблеми теорії та практики : [збірник наукових праць]. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. - Випуск 228: В 4 т. - Том IV. – С. 749-756.
7. Гринева В.Н. Методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия / В.Н. Гринева, М.В. Боровик // Економіка розвитку. – Х. : ХНЕУ, 2005. – Спеціальний випуск № 2 (34). – С. 68-70.
8. Пшеничная Е.Н. Формирование системы показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // ХНАГХ. Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. Серия: Экономические науки. – К. : “Техніка”, 2006. – Випуск 68. – С. 360-368.
9. Философский энциклопедический словарь / [сост. Е.Ф. Губский]. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 575 с. – (Библиотека словарей "ИНФРА-М").
10. Бурмака М.М. Управління розвитком підприємства (на прикладі підприємств будівельної галузі) : [монографія] / М.М. Бурмака, Т.М. Бурмака. – Х. : ХНАДУ, 2011. – 204 с.

References

1. Doronina, M.S. (2003), *Kompleksne upravlinnia ekonomichnyh i sotsialnyh protsesamy na pidpriemstvi* [Integrated management of economic and social processes in the enterprise (the concept and methodology)], monograph, KhNEU, Kharkiv, Ukraine, 444 p.
2. Lytvynenko, A. (2004), “The mechanism of management of social development of the collective enterprises”, *Ekonomika pidpriemstva: problemy teorii ta praktyky* [Business Economics: Issues of Theory and Practice], *Materialy II Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Materials II All-Ukrainian scientific-practical conference], Nauka i osvita, Dnipropetrovsk, Ukraine, Vol. 1, pp. 60-61.
3. Mitskevych, N.V. (2009), “Managing social development of labor collectives of enterprises producing food and beverage”, *Biznes-navihator: naukovo-vyrobnychi zhurnal*, iss. 16, pp. 147-155.
4. Smoliuk, V.L. (2005), *Mehanizm upravleniya razvitiem trudovogo potentsiala predpriyatiya* [The mechanism of management of development of labor potential of the enterprise], KhNEU, Kharkiv, Ukraine, 100 p.
5. Kosmarova, N.A. (2006), “Planning for social development in enterprises”, *Nauka i vyshcha osvita* [Science and Higher Education], *Zbirnyk tez dopovidei Mizhvuzivskoi naukovo konferentsii* [Abstracts of scientific papers Inter-Universities Conferences], HU “ZIDMU”, Zaporizhzhia, Ukraine, pp. 53-54.
6. Pshenychna, O.M. (2007), “The organization the social development of the collective of enterprises of the transport sector”, *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky: Zbirnyk naukovykh prats*, iss. 228, vol. 4, pp. 749-756.

7. Hryneva, V.N. and Borovyk, M.V. (2005), "Methodical recommendations on the assessment of the level of social development of the industrial enterprise", *Ekonomika rozvytku. Spetsialnyi vypusk*, no. 2(34), pp. 68-70.

8. Pshenichnaya, E.N. (2006), "Formation of a system of indicators to assess the level of social development of the collective enterprises", *Kommunalnoe hozyaystvo gorodov. Nauchno-tehnicheskii sbornik. Seriya: Ekonomicheskie nauki*, iss. 68, "Tekhnika", Kyiv, pp. 360-368.

9. Gubskiy, E.F. (2007), *Filosofskiy entsiklopedicheskii slovar* [Philosophical Encyclopedic Dictionary], INFRA-M, Moscow, Russia, 575 p.

10. Burmaka, M.M. and Burmaka, T.M. (2011), *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva (na prykladi pidpriemstv budivelnoi haluzi)* [Managing the development of the enterprise (on the example of the construction industry)], KhNADU, Kharkiv, Ukraine, 204 p.

Бурмака Т.М. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВ СИСТЕМИ ЖИТТЄЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА

Мета. Формування системи управління розвитком соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста.

Методика дослідження. В процесі дослідження використано економіко-аналітичні та інші методи: метод логічного аналізу використано для обґрунтування складових соціального середовища підприємства; метод теорії графів – для представлення системи управління у вигляді проблемно-орієнтованого контуру.

Результати. Встановлені основні елементи соціального середовища підприємства, а саме: соціально-психологічний клімат у колективі, соціально-економічний потенціал підприємства, позаробочий час та використання дозвілля, соціальна захищеність робітників, умови роботи та охорони праці, трудова поведінка, соціальна інфраструктура. Здійснена дефініція поняття «розвиток соціального середовища підприємства» – збалансовані кількісні, структурні та якісні зміни в соціальному середовищі, які відповідають соціально-економічним цілям підприємства і враховують обмеження, що накладаються зовнішнім середовищем і потенціалом підприємства. Процес управління розвитком соціального середовища схематично представлений у вигляді проблемно-орієнтованого контуру управління.

Наукова новизна. Удосконалено систему управління розвитком соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста, що, на відміну від існуючого, базується на встановленні інтегрального об'єкта управління «соціальне середовище підприємства», з урахуванням ключових аспектів розвитку та основних функцій управління.

Практична значущість. Отримані результати дослідження можуть бути використані для комплексного розвитку соціального середовища підприємств системи життєзабезпечення міста, що призведе до підвищення результативності та ефективності діяльності персоналу підприємств, поліпшення умов праці й використання дозвілля.

Ключові слова: управління, розвиток, соціальне середовище, підприємство, принцип, функція, проблемно-орієнтований контур.

Burmaka T.M. MANAGEMENT OF DEVELOPMENT THE SOCIAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE THE LIFE SUPPORT SYSTEMS THE CITY

Purpose. Formation of system the management of development the social environment of the enterprises the life support systems the city

Methodology of research. In the process of research it is used economic analytical and other methods: the method of logical analysis for substantiation of the components the social environment of the enterprises; method of graph theory – for representing management as a problem-oriented contour.

Findings. The established the basic elements of the social environment of the enterprises, namely: socio-psychological climate in the team, the socio-economic potential of the enterprise, outside of working hours and use of leisure time, social protection of workers, working conditions and labor protection, labor behavior, social infrastructure. Realizable definition of the concept "development of the social environment of the enterprise" as balanced quantitative, structural and qualitative changes in the social environment that meet of socio-economic objectives of the enterprise and take into account the constraints imposed by external environment and potential of the enterprise. The process the management of development of the social environment is schematically represented as problem-oriented control loop.

Originality. The improved of system the management of development the social environment of the enterprises the life support systems the city, in contrast to the existing is based on establishing an integrated object the management "social environment enterprises", taking into account key aspects of development and basic management functions.

Practical value. Received the research results can be used for the integrated of development the social environment of the enterprises the life support systems the city, which would increase the efficiency and effectiveness of the personnel of enterprises, improve working conditions and use of leisure time.

Key words: management, development, social environment, enterprise, principle, function, problem-oriented contour.

Бурмака Т.Н. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЙ СИСТЕМЫ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОРОДА

Цель. Формирование системы управления развитием социальной среды предприятий системы жизнеобеспечения города.

Методика исследования. В процессе исследования использовано экономико-аналитические и другие методы: метод логического анализа использован для обоснования составляющих социальной среды

предприятия; метод теории графов – для представления системы управления в виде проблемно-ориентированного контура.

Результаты. Определены основные элементы социальной среды предприятия, а именно: социально-психологический климат в коллективе, социально-экономический потенциал предприятия, вне рабочее время и использование досуга, социальная защищенность работников, условия работы и охраны труда, трудовое поведение, социальная инфраструктура. Осуществлена дефиниция понятия «развитие социальной среды предприятия» – сбалансированные количественные, структурные и качественные изменения в социальной среде, которые соответствуют социально-экономическим целям предприятия и учитывают ограничения, накладываемые внешней средой и потенциалом предприятия. Процесс управления развитием социальной среды схематически представлен в виде проблемно-ориентированного контура управления.

Научная новизна. Усовершенствована система управления развитием социальной среды предприятий системы жизнеобеспечения города, которая в отличие от существующих базируется на установлении интегрального объекта управления «социальная среда предприятия», с учетом ключевых аспектов развития и основных функций управления.

Практическая значимость. Полученные результаты исследования могут быть использованы для комплексного развития социальной среды предприятий системы жизнеобеспечения города, что приведет к повышению результативности и эффективности работы персонала предприятий, улучшению условий труда и использования досуга.

Ключевые слова: управление, развитие, социальная среда, предприятие системы жизнеобеспечения города, принцип, функция, проблемно-ориентированный контур.

УДК 332.144

**Черкасова О.С.,
аспірант*,
Запорізький національний технічний університет**

ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ: СУТНІСТЬ ТА МЕТОДИКА ОЦІНКИ

Постановка проблеми. Проблеми забезпечення комплексного соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальних утворень, зміцнення фінансових засад місцевого самоврядування, удосконалення механізмів управління формуванням і використанням фінансових ресурсів постійно перебувають у центрі уваги вітчизняної та зарубіжної економічної науки.

На сьогоднішній день в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів економічний розвиток України супроводжується значними ринковими трансформаціями, особливе місце в яких займає трансформація податкової системи. Податкове законодавство України зумовлює неповноту інформації щодо сплати податків; розвиток корупції, що призводить до підвищення трансакційних витрат оподаткування. Як наслідок, податкове середовище українських фірм характеризується невизначеністю, а податкове навантаження є надмірним, що призводить до тінізації доходів суб'єктів господарювання і відповідно до зниження обсягів податкового потенціалу як країни в цілому, так і окремих регіонів зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз досліджень та публікацій з даної проблематики вказує на те, що теоретичними основами оцінки податкового потенціалу регіону займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, якими зроблено ряд фундаментальних напрацювань з теоретичних аспектів формування податкового потенціалу та методики його оцінки. Серед всієї чисельності напрацювань, присвячених зазначеній проблематиці, в першу чергу слід виділити розробки таких науковців, як: О. Богачова [1], А. Буряченко [9], М. Гапонюк [9], І. Горський [3], О. Гришанова, К. Давискиба, Ю. Іванов, С. Каламбет [4], О. Калініна, А. Коломієць [5], М. Меламед [8], П. Мельник, О. Мірчев, А. Окунь, С. Онишко, В. Опарін, Н. Опихана, Т. Паєнтко, Ю. Пасічник, В. Рошупкіна, А. Славкова [9], Л. Тарангул [13], І. Таранов, А. Тищенко, В. Федосов, М. Шалюхіна, Ф. Ярошенко [2], В. Яцюта [9] та ін. Визнаючи значний внесок цих вчених, слід наголосити, що сучасні ринкові відносини ставлять нові завдання щодо вирішення проблем формування податкового потенціалу регіону, тоді як існуючим дослідженням характерний більш класичний підхід до розкриття цього питання. Тож дотепер при розробці програм соціально-економічного розвитку регіонів постійно виникають різного роду питання з формування та оцінки податкового потенціалу регіону.

Постановка завдання. Мета статті полягає в поглибленні й удосконаленні теоретичних положень сутності поняття «податковий потенціал регіону», розгляді методологічного інструментарію формування його складових та аналізі переваг і недоліків методичних аспектів його оцінки.

* Науковий керівник: Левченко Н.М. – д.держ.упр., професор