МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ, ДИСТАНЦІЙНОГО ТА ЗАОЧНОГО НАВЧАННЯ
Кафедра менеджменту

ЕТИКА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

кваліфікаційна робота
здобувачка вищої освіти 4 курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
заочної форми навчання
Галини КІЩУК
(прізвище,ім'я, по батькові) (підпис)

Науковий керівник:
доцент, кандидат технічних наук
Галина ЛЕСЬКІВ
(прізвище,ім'я, по батькові) (підпис)

Рецензент
доцент, кандидат економічних наук
Марія ДУБИНА

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«___» _____ 2024 р., протокол № ____

Завідувач кафедри менеджменту
_____
(підпис)

Львів – 2024

АНОТАЦІЯ

КІЩУК Г. Етика управлінської діяльності в організації. - Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент. Львівський державний університет внутрішніх справ, МВС України, Львів, 2024.

Кваліфікаційна робота виконана в царині менеджменту і присвячена дослідженню проблем та напрямів формування етики управлінської діяльності в організації в сучасних умовах. У першому розділі роботи досліджено теоретико-методичні засади формування етики управлінської діяльності в організації, зокрема соціальну відповідальність та етику в менеджменті державного управління. У другому розділі здійснено оцінку рівня формування системи етики управлінської діяльності Кутської селищної ради. Результатом дослідження стали рекомендації щодо інструментів покращення системи етики управлінської діяльності в державних органах.

Ключові слова: етика, управлінська діяльність, організація, соціальна відповідальність, менеджмент, державне управління.

ABSTRACT

KISHCHUK H. Ethics of managerial activity in the organization. - Manuscript.

Research on the bachelor’s degree in specialty 073 «Management». Lviv State University of Internal Affairs, MIA of Ukraine, Lviv, 2024.

The qualification work was performed in the field of management and is dedicated to the study of problems and directions of the formation of the ethics of managerial activity in the organization in modern conditions. In the first chapter of the work, the theoretical and methodological foundations of the formation of the ethics of managerial activity in the organization, in particular social responsibility and ethics in the management of public administration, are explored.

In the second section, an assessment of the level of formation of the system of ethics of managerial activity of the Kut settlement council was carried out. The result of the study was recommendations on tools for improving the system of ethics of managerial activity in state bodies.

Keywords: ethics, managerial activity, organization, social responsibility, management, public administration.

ВСТУП			4
РОЗДІЛ 1.	**ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**		7
	1.1.	Зміст, види та основні підходи щодо формування етики в системі управління організації	7
	1.2.	Управлінська етика як складова ефективної ділової взаємодії	12
	1.3.	Соціальна відповідальність та етика в менеджменті державного управління	16
		Висновки до першого розділу	25
РОЗДІЛ 2.	**АНАЛІЗ ЕТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУТСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ**		28
	2.1.	Характеристика, функції та завдання	28
	2.2.	Основні аспекти діяльності організації	32
	2.3.	Аналіз етики управлінської діяльності Кутської селищної ради	38
	2.4	Сучасні інструменти покращення етики управлінської діяльності	44
		Висновки до другого розділу…….	50
ВИСНОВКИ…………			53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…			56
ДОДАТКИ……			61

ВСТУП

Актуальність теми. Управління відіграє важливу роль у розвитку бізнесу та підвищенні ефективності діяльності організації, і одним з його ключових компонентів має бути етика. Етика ґрунтується на системі принципів і норм, які характеризують поведінку керівників і співробітників організації по відношенню до суспільства, інших організацій, груп і один до одного. Етичні стандарти формулюються для визначення цілей організації, створення нормальної етичної атмосфери та визначення етичних принципів у процесі прийняття рішень.

Сучасні соціально-економічні та науково-технічні перетворення у сфері ринкових відносин вимагають впровадження нового ціннісного підходу до системи управлінських відносин для стратегічного управління людськими ресурсами. Зміна спрямованості загальнолюдських цінностей призвела до фундаментальних змін в теорії етики, особливо в її прикладних аспектах, що і визначає актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджуючи теоретичні та методичні аспекти формування етики управлінської діяльності в організації, було звернуто увагу на відсутність окремих ґрунтовних досліджень з цієї проблематики. Більшість науковців Білявський В.М., Зайченко О.І., Василевська Т.Е., Воронкова В.Г., Войтенко А.Б., Підвальна О.Г., Козаков В.М., Кондратенко О.М., Пашко Л. А., Рудакевич М.І., Чмут Т.К., Якобчук В.П. та інші розглядали корпоративну етику як один із елементів управління бізнесом, займалися пошуком шляхів удосконалення морально-етичних відносин у колективі. Питання професійної етики і моралі розглядали іноземні автори Розанвалон П., Ролз Дж. та інші. Отже, дослідження корпоративної етики як ефективного інструменту управління є актуальним і потребує дослідження.

Мета кваліфікаційної роботи. Мета кваліфікаційної роботи полягає у визначенні сучасних інструментів покращення етики управлінської діяльності в організації.

Завдання кваліфікаційної роботи. Для досягнення мети і розкриття змісту кваліфікаційної роботи були поставлені наступні завдання:

- з’ясувати сутність та основні підходи щодо формування етики в системі управління організації;
- дослідити управлінську етику як складову ефективної ділової взаємодії;
- охарактеризувати соціальну відповідальність та етику в менеджменті державного управління;
- провести аналіз етики управлінської діяльності Кутської селищної ради;
- окреслити сучасні інструменти покращення етики управлінської діяльності в організації.

Об’єкт дослідження кваліфікаційної роботи є система управлінської діяльності організації.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є теоретичні і практичні аспекти формування етики управлінської діяльності в організації.

Методи дослідження – абстрактний та логічний і діалектичний, розрахунковий, конструктивний, метод оцінок та порівнянь, графічний.

Основними джерелами інформації, які взяті в процесі виконання даної кваліфікаційної роботи, є наукові праці, законодавчі акти, сайти органів державної статистики та бухгалтерська і статистична звітність Кутської селищної ради.

Результати проведених досліджень апробовані на першій міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції "На шляху до цілісного розуміння: міждисциплінарні підходи до вирішення глобальних викликів та просування інноваційних рішень" (м. Дніпро, 14-15 березня 2024 р.).

Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів та висновків, списку використаних джерел та додатків. Висновки побудовані на основі проведених досліджень мають і практичну цінність. Пропозиції щодо покращення етики управлінської діяльності надані для використання в діяльності Кутської селищної ради.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Зміст, види та основні підходи щодо формування етики в системі управління організації

Управлінська діяльність в будь якій організації має надважливе значення. Як зазначає вітчизняна вчена Пашко Л.А., "…управління людськими ресурсами – головна функція будь якої організації. У рамках концепції управління людськими ресурсами персонал зрівняно з основним капіталом; витрати на нього розглядають як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, а працівники стають об'єктом корпоративної стратегії" [14].

Серед важливих аспектів професійної компетентності управлінців та менеджера є психологічна культура, її рівень. Такий рівень включає психологічні форми розвитку і прояву психології особистості, психологічні аспекти спілкування і взаємодії в різних соціальних групах, знання психології управління і вміння використовувати набуті знання. Психологічна культура є важливою умовою успішного ведення бізнесу та управління. Адже сучасний менеджмент повинен базуватися на етичних цінностях.

Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Хоч які б були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо [14].

Етика ділових відносин як складова етики бізнесу та теорії менеджменту визначає систему моральних цінностей, норм і параметрів у

відносинах між виробниками і споживачами, між організаціями/компаніями і державою, між менеджерами і працівниками організацій та між організаціями в цілому.

Етика в ділових відносинах виконує свою функцію у прийнятті рішень, а також у моральному оцінюванні. Тому формулюються і впроваджуються правила і вимоги до етики ділових відносин, якими майбутні менеджери і керівники повинні оволодіти як у навчальному процесі, так і на практиці.

Нині існує потреба у підготовці менеджерів і керівників високого професійного рівня, здатних розвивати ділові та організаційні відносини на цивілізованих засадах, які значною мірою визначаються моральними цінностями.

Історично особливий інтерес до етичної поведінки в бізнесі виник у 1960-х роках. Це було пов'язано з соціальними потрясіннями (поширена корупція серед державних чиновників і топ-менеджерів різних компаній), загостренням екологічних проблем (забруднення навколишнього середовища, ядерні відходи, токсичні відходи) і протестними рухами проти різних бізнесових компаній [18].

Етика - це сукупність моральних принципів і цінностей, які керують поведінкою окремих людей і груп та визначають позитивну і негативну оцінку їхніх думок і вчинків. Це своєрідний внутрішній правовий кодекс, який визначає, як можна поводитися, які рішення можна приймати, а які ні, і де пролягає межа між добром і злом. Бізнес-етика пов'язана з внутрішніми цінностями, які стають частиною корпоративної культури, впливають на прийняття рішень і визначають соціальну прийнятність у зовнішньому середовищі.

Усталені моральні норми є результатом тривалого процесу побудови відносин між людьми. Політичні, економічні та культурні відносини не можуть існувати без дотримання цих норм. Це тому, що ці відносини не можуть існувати без взаємної поваги та встановлення певних меж для себе.

Важливе значення має поведінка працівника. Етикет - це слово французького походження і означає етикет. Етикет включає в себе правила поведінки та ввічливості, які прийняті в суспільстві. Сучасний етикет успадкував традиції майже всіх країн від античності до наших днів. По суті, ці правила поведінки є універсальними, адже їх дотримуються не тільки представники одного суспільства, але й представники будь-якого соціально-політичного устрою в сучасному світі. Люди в різних країнах вносять власні зміни та доповнення до правил етикету через свої соціальні інститути, історичні структури, національні звичаї та традиції. Більшість етичних дилем - це конфлікт між цілим і частиною[17].

Види етичних підходів в управлінській діяльності організації є різні. Коли менеджери стикаються з проблемою етичного вибору, вони часто покладаються на нормативну перспективу, тобто певні норми і цінності, щоб прийняти рішення. У нормативній етиці існують різні підходи до визначення систем цінностей і, відповідно до них, прийняття етично складних рішень, які можуть бути застосовані в управлінській практиці: утилітарний підхід, індивідуалістичний підхід, морально-правовий підхід та концепція справедливості [24].

Утилітарний підхід. Основний принцип утилітарного підходу полягає в тому, що дії відповідно до моральних норм приносять найбільшу користь найбільшій кількості працівників організації та людей. Особи, які приймають рішення, повинні враховувати вплив кожного варіанту на всі зацікавлені сторони і обирати той варіант, який задовольнить найбільшу кількість людей.

Індивідуалістичний підхід передбачає, що морально прийнятною поведінкою є та, яка приносить користь людині в довгостроковій перспективі. Він передбачає, що самоконтроль є головною рушійною силою і що будь-які зовнішні сили, які його обмежують, повинні бути зупинені. Кожна людина обирає рішення, яке є найбільш вигідним для неї в довгостроковій перспективі, і на цій основі оцінює якість свого рішення.

Прийнятною є дія, яка приносить більше шкоди, ніж користі, порівняно з іншими альтернативами.

Якщо всі в суспільстві діятимуть за цим принципом, то в кінцевому підсумку буде досягнуто найбільшого можливого блага. Якщо людина бреше або шахраює, щоб досягти негайного хорошого результату, це лише спровокує аналогічну поведінку у відповідь.

Таким чином, індивідуалізм зводиться до поведінки, яка приносить користь іншим, і поведінка людини починає відповідати нормам, бажаним для суспільства. Однією з особливостей цього підходу є те, що він дозволяє індивідам діяти (за необхідності) для отримання особистих короткострокових вигод, які часто не відповідають суспільним нормам [17].

Морально-правовий підхід стверджує, що люди народжуються з фундаментальними правами і свободами, які не можуть бути порушені або обмежені рішеннями інших. У процесі прийняття рішень беруться до уваги такі особисті права, які є моральними:

- право на свободу волі;
- право на недоторканність приватного життя;
- право на свободу совісті;
- право на сприятливе ставлення;
- право на життя та безпеку.

Концепції справедливості. Розподільча справедливість (рівність), процесуальна справедливість (дотримання правил) та компенсаційна справедливість (відшкодування).

Фактори, що визначають етичний вибір. Приймаючи етично правильні рішення, менеджери в основному керуються певними особистими характеристиками, такими як его, впевненість у собі та розвинене почуття незалежності. Однією з найважливіших особистісних характеристик менеджера є стадія морального розвитку.

На першій стадії розвитку людина передусім переймається зовнішніми вигодами (і покараннями). Підкорення владі ґрунтується на

загрозі негативних наслідків у разі непокори. Організаційний контекст цієї стадії характеризується менеджерами, які використовують авторитарні або примусові стилі керівництва і зацікавлені в особистій безпеці роботи. На другій стадії загального розвитку люди адаптуються до очікувань позитивної поведінки колег (сім'ї, друзів, суспільства) [25].

Найкращим способом досягнення цілей є спільна робота в групах. Найбільш відповідним стилем керівництва є заохочення взаємодії та співпраці. На наступній стадії розвитку (стадія принципового розвитку) люди керуються насамперед внутрішніми цінностями і нормами і часто ігнорують правила і закони, які вимагають від них порушувати ці норми. Внутрішні цінності стають важливішими за важливі зовнішні цінності.

На цьому вищому етапі розвитку менеджери використовують трансформаційний або служіння стиль лідерства, зосереджуючись на потребах своїх послідовників і заохочуючи інших думати самостійно і вирішувати проблеми на основі моральних принципів. Цей рівень характеризується розширенням повноважень, коли працівникам надається право конструктивної участі в управлінні організацією.

Корпоративна культура має значний вплив на поведінку членів організації. Наприклад, дослідження розкрадань у нафтовій промисловості США показало, що більшість працівників сприймають розкрадання як належне. У багатьох компаніях працівники вважають, що якщо вони поводитимуться не так, як усі (тобто не так, як прийнято), то ризикують втратити роботу [35].

У культурі компанії завжди можна знайти "підказки", які спонукають працівників до етичного вибору. Її герої (тобто рольові моделі) можуть надихати або перешкоджати прийняттю етичних рішень. Культура організації - далеко не єдине джерело впливу на етику, але вона є найпотужнішою з цих сил у визначенні цінностей компанії. Серед інших чинників - правила та політики, прийняті в компанії, система винагороди, ступінь, до якого організація цінує своїх членів, система підбору персоналу,

сумісність принципів організації роботи з правовими та професійними вимогами, лідерство та процеси прийняття рішень.

Таким чином, бізнес-етика, або як її ще називають ділова етика - це система загальних етичних кодексів і правил поведінки бізнес-організацій, а також їх комунікації та взаємодії. Вона виникає як на мікрорівні (моральні відносини всередині організації), так і на макрорівні (моральні відносини між організаціями).

1.2. Управлінська етика як складова ефективної ділової взаємодії

Усім без винятку менеджерам доводиться мати справу з діловими партнерами (постачальниками і споживачами сировини, комплектуючих і готової продукції). Успіх і репутація бізнесу залежить від того, наскільки добре організація вміє організовувати і вести переговори. Переговорним навичкам спеціально навчають у всьому світі.

Належним чином підготовлена людина може досягти своїх цілей і справити сприятливе враження, не образивши при цьому іншу сторону. Існує два основних напрямки підготовки до переговорів: вирішення інституційних питань та формулювання основного переговорного процесу. Належна підготовка до переговорів передбачає попередній розгляд якомога більшої кількості рішень. Всі варіанти ранжуються за ступенем прийнятності.

Важливим елементом підготовки до основного переговорного процесу є організація ділових зустрічей. Ділові переговори організовуються на початкових етапах партнерства з іншими компаніями, після встановлення зв'язків, що становлять взаємний інтерес. Готуючись до переговорів з партнером, слід визначити напрямки тактики. Для цього корисно вивчити тактичні прийоми, які можна використовувати під час переговорів для досягнення поставлених цілей.

Техніка "відступу" або "уникнення боротьби" використовується, коли піднімаються питання, які не сприяють обговоренню, або щоб уникнути надання іншій стороні точної і достовірної інформації або чітких відповідей. Ця техніка полягає в тому, що партнера просять відкласти розгляд певного питання або перенести його на іншу зустріч. Таке прохання супроводжується переконливими аргументами [27].

"Об'єднання" - замість однієї проблеми пропонується кілька проблемних питань. У цьому випадку зважуються два типи питань (пропонуються привабливі та непривабливі питання або пакети поступок). "Перебільшення вимог" - в обговорюване питання включається пункт, який можна безболісно зняти під виглядом поступки, а натомість іншу сторону просять вжити аналогічних заходів.

"Хибне підкреслення своєї позиції" - це робиться для того, щоб показати іншій стороні, що ви дуже зацікавлені у вирішенні питання, яке насправді є другорядним. Іноді це робиться для того, щоб отримати необхідне рішення з іншого, більш важливого питання, знявши його з порядку денного [28].

"Вимоги в останню хвилину" - коли переговори закінчилися і залишилося тільки підписати контракт, один з партнерів висуває нову вимогу. Якщо інша сторона сильно зацікавлена в контракті, вона прийме цю вимогу [35].

Усім діловим людям варто оволодіти технікою живого спілкування, іншими словами технікою живого контакту. Мова спілкування повинна бути красивою і правильною, де повинні використовуватися якомога менше "паразитних" слів. Тому рекомендовано наступне для покращення мовлення та живого контакту:

- підкреслюйте важливі слова і опускайте неважливі;

- змінюйте тон свого голосу - нехай він піднімається і опускається, як рівень моря. Якщо тон раптово підвищується і знижується, слово або фраза буде виділятися на фоні інших;

- змініть темп вашого мовлення;

- робіть паузи до і після важливих ідей.

Слід також додати важливість використання спеціальних засобів комунікативного впливу:

- візуальні іміджеві ефекти - загалом людей спочатку сприймають за зовнішнім виглядом, і це перше враження впливає на подальші стосунки. Тому керівники і менеджери повинні брати до уваги естетику свого одягу, хореографічну міміку, гострий розум, який випромінює чарівність, елегантний стиль спілкування, а також впевнений і доброзичливий зовнішній вигляд;

- вплив першого речення - чи підсилює його корекція перше враження, яке склалося у людей. Перше речення має містити оригінальну та цікаву інформацію, яка одразу привертає увагу;

- ефект аргументації - мова повинна бути раціональною, переконливою і логічною;

- ефект інтонації та пауз - інтонація та паузи, як особливість людського сприйняття, сприяють збільшенню інформативності на 10-15 відсотків і викликають у співрозмовника асоціації та припущення;

- ефект художньої виразності - це вміле складання речень, використання риторичних прийомів, таких як метафори і гіперболи. За словами Вольтера, навіть прекрасні ідеї втрачають свою цінність, коли вони погано виражені;

- ефект розслаблення - люди, які вміють жартувати і робити дотепні зауваження, досягають більшого успіху в переговорах, ніж ті, хто цього не вміє. Гумор створює природну паузу для розслаблення, зближує людей і створює дружню атмосферу [40].

Слід також пам'ятати, що існує кілька факторів, які можуть негативно впливати на роботу. До них можна віднести:

- дискомфорт у фізичному середовищі: непривабливі будівлі, незручні сидіння, несвіже повітря тощо;

- заклопотаність співрозмовника іншими його справами чи проблемами, розлад морального чи психологічного стану;

- амбіція, заздрості, недоброзичливості;

- відсутність мовних навичок у промовця, нечіткість висловлювань тощо;

- некомпетентність співрозмовника

- неадекватність співрозмовника;

- заперечення образу іншої людини, співрозмовника.

Бажано уникати появи таких елементів, а якщо вони присутні, намагатися пом'якшити та нейтралізувати їх.

Діловий стиль спілкування орієнтований на позитивний (конструктивний) результат. Діловий стиль виключає придушення позиції іншої сторони. Основні аргументи ділового стилю спілкування можна сформулювати наступним чином: позиція сторін визначається їхнім ставленням до обговорюваної теми (спірної позиції) або до іншої сторони.

Не доцільно робити необґрунтованих пропозицій і намагайтеся виправдати свої дії. Аргументація - це реальність, пов'язана з доведенням, обґрунтуванням, ствердженням або спростуванням через критику.

У повсякденному житті в процесі спілкування люди презентують себе, свою оцінку того чи іншого явища і своє ставлення до нього. Завдяки досвіду, знанням і компетенції люди виробляють особисті принципи і правила, які відрізняються глибиною і ступенем обґрунтованості і можуть вважатися доведеними або сумнівними. Так відбувається доти, доки людина не зустрінеться з опонентом, який володіє теорією і практикою аргументації та всім її арсеналом, або доки її аргументи не будуть піддані критиці чи спростуванню, або ж доки вона не буде серйозно розглянута.

Практика аргументації, безумовно, багатша і різноманітніша за будь-яку теорію, але теорія повинна мати елементи систематизації і передбачуваності результату. Перемога в суперечці дуже варіативна. Можливо, вам не доведеться докладати багато зусиль для перемоги, щоб

зруйнувати позицію опонента, зламати лінію захисту його аргументів. Ніхто не любить програвати. І в більшості випадків перемога - це найшвидший спосіб нажити собі ворогів [40].

У будь-якому випадку, згідно з одним із законів комунікації, з більшою ймовірністю буде прийнята точка зору того, хто в цілому справляє враження особисто привабливого, приємного і "свого". Будь-яка комунікація людини має сенс з точки зору реакції, яку вона викликає. Для того, щоб отримати правильну реакцію, потрібно бути готовим до спілкування з іншою стороною.

1.3. Соціальна відповідальність та етика в менеджменті державного управління

На побудову систем управління в організаціях впливають економічні та соціально-психологічні чинники [17]. Економічний аспект менеджменту спрямовує діяльність і системи управління підприємств на максимізацію прибутку, ефективне використання ресурсів і застосування досягнень науково-технічного прогресу. Однак сьогодні все більше уваги приділяється вивченню соціально-психологічних аспектів менеджменту. Це передбачає врахування організаційної культури, репутаційного капіталу, процесу формування позитивного іміджу підприємства, дотримання нормативно-правової бази, соціальних норм і технологій, а також основних положень ефективної системи менеджменту в підприємницькій діяльності.

Деякі науковці вважають, що керівництво організації повинно приділяти увагу лише ефективному використанню особистих ресурсів. Наприклад, М. Фрідман (1912-2006) підкреслював, що роль бізнесу в суспільстві часто зводиться до використання енергії підприємців і найманих працівників та різних фондів, задіяних у господарській діяльності підприємства. Остання спрямована на підвищення прибутковості в умовах відкритої конкуренції між підприємствами, вільної від шахрайства та обману [18].

Управління людськими ресурсами є важливим складником управління організацією. Складність її полягає в тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і потребують особливих підходів і методів управління [1].

Більше того, все більше людей погоджуються з тим, що "підприємство" є набагато ширшим поняттям, ніж звичний "суб'єкт господарювання". Сучасні організації тепер визначаються як невід'ємна частина середовища, що включає багато елементів, таких як місцеві спілки, асоціації, засоби масової інформації, споживачі, постачальники, неурядові організації, працівники та акціонери. Ефективне функціонування бізнесу залежить від них, тобто від посередників. Згідно з цією точкою зору, компанії повинні нести відповідальність перед громадянським суспільством. Бізнес повинен виділяти певний відсоток своїх ресурсів на соціальні потреби, такі як покращення життя суспільства, захист навколишнього середовища та природи, охорона здоров'я та безпека, захист прав громадян та інтересів споживачів. Керівництво перераховує такі види відповідальності: правова, інформаційна, організаційна, етична, фінансова, економічна та соціальна [4, 5].

Перевагами соціальної відповідальності є забезпечення довгострокової перспективи, сприяння зміні суспільних потреб та вирішенню соціальних проблем, підтримка працівників, формування морального духу та встановлення добрих стосунків між працівниками як членами громадянського суспільства. Недоліками є недотримання принципу максимізації прибутку, зростання собівартості продукції через збільшення поточних витрат на задоволення соціальних потреб, незабезпечення високого рівня підзвітності громадянському суспільству, неефективне задоволення соціальних потреб, використання соціальної відповідальності лише в рекламних цілях та для зв'язків з громадськістю. Обираючи інструменти соціальної відповідальності, менеджмент повинен враховувати

їх переваги та умови, за яких потенційні загрози можуть бути усунені або мінімізовані.

Соціальна відповідальність є похідною від особистих цінностей, які проявляються в етиці. Подібно до суспільств та асоціацій працівників, бізнес розробляє власну етику поведінки. Тому соціальна відповідальність певною мірою базується на нормах і цінностях, сформованих бізнес-етикою [6].

Етичну поведінку зазвичай трактують як сукупність людських вчинків і дій, які відповідають нормам моралі, свідомості та порядку, що склалися в суспільстві або яких суспільство бажає.

Більшість компаній сьогодні надають великого значення етичним нормам та діловому етикету, оскільки вони мають безпосередній вплив на досягнення стабільної позиції на ринку, залучення нових ділових партнерів та встановлення з ними взаємовигідних відносин, забезпечення успішного та прибуткового бізнесу в довгостроковій перспективі.

Для забезпечення етичної поведінки сучасний менеджмент пропонує наступне [7]: створення системи етичних правил, що вказують на спільні цінності, соціальні уподобання та етичний кодекс поведінки працівників компанії; створення комітету з етики; проведення соціального аудиту, спрямованого на оцінку впливу соціальних факторів на компанію; організація тренінгів з етичної поведінки для менеджерів та працівників; інформування працівників про приклади належної етичної поведінки через пресу, радіо, телебачення тощо [8].

Завдяки цим заходам система управління здатна реагувати на потреби суспільства. Це може проявлятися у формі соціальної підтримки, підтримки конкретних соціальних програм та прихильності до моральних норм і цінностей.

Дана політика - це загальний опис переліку дій компанії та її співробітників у конкретних ситуаціях, пов'язаних з етикою та мораллю. Дотримання етичних принципів і діяльність у сфері соціальної

відповідальності не завдає жодної шкоди; навпаки, менеджмент може зробити власний внесок у покращення життя громадянського суспільства і при цьому досягти високої прибутковості.

Актуальними є питання етики в державному управлінні. Ступінь довіри до управлінських структур, етичну раціональність у прийнятті управлінських рішень та етичну чутливість у практичній діяльності визначають моральні якості публічних управлінців та рівень етичної культури, спрямованість управління на побудову демократичної держави та реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості та поваги до прав людини. Нижче наведено деякі з ключових факторів, що визначають рівень довіри до державного управління. Актуальність запровадження етичних стандартів у державному управлінні проілюстровано на рисунку 1.1.

Ці умови також мають велике значення для діяльності публічних адміністраторів та державних управлінців. Наприклад:

- держуправлінці займають певне становище в суспільстві та здійснюють адміністративну діяльність і державну владу;

- у професійній діяльності публічних адміністраторів та державних управлінців встановлюються особливі відносини:

- у демократичних країнах відносини між публічними адміністраторами та громадянами будуються представниками державних інститутів на засадах публічної служби та інтересів громадян;

- принцип ієрархії є дуже важливим у встановленні відносин всередині професійної групи державних службовців;

Моральний розвиток, необхідний у державному управлінні, зумовлений наступними причинами:

- розпорядженнями, важливими матеріальними та людськими активами;

- безпосереднім впливом на життя людей;

- наявністю ризиків; непередбачуваністю діяльності; поєднанням формально-процедурної регламентації діяльності з можливістю прийняття суб'єктивних рішень на основі вольового рішення; творчим характером роботи.



Рисунок 1.1: Актуальність запровадження етичних стандартів у державному управлінні

Розроблено автором.

Ці фактори зумовлюють появу особливих етичних проблем у діяльності та відносинах публічних адміністраторів та державних управлінців (дотримання державної таємниці, боротьба з корупцією, захист конфіденційної інформації громадян, політична нейтральність публічних службовців, обмеження політичних і природних прав публічних адміністраторів тощо).

Таким чином, етика публічних адміністраторів та державних управлінців висуває специфічні вимоги до їх моралі, що пов'язані зі специфікою цього виду діяльності.

Однак мораль конкретного виду діяльності, тобто професійна етика, вимагає більш чіткого формулювання, що призводить до появи етики конкретного виду професійної діяльності, тобто професійної етики. Ця етика відображає інституційно свідомо сформульовані етичні настанови, а не стихійний моральний кодекс. Інституціоналізація професійної етики, етики певного виду професійної діяльності, свідчить про те, що на зміну стихійним регулятивним механізмам прийшли регулятивні інститути, які спрямовують передбачувану, очікувану і зразкову поведінку.

Адміністративна етика або державно-управлінська етика - це різновид ділової етики, що ґрунтується на дослідженні моральних аспектів діяльності, взаємовідносин і ставлень адміністративних управлінців, виявленні ціннісних орієнтацій, норм і морально-професійних етичних аспектів поведінки та взаємовідносин людей в адміністративному процесі та наданні практичних рекомендацій, орієнтованих на цю діяльність.

З метою більш точного відображення професійної етики та регулювання цілеспрямованої роботи з етизації державного управління автори розрізняють адміністративну етику, яка є інституційною та організаційною етикою, та етику адміністративних службовців, яка репрезентує професійно-етичні цінності та норми на індивідуальному рівні.

Адміністративну етику можна також визначити як співвідношення між цілями і засобами діяльності адміністративного чиновника, особливо гуманітарними цілями. Таке визначення має важливе смислове навантаження і дозволяє по-новому розглянути питання професійної етики, виходячи зі шкали "конкретних гуманітарних цілей" і перевіряти засоби реалізації будь-яких заходів, установок і дій у світлі цієї шкали.

Етика адміністративних службовців передбачає загальні моральні принципи. Однак кожна з відносно самостійних моральних підсистем (у

тому числі й професійна етика) несе в собі ризик самоізоляції, виникнення професійного егоїзму і торжества інституційних інтересів над загальнолюдськими. Коли виникає конфлікт між універсальними і професійними принципами, універсальний моральний вимір повинен переважати.

Лише визнання універсальної та культурної значущості професійних цілей робить професійну діяльність морально значущою. Сумісність між вимогами загальнолюдської моралі та професійною етикою адміністративних службовців може бути досягнута через прозорість, форми і методи незалежного громадського контролю за діяльністю окремих чиновників і всіх професійних груп, усунення зайвих заборон і обмежень, свободу публічного діалогу і дискусій з усіх аспектів професійного функціонування, доступних для неспеціалістів.

Важливими аспектами морального життя представників публічної адміністрації, які враховує адміністративна етика, є [8]:

- ставлення професійної групи та окремих публічних адміністраторів до суспільства в цілому та його інтересів;

- визначення фундаментальних цінностей, принципів та професійно-етичних норм державного управління;

- визначення моральних якостей особистості публічного управлінця, які гарантують найкраще виконання обов'язків публічного управлінця, у тому числі обґрунтування професіоналізму як моральної якості публічного управлінця;

- визнання особливого характеру моральних відносин між представниками публічної адміністрації та громадянами, які є безпосередніми об'єктами (і водночас суб'єктами) їхньої професійної діяльності;

- характер взаємовідносин всередині професійного колективу публічної адміністрації; пояснення спеціальних кодексів моральної та професійної етики, що виражають ці взаємовідносини;

- з'ясування засобів підтримки професійної етики адміністративного персоналу, в тому числі визначення особливостей, цілей, завдань і методів навчання професійної етики адміністративного персоналу.

Основні компоненти етики публічної служби показані на рисунку 1.2.

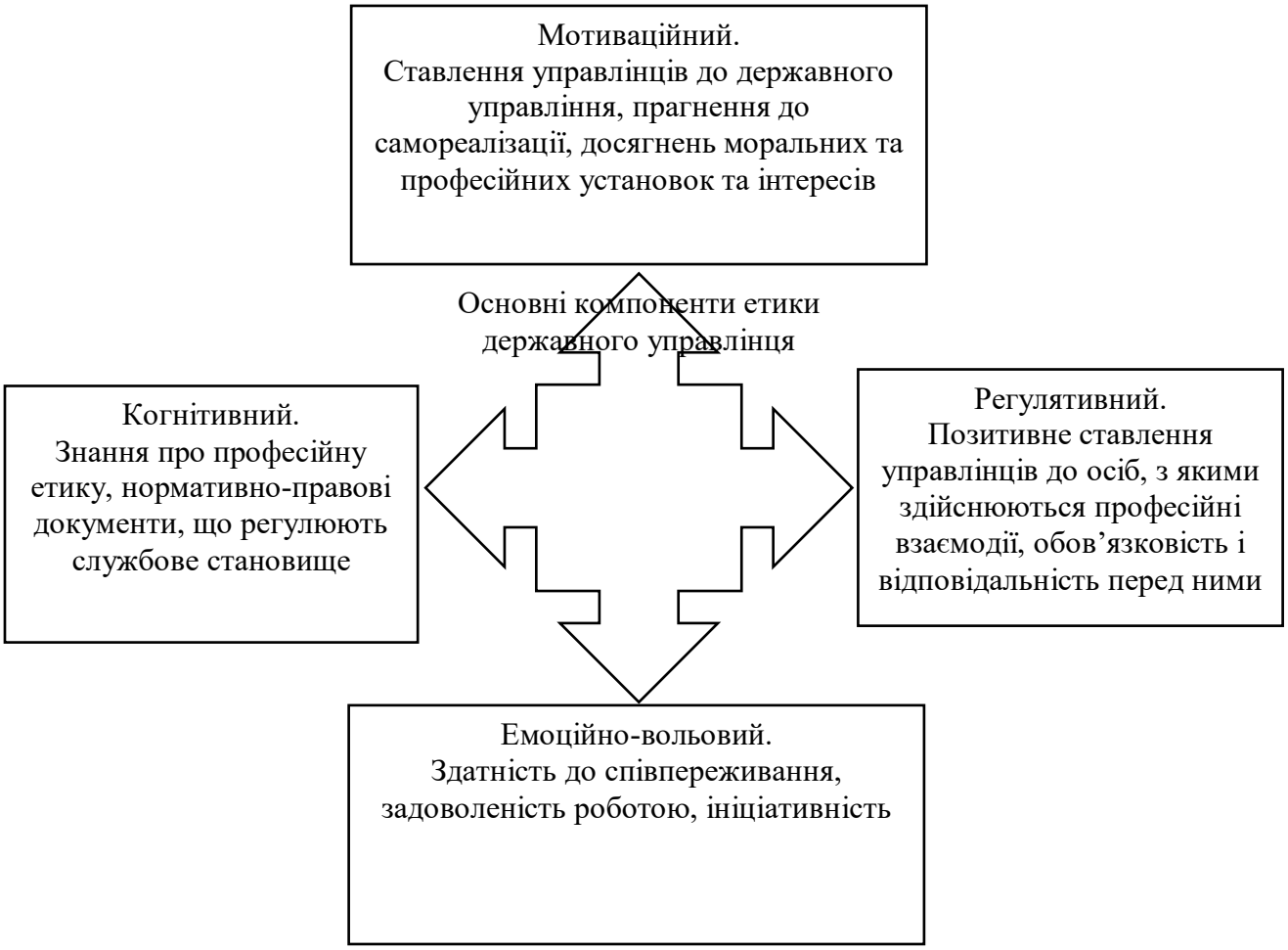


Рисунок 1.2: Основні складові адміністративної етики

Розроблено автором

Існує декілька підсистем етики державного службовця:

- пізнання - знання професійних етичних норм;

- переживання, почуття та емоції;

- концептуальний - чи відповідають дії та діяльність управлінця нормам професійної етики.

Етика адміністративних службовців може підтримуватися за рахунок:

1) особистої моральної саморегуляції публічних службовців;

2) зміни в інституційному середовищі та інституційних впливів, які унеможливлюють порушення професійних етичних принципів.

Перша сфера, що становить основу професійно-етичного впливу, - це моральна саморегуляція, особисті моральні принципи та моральні якості, творче та етично витончене самовираження публічних управлінців.

Другою сферою професійно-етичного впливу є розвиток етичних засад публічного управління та публічної служби.

Залежно від того, на чому робиться акцент – на інституційних важелях чи на моральних чеснотах і цінностях управлінців при впровадженні етичних принципів у публічному управлінні, виділяють два підходи до етики публічних управлінців (табл. 1.1): структурний підхід і нормативний підхід.

Таблиця 1.1.

Основні підходи до етики публічних управлінців

Підходи	структурний підхід	нормативний підхід
Базові принципи	взаєморозуміння	порядність
Зміст	Дотримання і підпорядкування загальноприйнятим нормам, законам і встановленим стандартам службової поведінки	Розуміння місії професії, впевненість в особистих чеснотах, відповідальність персоналу, визнання цінностей доброчесності
Основний механізм	Прийняття кодексу поведінки (у вигляді законів або підзаконних актів), ефективних систем аудиту та контролю, різноманітних заохочень	Системи заохочення, навчання та консультування, належна професійна соціалізація
Країни поширення	США, Мексика, Португалія та інші	Австралія, Канада, Нова Зеландія, Нідерланди, Філіппіни, Норвегія

Таким чином, в той час як структурний підхід зосереджується на інституційних механізмах, що лежать в основі етики публічної служби, нормативний підхід розглядає окремі принципи.

Однак без певного балансу між цими двома типами регулювання і структурний, і нормативний підходи матимуть «слабкі місця» в застосуванні професійної етики на публічній службі. Отже, належне врядування вимагає постійного поєднання та взаємозв'язку інституційних та моральних інструментів, які його підтримують.

Висновки до першого розділу

Етика ділових відносин визначає систему моральних цінностей, норм і параметрів у відносинах між виробниками і споживачами, між організаціями/компаніями і державою, між менеджерами і працівниками організацій та між організаціями в цілому. Усталені моральні норми є результатом тривалого процесу побудови відносин між людьми. Важливе значення має поведінка працівника. Етикет включає в себе правила поведінки та ввічливості, які прийняті в суспільстві.

У нормативній етиці існують різні підходи до визначення систем цінностей і, відповідно до них, прийняття етично складних рішень, які можуть бути застосовані в управлінській практиці: утилітарний підхід, індивідуалістичний підхід, морально-правовий підхід та концепція справедливості. Приймаючи етично правильні рішення, менеджери в основному керуються певними особистими характеристиками, такими як его, впевненість у собі та розвинене почуття незалежності. Однією з найважливіших особистісних характеристик менеджера є стадія морального розвитку.

Усім без винятку менеджерам доводиться мати справу з діловими партнерами (постачальниками і споживачами сировини, комплектуючих і готової продукції). Успіх і репутація бізнесу залежить від того, наскільки

добре організація вміє організовувати і вести переговори. Діловий стиль спілкування орієнтований на позитивний (конструктивний) результат, де позиція сторін визначається їхнім ставленням до обговорюваної теми (спірної позиції) або до іншої сторони.

На побудову систем управління в організаціях впливають економічні та соціально-психологічні чинники. Однак сьогодні все більше уваги приділяється вивченню соціально-психологічних аспектів менеджменту. Це передбачає врахування організаційної культури, репутаційного капіталу, процесу формування позитивного іміджу підприємства, дотримання нормативно-правової бази, соціальних норм і технологій, а також основних положень ефективної системи менеджменту в підприємницькій діяльності.

Перевагами соціальної відповідальності є забезпечення довгострокової перспективи, сприяння зміні суспільних потреб та вирішенню соціальних проблем, підтримка працівників, формування морального духу та встановлення добрих стосунків між працівниками як членами громадянського суспільства. Соціальна відповідальність є похідною від особистих цінностей, які проявляються в етиці. Подібно до суспільств та асоціацій працівників, бізнес розробляє власну етику поведінки. Тому соціальна відповідальність певною мірою базується на нормах і цінностях, сформованих бізнес-етикою

Більшість компаній сьогодні надають великого значення етичним нормам та діловому етикету, оскільки вони мають безпосередній вплив на досягнення стабільної позиції на ринку, залучення нових ділових партнерів та встановлення з ними взаємовигідних відносин, забезпечення успішного та прибуткового бізнесу в довгостроковій перспективі.

Актуальними є питання етики в державному управлінні. Ступінь довіри до управлінських структур, етичну раціональність у прийнятті управлінських рішень та етичну чутливість у практичній діяльності визначають моральні якості публічних управлінців та рівень етичної культури, спрямованість управління на побудову демократичної держави та

реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості та поваги до прав людини.

Етика публічних адміністраторів та державних управлінців висуває специфічні вимоги до їх моралі, що пов'язані зі специфікою цього виду діяльності.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ ЕТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУТСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ

2.1. Характеристика, функції та завдання Кутської селищної ради

Унаслідок децентралізаційних процесів 12 червня 2020 року була утворена Кутська територіальна громада (далі Кутська ТГ), яка вміщує смт. Кути і 6 сіл: Великий Рожин, Малий Рожин, Розтоки, Слобідка, Старі Кути, Тюдів (Додаток А).

Адміністративним центр ТГ- є селище Кути. Територія – 113,5 кв.км. Економічна стабільність громади забезпечувалася діяльністю суб'єктів господарської діяльності, представленими підприємствами торгівлі та сфери послуг, малим та середнім бізнесом.

Кутська селищна рада — адміністративно-територіальна одиниця та орган місцевого самоврядування в Косівському районі Івано-Франківської області. Від імені Кутської ТГ та в її інтересах здійснює функції і повноваження місцевого самоврядування, визначені Конституцією України, цим та іншими законами. Адміністративний центр — селище міського типу Кути.

Кутська селищна рада відповідно Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” визначає компетенції представницьких органів місцевого самоврядування , окремо - їх виконавчих органів та сільського, селищного голови.

Враховуючи пріоритетне становище представницьких органів по відношенню до всіх інших органів місцевого самоврядування Закон “Про місцеве самоврядування в Україні” (ст. 26), інші закони України також визначають виключну компетенцію селищних рад, яку становлять

питання, що можуть бути вирішені виключно на пленарних засіданнях відповідної ради. До них, зокрема, відносяться питання щодо:

самоорганізації ради та формування її органів;

організації та забезпечення функціонування системи місцевого самоврядування;

економічного і соціального розвитку території, бюджету, управління комунальною власністю;

здійснення контрольних функцій;

Інші питання.

Кутська селищна рада складається з апарату:

– голови селищної ради Павлюка Дмитра Михайловича,

– заступника селищного голови Кіщука Анатолія Петровича,

– секретаря Колотило Сергія Васильовича,

– керуючого справами виконавчого комітету, заступника селищного голови з питань діяльності виконавчих органів ради (займається розглядом всіх питань, пов'язаних з господарською діяльністю ради та її виконавчого комітету, веде особистий прийом громадян, забезпечує пожежну безпеку, здійснює постійний контроль за санітарною очисткою об'єднаної територіальної громади, бере участь у підготовці проектів рішень виконавчого комітету, здійснює контроль за виконанням рішень виконавчого комітету тощо),

– відділ економічного розвитку, підприємництва, регуляторної діяльності та міжнародного співробітництва (напрямки діяльності, шляхи вдосконалення й підвищення ефективності роботи, налагодження відносин з іншими органами, організаціїми, установами, організаціями, дотримання трудової дисципліни, виконання Конституції та законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, про проведену роботу Відділу в порядку, визначеному законодавством України тощо),

- відділ бухгалтерського обліку та звітності (ведення бухгалтерського обліку відповідно до національних положень, забезпечення дотримання бюджетного законодавства, ведення аналітичного звіту тощо),
- сектор управління персоналом та юридичного забезпечення,
- відділ організаційної роботи, документообігу та контролю апарату селищної ради (організаційно-технічне та інформаційне забезпечення роботи, оформлення прийому, переведення, переміщень і звільнення працівників, здійснення контролю за своєчасним розглядом пропозицій, заяв і скарг тощо),
- фінансовий відділ (утримання виконавчих органів, прогнозування бюджету тощо);
- відділ з питань оборонної роботи, цивільного захисту та взаємодії з правоохоронними органами;
- відділ культури, туризму, молоді та спорту (забезпечення діяльності закладів культури та спорту, створення умов для розвитку усіх видів аматорського мистецтва, художньої творчості тощо);
- відділ земельних відносин та захисту довкілля (облік використання земельних ресурсів, перевірка та аналіз документації із землеустрою тощо);
- відділу житлово-комунального господарства, комунальної власності, благоустрою, містобудування, архітектури, інфраструктури, енергетики;
- відділ освіти (реалізація державної політики у сфері освіти);
- 6 старост (Додаток Б).

Окрім апарату ради є депутатський корпус, який складається із 26-ти депутатів, які є членами певних політичних партій або безпартійними. Депутатський корпус збирається на сесіях та приймає рішення щодо питань, які є на порядку денному.

В Кутській селищній раді існують постійні комісії:

1. Постійна комісія селищної ради з питань прав людини, законності, депутатської діяльності, етики, регламенту, охорони пам’яток історичного середовища та благоустрою.

2. Постійна комісія селищної ради з питань бюджету, фінансів, планування соціально-економічного розвитку, підприємницької діяльності, інвестицій та міжнародного співробітництва.

3. Постійна комісії селищної ради з питань регулювання земельних відносин, природокористування, планування територій, екології, лісового, сільського господарства та охорони навколишнього середовища.

4. Постійна комісія селищної ради з питань комунальної власності, житлово-комунального господарства, надзвичайних ситуацій, дорожнього будівництва, транспорту та інфраструктури [23].

5. Постійна комісія селищної ради з гуманітарних питань.

Отже, Кутська селищна рада складається з голови Ради, заступників голови, виконавчого комітету, відділів, постійних комісій та депутатського скликання. Дана структура є необхідною для безперебійної діяльності Ради та втілення її політики.

Основними завданнями Кутської селищної ради є:

- зміцнення засад конституційного ладу України;
- забезпечення реалізації конституційних прав людини і громадянина;
- створення умов для забезпечення життєво важливих потреб та законних інтересів населення;
- розвиток місцевої демократії.

Відповідно до цих завдань визначаються і функції місцевого самоврядування, під якими розуміють основні напрямки діяльності територіальних громад, органів місцевого самоврядування по вирішенню завдань місцевого самоврядування (муніципальної діяльності).

Найважливішими з них є:

- залучення населення до участі у вирішенні питань місцевого та

загальнодержавного значення;

- володіння, використання та управління комунальною власністю;
- забезпечення комплексного соціально-економічного та культурного розвитку відповідної території;
- надання соціальних послуг населенню;
- забезпечення законності, громадської безпеки, правопорядку, охорона прав, свобод і законних інтересів громадян;
- соціальний захист населення, сприяння працевлаштуванню громадян;
- захист прав місцевого самоврядування.

2.2. Основні аспекти діяльності організації

Умовою демократичного державного управління, яке б користувалося повагою в суспільстві, є безпристрасні державні службовці, які володіють сучасними професійними знаннями і діють у межах закону [8].

В умовах трансформаційних перетворень економіки посилюється вплив фінансової підтримки місцевого самоврядування на соціально-економічний розвиток та добробут територіальних громад. Роль фінансового забезпечення місцевого самоврядування як динамічного процесу фінансування соціально- економічних цілей суспільного розвитку втілюється за умови залучення інноваційних технологій та ефективного використання ресурсно-фінансовогопотенціалу територій [18].

Левова частка бюджету Кутської селищної територіальної громади (близько 90%) спрямовується на забезпечення функціонування соціальної сфери, яка включає освіту, охорону здоров’я, культуру тощо-делегований державою обов’язок.

Діяльність виконавчого комітету селищної ради, підприємств, установ та організацій спрямована на економічний розвиток громади, створення

сприятливих умов для розвитку бізнесу, популяризацію, оптимізацію транспортної мережі та інфраструктури, утримання в належному стані об’єктів благоустрою та удосконалення роботи комунальних служб, реалізацію енергоефективних проєктів та заходів, підвищення рівня якості освіти, медичного обслуговування, створення умов для соціальної адаптації людей з особливими потребами, соціальну підтримку учасників бойових дій та членів родин загиблих військовослужбовців в АТО, тощо. Забезпечено стабільне функціонування основних сфер життєдіяльності та першочергові потреби населення.

Військова агресія росії проти України викликала масштабні руйнування виробничого капіталу та інфраструктури, принесла людські жертви та соціальні втрати. Війна призвела до скорочення робочих місць і доходів, зменшення купівельної спроможності і обсягів накопичених активів.

Незважаючи на складні економічні умови, спричинені, зокрема, поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), викликів війни, Кутська громада зберігає стабільну динаміку розвитку.

У громаді зареєстровано – 844 суб’єкт господарювання, з них: юридичні особи – 159, фізичні особи – 685.

Кількість установ та закладів, що утримуються за рахунок селищного бюджету - 42, у тому числі:

- органи місцевого самоврядування - 6;
- заклади охорони здоров»я – 2;
- заклади дошкільної освіти - 4, заклади загальної середньої освіти – 6, заклади спеціалізованої освіти - 2, централізована бухгалтерія освіти -1;
- заклади культури і мистецтва: будинки культури – 8, бібліотеки – 9, Кутський історико-краєзнавчий музей - 1;
- КНП «Спортивний клуб «Авангард», КП «Кутський ККП», КП «Місцева пожежна охорона».

Доходи бюджету територіальної громади у 2023 році з урахуванням трансфертів склали 176 954,4 тис. гривень, що на 2 617,5 тис. гривень більше від планових показників, в тому числі:

- загальний фонд – 171 240,5 тис. гривень (100,12% , або 204,0 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін –171 036,5 тис. гривень);

- спеціальний фонд – 5 713,9 тис. гривень (173,13%, або 2 413,5 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 3 300,4 тис. гривень).

Власні надходження селищного бюджету без врахування міжбюджетних трансфертів склали 86 621,9 тис. гривень в тому числі:

- загальний фонд – 81 668,4 тис. гривень (100,25%, або на 206,8 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 81 461,6 гривень);

- спеціальний фонд – 4 953,5 тис. гривень (195,02%, або на 2 413,5 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 2 540,0 тис. гривень).

У звітному періоді селищною радою проводилася виважена політика видатків, спрямована на підвищення їх ефективності, фінансування відповідно до планових показників в першу чергу соціально - захищених видатків та усіх соціальних виплат та допомог.

За результатами виконання бюджету територіальної громади за 2023 рік не допущено недофінансування за захищеними статтями видатків (заробітна плата з нарахуваннями, медикаменти, продукти харчування, оплата енергоносіїв, соціальне забезпечення).

Відповідно до статті 78 Бюджетного кодексу України видатки селищного бюджету за 2023 рік проводились відповідно до помісячного розпису асигнувань загального і спеціального фондів бюджету та відповідно до встановлених бюджетних призначень головним розпорядникам бюджетних коштів.

Обсяг здійснених фактичних видатків бюджету у 2023 році склав 175670,7 тис. гривень, у тому числі:

- видатки загального фонду - 140611,7 тис. гривень (97,14% уточнених планових призначень), з них:

- видатки головних розпорядників коштів – 139530,2 тис. гривень;

- міжбюджетні трансферти – 1081,5 тис. гривень;

- видатки спеціального фонду - 35059,0 тис. гривень, з них:

- видатки головних розпорядників – 31621,2 тис. гривень;

- благодійна та гуманітарна допомога – 3437,8 тис. гривень.

У 2023 році з бюджету громади фінансувалось 13 установ освіти, в тому числі – 6 закладів загальної середньої освіти, 4 заклади дошкільної освіти, 2 заклади спеціалізованої освіти, 1 централізована бухгалтерія.

Доходи бюджету Кутської територіальної громади та видатки в динаміці за три попередніх роки відображено в наступній табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Доходи бюджету Кутської територіальної громади та видатки за 2021-2023 роки, тис. грн

Доходи та видатки	2021р.	2022р.	2023р.	2023р. в % до 2021р.
Доходи селищного бюджету	115364,3	113859,8	176954,4	153,4
в т. ч. загальний фонд	109615,0	104528, 2	171240,5	156,2
спеціальний фонд	5749,3	9331,6	5713,9	99,4
власні надходження селищного бюджету без врахування міжбюджетних трансфертів	25978,6	34213,2	86621,9	в 3,3раза
Видатки	109106,1	112733,9	175670,7	161,0

Побудовано автором на основі звітності Кутської територіальної громади (додаток В, Д, Ж)

Як ілюструють дані вище наведеної таблиці, доходи бюджету Кутської територіальної громади за три минулі роки збільшилися (окрім спецфонду) в середньому більше аніж в півтора рази, а видатки відповідно на 61%.

Сьогодні, у зв’язку з постійним прагненням до самостійності місцевих бюджетів, що в майбутньому має забезпечити подальший розвиток та зміцнення місцевого самоврядування, проблема забезпечення фінансової незалежності та узгодженості місцевих органів влади набуває все більшої актуальності. Рівень соціально-економічного добробуту населення країни безпосередньо залежить від зростання потужних органів місцевої влади на рівні здатності забезпечити належне фінансування закладів освіти, культури, охорони здоров’я, вирішення проблем та захисту інтересів громадян. Діяльність інституту місцевого самоврядування є нормою демократичного розвитку країни, яка передбачає широку автономію населення щодо вирішення проблем розвитку самоврядування.

Усе це є фундаментальною умовою децентралізації бюджетних коштів як однієї з форм функціонування міжбюджетних відносин [6].

Територіальні громади функціонують як суб'єкти єдиної економічної системи. Тому щодо їх безпеки виникає інший тип загрози. До них належать:

- високий рівень залежності поточного фінансового благополуччя та перспектив розвитку територіальних громад від політичних рішень центральних органів влади щодо структурних реформ, зокрема, у сфері освіти, охорони здоров’я, соціального захисту населення.

- зростання соціальної напруги серед жителів територій через політичну нестабільність в країні.

- депопуляція місцевого населення, у тому числі через переміщення робочої сили за кордон.

- погіршення інвестиційного клімату через об’єктивні (війна) та суб’єктивні (безбожність суддів і правозахисників, корупція тощо) чинники.

- погіршення стану довкілля та зростання загрози надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру. Ці фактори загрожують фінансовій безпеці місцевих громад. Адже результатом їхніх дій є звуження та скорочення джерел надходжень до бюджетів місцевого самоврядування,

погіршення структури доходів через зростання залежності від фінансових пільг.

Джерела загроз фінансовій безпеці територіальної громади значною мірою мають зовнішній характер, оскільки визначаються економічною політикою центральних органів влади.

Внаслідок особливостей функціонування громади виникають внутрішні загрози їх фінансовій безпеці. Серед них доцільно виділити наступні:

неефективна структура територіальної економіки:

незадовільний стан комунальної інфраструктури;

низький рівень інформованості населення, фінансової грамотності та громадської активності більшості жителів населених пунктів (особливо у сільській місцевості), що послаблює основи прозорості та підзвітності у використанні фінансових ресурсів територіальних громад органами місцевого самоврядування;

відсутність стратегічного бачення діяльності багатьох органів місцевого самоврядування.

Дана загроза має своїми джерелами: «… – з одного боку, донедавна тотальну фінансову бідність громад (за аналогією з фізіологічними потребами людини, сьогодні органи місцевого самоврядування змушені профінансувати якомога швидше та якомога більше базових потреб власних громад); – з іншого,

– певну незбалансованість у цільових таргетах таких дефініцій, як національна, економічна та фінансова безпека, що існують в Україні. Якщо національна безпека має спрямованість на досягнення сталого розвитку суспільства, то економічна безпека пов’язана зі сталим і збалансованим зростанням, а фінансова – зі стабільним соціально-економічним розвитком країни. Між економічним розвитком та економічним зростанням існує докорінна різниця. Зростання, передусім, спрямоване на збільшення обсягу матеріальних, людських і фінансових ресурсів, задіяних в економіці, та

кількісне зростання обсягу виробленої продукції і наданих послуг. Розвиток передбачає якісне вдосконалення матеріальних і фінансових потоків» [6].

Необхідність протидії загрозам фінансовій безпеці територіальної громади не викликає сумнівів. Успіх вжитих заходів залежить як від повноти та своєчасності їх виконання, так і від чіткого усвідомлення таких загроз суб'єктами фінансового забезпечення. Зазначимо, що перелік загроз економічній та фінансовій безпеці держави міститься в Стратегії національної безпеки України [15]. Щодо фінансової безпеки територіальних громад, то такі нормативні акти не приймалися, в тому числі з урахуванням видового різноманіття загроз для певної громади. У цьому контексті позитивної оцінки заслуговує практика затвердження стратегій розвитку території, при розробці якої використовується достатній науково-методичний інструментарій, зокрема SWOT-аналіз. Вивчення сильних і слабких сторін розвитку суб'єктів господарювання, яке він передбачав, також дає змогу виявити загрозу фінансовій безпеці територіальних громад.

Зазначимо, що розробка та затвердження стратегій розвитку громади є завданням для органів місцевого самоврядування, особливо тих, які створені в процесі добровільного об'єднання та прагнуть бути активними, а не пасивними суб'єктами процесу забезпечення достатньої рівень фінансової безпеки території.

2.3. Аналіз етики управлінської діяльності Кутської селищної ради

У ході реформування розвитку державної служби одним з першочергових завдань є розробка норм і вимог сучасної етики державної служби. Ключовими засобами регулювання й контролю управлінської діяльності та поведінки державних службовців, що забезпечують досягнення цієї мети, є право і мораль [6].

Завдання визначення та оцінки моральності державного управління природно пов'язане з оцінкою його ефективності. Згідно з широко поширеним визначенням, управлінська ефективність пов'язана зі ступенем досягнення цілей управління по відношенню до витрачених ресурсів. Однак управлінська ефективність не є суто технічним поняттям.

Управлінська ефективність має важливе ціннісне навантаження, оскільки вона тісно пов'язана з управлінськими цінностями та орієнтацією на вирішення проблем. Водночас зрозуміло, що зміст і значення цілей управління визначаються тим, чиї цінності та інтереси управління прагне реалізувати і захистити, на основі яких ресурсів і за чий рахунок.

Таке розуміння зумовлює звернення до традиційних етичних цінностей, таких як справедливість, відповідальність, чесність і обов'язок в рамках управлінської діяльності.

Ціннісно-орієнтований підхід в управлінні Кутської селищної ради також реалізується через суспільний запит на створення нової інституційної культури.

У контексті державотворення етична схема Кутської селищної ради представлена не лише на законодавчому рівні, але й у "стилі життя закону" та у щоденній професійній діяльності адміністративного персоналу, який виступає агентом суспільних змін. Професіоналізм у цьому випадку вимагає дотримання певних ідеалів і стандартів поведінки. Оскільки оцінка етичності управління здійснюється з точки зору сприйняття його різними соціальними групами суспільства, а ці групи завжди виділяються в Кутській територіальній громаді, то реальна оцінка ефективності (в організації чи системі) здійснюється з точки зору фактичного досягнення цілей управління. Тому основне, фундаментальне і досить типове етичне питання державного управління полягає в тому, ідеали і стандарти якої групи є реалістичними стандартами поведінки для конкретного державного службовця.

У світлі вищесказаного, не завжди можливо дотримуватися етичних стандартів, чітко задекларованих у національних законах та інституціях. Замість цього діють неписані традиційні стандарти або звичаєва мораль. Водночас етика, тією мірою, якою вона втілена в реальних управлінських схемах і професійних стандартах, слугує інтерпретатором цінностей у професійній діяльності. Як наслідок, поширеною є думка (всупереч вищевикладеному), що етика бізнесу відокремлена від ефективності, результативності та економічності управлінської діяльності.

Очевидно, що всі сфери реалізації етичного виміру в поведінці посадових осіб Кутської сільської ради нерозривно пов'язані із завданням ефективного виконання професійної діяльності, цінність якої вимірюється насамперед її суспільною значущістю. При цьому етична поведінка не протиставляється ефективності управлінської діяльності, вона є не додатковою ознакою управління, а невід'ємною складовою ефективного професійного управління. Вона проявляється на рівні ідеалів, цілей, очікувань, взаємовідносин і особливо поведінки по відношенню до інших, норм і кодексів поведінки.

Питання етичного врядування - це не що інше, як ступінь усвідомлення управлінським персоналом Кутської селищної ради морально-етичних стандартів демократичного, правового та соціально орієнтованого врядування як чинників, засобів та умов ефективного виконання своїх посадових обов'язків. Така позиція підкріплюється логікою розгляду ефективності професійної діяльності як добутку продуктивності, помноженої на цінність (суспільну значущість).

Оцінювання етики публічного управління за участю представників усіх зацікавлених сторін є способом досягнення балансу цінностей через об'єктивне включення ціннісної складової у зворотний зв'язок системи управління. Стиль і характеристики публічного адміністрування як специфічної професійної діяльності управлінців Кутської територіальної громади мають велике значення для досягнутих або недосягнутих

результатів. Схема і структура розуміння і організації адміністративних завдань, вкорінені в професійній і суспільній свідомості службовців Куткінської автономії, є одним з ключових моментів, що визначають можливості і перспективи розвитку публічного адміністрування як професійної діяльності.

Зрозуміло, що проблеми етичної поведінки державних службовців потребують наукового і законодавчого вирішення. Моральний стан державних службовців є актуальною проблемою сьогодення, оскільки зрілість суспільства визначається тим, наскільки вкорінені у його життєдіяльність вищі моральні цінності [17].

З точки зору професійних цінностей вважається, що професіоналізм вимагає відданості певним ідеалам і стандартам поведінки. На підтвердження цього до структури ефективної практики менеджерів Кутської територіальної громади, розробленої та узагальненої як схема оцінки якості адміністративного менеджменту, включено чесність та доброчесність.

Визначено факторну структуру уявлень вітчизняних управлінців різних рівнів про ефективні методи та практики адміністрування місцевого самоврядування.

У цій структурі щонайменше десять факторів мають значне "етичне навантаження". Ці фактори посідають перші місця за рівнем різниці при порівнянні уявлень про характер управління в суспільстві між тими, що мають найвищий і найнижчий потенціал для ефективної практики в роботі Кутської сільської ради. Іншими словами, це фактори, пов'язані з ефективними способами роботи. До таких факторів відносяться:

- провідна роль старости населеного пункту та орієнтація на інтереси мешканців;
- зосередженість на інтересах мешканців шести сіл та робота з ними;
- довіра до потенціалу Кутської територіальної громади;
- реалістична бюджетна та фіскальна політика;

- усунення подвійних стандартів;

- справедливість, законність та відкритість

- любов до села та сільських територій;

- управління орієнтоване на результат та етичність роботи;

- соціальна незалежність та відповідальність;

- ефективне стратегічне планування розвитку інфраструктури Кутської територіальної громади.

До цього переліку також увійшли питання бюджетно-фінансової політики та стратегічного планування. Це пов'язано з тим, що кожен варіант цих питань обов'язково пов'язаний з певними системами влади в Кутській територіальній громаді, політичними та адміністративними відносинами, лобіюванням та реалізацією інтересів певних соціальних груп.

Дослідження показало, що представники Кутської сільської ради, як місцеві адміністратори, надають великого значення "людському фактору" - особистим стосункам, характеристикам та неформальним правилам. Менш важлива роль відводиться "організаційним факторам", тобто принципам, умовам, правилам, нормам і законам, які визначають моделі поведінки та діяльності незалежно від характеристик конкретних осіб.

Включення етичних ознак до багатьох елементів структури ефективної управлінської практики свідчить про те, що етична поведінка не протиставляється ефективності управлінської діяльності Кутської селищної ради, вона є не додатковою ознакою управління, а невід'ємною складовою ефективного професійного управління. Вона проявляється на рівні ідеалів, цілей, очікувань, взаємовідносин і особливо поведінки по відношенню до інших, а також у нормах і кодексах поведінки персоналу Кутської селищної ради. Суть полягає в тому, що управлінський персонал Кутської селищної ради усвідомлює морально-етичні норми демократичного, правового та соціально орієнтованого врядування як фактори, засоби та умови ефективного виконання своїх службових обов'язків. На користь цієї позиції свідчить і логіка розгляду ефективності професійної діяльності як добутку

результативності та цінності (суспільної значущості), коли під результативністю розуміється результативність оціночних результатів управлінської діяльності.

З наведеного вище видно, що основою етичного аспекту адміністративної ефективності, а отже, і етичного аспекту ефективності адміністрування в Кутській селищній раді є суб'єктивно-ціннісний елемент ефективності управлінської діяльності.

На додаток до наведених вище прикладів, Кутська селищна рада визначила такі загальні етичні аспекти адміністративної ефективності:

- адміністративна система державного управління імітує та дотримується національних інтересів України, універсальних (мега) цінностей, функціональних та операційних цінностей демократичного врядування та кращих практик ефективного управління;

- співвідношення між змістом/значенням норм (наявних у прийнятому національному законодавстві) та реальними цінностями управлінської діяльності;

- характер існування та функціонування організаційних та операційних складових, що визначають та забезпечують етику управлінської діяльності, зокрема складових етичного базису;

- ступінь представленості/існування етичних складових ефективних адміністративних практик у сучасному публічному управлінні;

- ступінь відмінностей в оцінці адміністративної етики основними суб'єктами соціально-економічної сфери та адміністративними представниками Кутської територіальної громади.

Наведений перелік вимірів адміністративної етики в Кутській селищній раді обумовлений багаторівневою системою суспільних цінностей, цілями державної політики, функціональними особливостями місцевого самоврядування, очікуваннями різних соціальних груп суспільства щодо ефективності та результативності, спроможністю органів влади Кутської територіальної громади гарантувати етичну поведінку

публічних службовців тощо. Це відображає складний і багатогранний характер системи державного управління на рівні територіальних громад.

Сприйняття змісту цінностей державної служби державними службовцями залежить від організаційної структури, контексту і соціально-політичного режиму виконання ними своїх обов'язків, зокрема від змісту і характеру системи зворотного зв'язку в адміністративній системі. Різноманітні методи, що використовуються для оцінки етичних аспектів публічного адміністрування в Кутській селищній раді, знаходяться в рамках створення систем зворотного зв'язку. Саме в рамках формування системи зворотного зв’язку і застосовуються різні методи оцінювання етичних складових державного управління в Кутській селищній раді.

2.4. Сучасні інструменти покращення етики управлінської діяльності

Підтримка управлінської етики може здійснюватися як через особисту моральну саморегуляцію управлінців, так і через інституційний вплив, зміни в організаційному середовищі, які унеможливлюють порушення етичних принципів професії.

Основними напрямами підтримки професійно-етичного впливу є моральна саморегуляція, особисті моральні принципи та моральні якості, самовираження творчих та етично витончених публічних управлінців. Комплексна реалізація морального регулювання в адміністративній сфері можлива за таких умов:

сприяння повазі до особистості;

добір і просування кадрів з урахуванням професійних, етичних і моральних елементів професіоналізму;

акцентування морального виміру в процесі формулювання і впровадження кодексів поведінки;

впровадження в адміністративну практику комплексу інструментів, що сприяють засвоєнню етичних стандартів у професії.

Одним з основних положень для покращення етики адміністративних службовців є безособовість, яка підтверджує формальний і функціональний зв'язок державних службовців з громадянами та працівниками організації.

Вважається, що безособовість підвищує керованість і контрольованість державного управління, усуваючи невизначеність і свавілля. Тут функції бюрократії визначаються правилами взаємодії і відповідають правовим нормам та організаційній поведінці. Вона працює ефективніше завдяки чітко визначеним сферам компетенції та раціональному розподілу повноважень і відповідальності, що ігнорує особисті симпатії та антипатії. Це економить час і трудові ресурси та дозволяє уникнути багатьох конфліктів, дозволяючи вирішувати справи швидше та ефективніше, дає змогу налагодити більш ефективну управлінську діяльність.

Однак знеособленість може мати як дисфункціональні, так і функціональні наслідки. Повна знеособленість у відносинах призводить до байдужості та нечутливості до потреб громадян, а також до відсутності гнучкості та творчих підходів у роботі. Знеособленість перешкоджає самореалізації, демотивує державних службовців та деформує їхню особистість. Людський потенціал і здібності персоналу не використовуються повною мірою, яскраві особистості витісняються з професійного середовища і викликають морально-психологічний опір персоналу практиці знеособленості.

Тому адміністративна система потребує запровадження персоналізованого підходу. При цьому персоналізація необхідна у наступних випадках:

- громадяни як споживачі адміністративних послуг. Для того, щоб визнати громадян як особистостей з власними специфічними інтересами,

потребами, життєвим досвідом та світоглядом, державні службовці повинні володіти культурою етики, психології та манер у спілкуванні;

- публічні адміністратори. Професійна діяльність також має бути реалізацією особистісного сенсу як державного службовця в правовій і моральній сфері професії.

Особистісний підхід дозволяє зосередитися на моральній саморегуляції адміністративних службовців. Без урахування цього професійна етика є лише засобом тиску і примусу.

Що стосується моральної саморегуляції, то основна увага приділяється внутрішнім моральним зобов'язанням професіонала, творчому самовираженню, моральній відповідальності, добровільності та ступеню внутрішнього засвоєння професійно-етичних вимог і цінностей. Адміністративні службовці постають не лише як посадові особи та виконавці, а й як особистості з високим рівнем професійних знань і навичок, здатні самостійно мислити, приймати відповідальні рішення та виявляти етичну чутливість до складних питань своєї професійної діяльності.

Ціннісно-мотиваційна сфера адміністративних службовців та формування соціально-етичної культури впливають на підвищення успішності, ефективності управлінської діяльності та, в цілому, на покращення соціального добробуту і морального клімату як в територіальній громаді, так і в державі. Професійно-етична саморегуляція індивідів підтримується повагою до особистості управлінців, впевненістю в їхній моральній зрілості та професійній задоволеності, створенням можливостей для розвитку людського потенціалу.

Адміністративна система має елементи як формальної, так і неформальної та особистої діяльності і утворює амбівалентну, суперечливу та взаємодоповнюючу цілісність.

Оскільки адміністративна діяльність пов'язана з владними повноваженнями, до представників місцевого самоврядування висуваються

підвищені етичні вимоги. Контроль за дотриманням етичних вимог на публічній службі має здійснюватися на наступних етапах:

- відбір державних службовців - перевірка знання державним службовцем професійно-етичних принципів та моніторинг загальнолюдських моральних якостей і професійно-етичних характеристик кандидатів на посаду, необхідних для належного виконання ними службових обов'язків;

- ефективність роботи - оцінка дотримання публічними службовцями принципів, норм та етичних стандартів.

Як зазначалося вище, ціннісно-нормативні характеристики на рівні публічного управління в цілому та публічної служби зокрема включають цінності, принципи, моральні якості, необхідні для професійної діяльності, а також норми і стандарти поведінки державного службовця, орієнтовані на місію професії. Основні цінності та принципи демократичного державного управління описані вище. Вимоги до кваліфікації адміністративних службовців та правила поведінки безпосередньо адресовані представникам місцевого самоврядування і детально розглядаються в цьому дослідженні.

Професійна діяльність адміністративних управлінців територіальних громад спрямована на виконання певних професійних функцій і тому вимагає від них певних якостей, необхідних для продуктивної діяльності публічної адміністрації. До таких якостей та морально-професійно-етичних властивостей належать готовність приносити користь суспільству, громадянськість, відданість демократичним ідеалам, законослухняність, патріотизм, бюрократичний політичний нейтралітет, професіоналізм, повага і чуйність до людей, доброзичливість, взаємодопомога і співробітництво, толерантність, старанність, відповідальність, сумлінне професійне ставлення, принциповість, чесність, самоконтроль, почуття міри, правдивість і порядність, скромність у приватному житті, професійна честь і професійна гідність та ін.

Професійна етика висуває високі вимоги до громадянських чеснот представників адміністративних органів. Існують різні погляди на "векторність" демократичних процесів. Одні вчені пов'язують ці процеси з позитивними діями держави, інші вважають, що демократизація громадян передує демократизації держави і влади. Сьогодні в науковій літературі все частіше підтримується думка, що існує зустрічний рух між громадянами та державними інститутами в напрямку вкорінення демократичних принципів у суспільстві. У будь-якому випадку, на посилення демократичних процесів у державі та державному управлінні впливає демократизація державних управлінців як громадян. Взаємний вплив демократизації громадян та демократизації держави і державного управління проілюстровано на рис. 2.1.

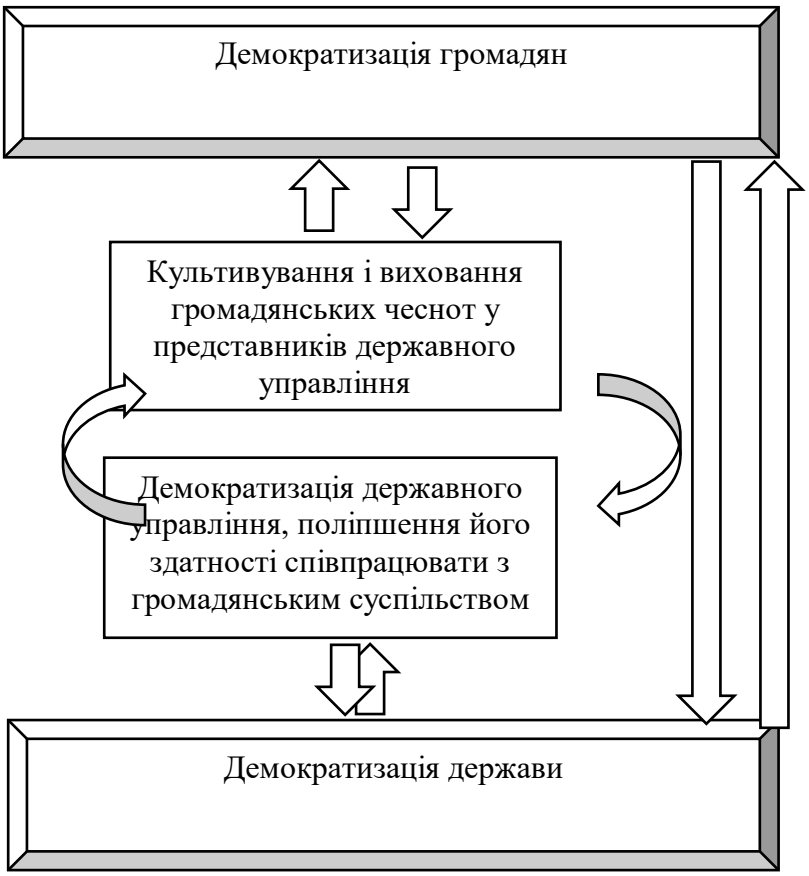


Рис. 2.1. Взаємовпливи процесів демократизації

Складено автором

Розвиток і заохочення громадянських чеснот представників публічної адміністрації державного управління є одним із шляхів демократизації публічної адміністрації та посилення здатності влади співпрацювати з громадянським суспільством.

Авторитет державної влади вимірюється, з одного боку, ступенем підтримки громадян, а з іншого - ступенем дотримання громадянами законів. Недостатня повага до закону, низький рівень правової свідомості в суспільстві та непослідовність у впровадженні політики верховенства права значно ускладнюють інституціоналізацію демократичних цінностей в нашій країні. Для того, щоб подолати ці недоліки, верховенство права має стати беззаперечною цінністю для самої влади.

Правосвідомість, яка визначає поведінку людей як громадян і спрямовує їх на побудову правової держави, має виразну етичну перспективу. Адміністратори, які порушують закон, також діють неетично як професіонали. Закони повинні ґрунтуватися на загальних моральних нормах. Водночас, знання та дотримання законів є фактором встановлення морально здорових відносин в адміністративній системі. Законодавча невизначеність має значний вплив на моральні стандарти публічних адміністраторів і ускладнює або унеможливлює реалізацію поведінки відповідно до закону.

Сьогодні державне управління має визнати моральні та професійно-етичні чесноти як елемент управлінського професіоналізму. Етика має стати необхідним атрибутом ефективного державного управління і водночас запорукою його результативності.

Професіонал - це фахівець, який здійснює професійну діяльність на високому рівні, свідомо змінює і розвиває себе в процесі роботи, робить особистий і творчий внесок у свою професію, переслідує особисту мету, викликає суспільний інтерес до результатів своєї професійної діяльності та підвищує репутацію своєї професії в суспільстві. Професіонал - це людина,

яка позитивно, цілеспрямовано та щиро ставиться до своєї роботи. Падіння довіри до адміністративних органів значною мірою пов'язане з непрофесіоналізмом окремих уповноважених представників.

На індивідуальному рівні професіоналізм і моральність взаємодіють між собою. Професіоналізм впливає на формування цінностей і моралі людини, а мораль і професійна етика відіграють важливу роль у розвитку професіоналізму серед персоналу державного управління та органів місцевого самоврядування.

Таким чином, професіоналізм і ставлення до роботи є важливими якісними характеристиками морального обличчя людини. У певному сенсі ефективність роботи - це моральний аспект людини. У сучасному суспільстві про моральну позицію людини значною мірою свідчать результати її праці, які мають високий професіоналізм і суспільну цінність. При цьому професіонали виробляють суспільно значущу продукцію і надають послуги, тим самим підтверджуючи свою моральну цінність, навіть якщо вони не є особисто чесними людьми.

Щодо думки про те, що на публічній службі моральність повинна мати пріоритет над професіоналізмом, слід зазначити, що високі моральні якості службовця не звільняють його від обов'язку професійно виконувати свої службові обов'язки.

Найвищою моральною мотивацією неможливо повністю виправдати професійні недоліки. Позитивна мотивація не може повністю звільнити працівника від відповідальності за його непрофесійну поведінку внаслідок обмежених професійних знань і навичок і, тим більше, не може нав'язати йому почуття моральної провини за відсутність професійної самодисципліни. Справжня доброчесність завжди пов'язана з добрим ставленням до роботи та професіоналізмом.

Висновки до другого розділу

Кутська селищна рада — адміністративно-територіальна одиниця та орган місцевого самоврядування в Косівському районі Івано-Франківської області. Від імені Кутської ТГ та в її інтересах здійснює функції і повноваження місцевого самоврядування, визначені Конституцією України, цим та іншими законами. Адміністративний центр — селище міського типу Кути.

Кутська селищна рада складається з апарату, девяти відділів, одного сектору та шести сільських старост. Левова частка бюджету Кутської селищної територіальної громади (близько 90%) спрямовується на забезпечення функціонування соціальної сфери, яка включає освіту, охорону здоров'я, культуру тощо- делегований державою обов'язок.

Незважаючи на складні економічні умови, спричинені, зокрема, поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), викликів війни, Кутська громада зберігає стабільну динаміку розвитку.

У контексті державотворення етична схема Кутської селищної ради представлена не лише на законодавчому рівні, але й у "стилі життя закону" та у щоденній професійній діяльності адміністративного персоналу, який виступає агентом суспільних змін.

Всі сфери реалізації етичного виміру в поведінці посадових осіб Кутської сільської ради нерозривно пов'язані із завданням ефективного виконання професійної діяльності, цінність якої вимірюється насамперед її суспільною значущістю. При цьому етична поведінка не протиставляється ефективності управлінської діяльності, вона є не додатковою ознакою управління, а невід'ємною складовою ефективного професійного управління.

Оцінювання етики публічного управління за участю представників усіх зацікавлених сторін є способом досягнення балансу цінностей через об'єктивне включення ціннісної складової у зворотний зв'язок системи управління. Схема і структура розуміння і організації адміністративних завдань, вкорінені в професійній і суспільній свідомості службовців

Кутської автономії, є одним з ключових моментів, що визначають можливості і перспективи розвитку публічного адміністрування як професійної діяльності.

Дослідження показало, що представники Кутської сільської ради, як місцеві адміністратори, надають великого значення "людському фактору" - особистим стосункам, характеристикам та неформальним правилам. Менш важлива роль відводиться "організаційним факторам", тобто принципам, умовам, правилам, нормам і законам, які визначають моделі поведінки та діяльності незалежно від характеристик конкретних осіб.

Управлінський персонал Кутської селищної ради усвідомлює морально-етичні норми демократичного, правового та соціально орієнтованого врядування як фактори, засоби та умови ефективного виконання своїх службових обов'язків.

Основними напрямами підтримки професійно-етичного впливу є моральна саморегуляція, особисті моральні принципи та моральні якості, самовираження творчих та етично витончених публічних управлінців.

Ціннісно-мотиваційна сфера адміністративних службовців та формування соціально-етичної культури впливають на підвищення успішності, ефективності управлінської діяльності та, в цілому, на покращення соціального добробуту і морального клімату як в територіальній громаді, так і в державі. Професійно-етична саморегуляція індивідів підтримується повагою до особистості управлінців, впевненістю в їхній моральній зрілості та професійній задоволеності, створенням можливостей для розвитку людського потенціалу.

Розвиток і заохочення громадянських чеснот представників публічної адміністрації державного управління є одним із шляхів демократизації публічної адміністрації та посилення здатності влади співпрацювати з громадянським суспільством.

ВИСНОВКИ

1. Етика ділових відносин визначає систему моральних цінностей, норм і параметрів у відносинах між виробниками і споживачами, між організаціями/компаніями і державою, між менеджерами і працівниками організацій та між організаціями в цілому. Етика в ділових відносинах виконує свою функцію у прийнятті рішень, а також у моральному оцінюванні. Це своєрідний внутрішній правовий кодекс, який визначає, як можна поводитися, які рішення можна приймати, а які ні, і де пролягає межа між добром і злом.

2. Менеджери стикаючись з проблемою етичного вибору, вони часто покладаються на нормативну перспективу, тобто певні норми і цінності, щоб прийняти рішення. У нормативній етиці існують різні підходи до визначення систем цінностей і, відповідно до них, прийняття етично складних рішень, які можуть бути застосовані в управлінській практиці: утилітарний підхід, індивідуалістичний підхід, морально-правовий підхід та концепція справедливості.

3. Управлінська етика має важливе значення як складова ефективної ділової взаємодії. Важливим елементом підготовки до основного переговорного процесу є організація ділових зустрічей. Готуючись до переговорів з партнером, слід визначити напрямки тактики. Для цього корисно вивчити тактичні прийоми, які можна використовувати під час переговорів для досягнення поставлених цілей. Усім діловим людям варто оволодіти технікою живого спілкування, іншими словами технікою живого контакту. Слід також додати важливість використання спеціальних засобів комунікативного впливу. Діловий стиль спілкування повинен бути орієнтований на позитивний (конструктивний) результат.

4. Перевагами соціальної відповідальності є забезпечення довгострокової перспективи, сприяння зміні суспільних потреб та

вирішенню соціальних проблем, підтримка працівників, формування морального духу та встановлення добрих стосунків між працівниками як членами громадянського суспільства. Соціальна відповідальність є похідною від особистих цінностей, які проявляються в етиці.

5. Актуальними є питання етики в державному управлінні. Ступінь довіри до управлінських структур, етичну раціональність у прийнятті управлінських рішень та етичну чутливість у практичній діяльності визначають моральні якості публічних управлінців та рівень етичної культури, спрямованість управління на побудову демократичної держави та реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості та поваги до прав людини.

6. Дослідження етики управлінської діяльності проведено на прикладі Кутської селищної ради, що розташована в Косівському районі Івано-Франківської області. Кутська селищна рада складається з апарату управління (голови, заступника та секретаря селищної ради), керуючого справами виконавчого комітету, відділу економічного розвитку, підприємництва, регуляторної діяльності та міжнародного співробітництва, відділу організаційної роботи, документообігу та контролю апарату селищної ради, фінансового та інших, шести сільських старост. У громаді зареєстровано – 844 суб’єкт господарювання, з них: юридичні особи – 159, фізичні особи – 685. Кількість установ та закладів, що утримуються за рахунок селищного бюджету – 42.

7. Ціннісно-орієнтований підхід в управлінні Кутської селищної ради також реалізується через суспільний запит на створення нової інституційної культури. У контексті державотворення етична схема Кутської селищної ради представлена не лише на законодавчому рівні, але й у "стилі життя закону" та у щоденній професійній діяльності адміністративного персоналу, який виступає агентом суспільних змін. Професіоналізм у цьому випадку вимагає дотримання певних ідеалів і стандартів поведінки. Всі сфери реалізації етичного виміру в поведінці посадових осіб Кутської сільської

ради нерозривно пов'язані із завданням ефективного виконання професійної діяльності, цінність якої вимірюється насамперед її суспільною значущістю. При цьому етична поведінка не протиставляється ефективності управлінської діяльності, вона є не додатковою ознакою управління, а невід'ємною складовою ефективного професійного управління.

8. Дослідження показало, що представники Кутської сільської ради, як місцеві адміністратори, надають великого значення "людському фактору" - особистим стосункам, характеристикам та неформальним правилам. Менш важлива роль відводиться "організаційним факторам", тобто принципам, умовам, правилам, нормам і законам, які визначають моделі поведінки та діяльності незалежно від характеристик конкретних осіб.

9. Управлінський персонал Кутської селищної ради усвідомлює морально-етичні норми демократичного, правового та соціально орієнтованого врядування як фактори, засоби та умови ефективного виконання своїх службових обов'язків. Сучасними інструментами покращення етики управлінської діяльності є професіоналізм і моральність, які взаємодіють між собою, культивування і виховання громадянських чеснот, демократизація державного управління в органах місцевого самоврядування, поліпшення його здатності співпрацювати з громадянським суспільством територіальної громади.

Ціннісно-мотиваційна сфера адміністративних службовців та формування соціально-етичної культури впливають на підвищення успішності, ефективності управлінської діяльності та, в цілому, на покращення соціального добробуту і морального клімату як в територіальній громаді, так і в державі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білявський В.М. Оцінка ефективності соціальних технологій у системі корпоративного управління організацією. *Вчені записки ун-ту «КРОК».* Випуск 28: Том І. 2011. С. 21–29.

2. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства. *Вісник Київ. нац. торг.- екон. ун-ту. 2*007. № 6. С. 62–68.

3. Бугай Н. Український етикет. *Етикет професійний.* Бібліотека українця, 2012. 188с.

4. Білявський В.М., Фролов І.М. Соціальна відповідальність та етика в менеджменті. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту*: зб. тез доп. IX Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 28 травн. 2020 р. Одеса : ОНПУ, 2020. С. 39.

5. Василевська Т.Е. Етика державних службовців і запобігання конфліту інтересів: навч.-метод. Матеріали. К.: НАДУ, 2013. 76 с.

6. Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія. К.: НАДУ, 2008. 336 с.

7. Василевська Т.Е., Саламатов В.О. Етика державного службовця як засіб запобігання та протидії корупції: навч.-метод. матеріали. К.: НАДУ, 2011. 72 с.

8. Войтенко А. Б., Якобчук В. П., Пугачова Н. С. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1581 (дата звернення: 09.05.2024). DOI: 10.32702/2307-2156-2020.2.36.

9. Войтенко А. Б., Якобчук В. П. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. *Трансформація українського суспільства*

та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи: наук. монографія / за ред. І.А. Мельничука. Житомир, Вид-во «Рута», 2019. 200 с.

10. Войтенко А. Б., Якобчук В. П. Формування управлінської еліти сільських територій. *Становлення публічного управління розвитком сільських територій як пріоритет державної політики децентралізації*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (4 грудня 2018 р. м. Житомир). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 49–52.

11. Дічек О.І. Економічна безпека регіонів - складова системи національної безпеки. *Вчені записки Університету "КРОК"*. 2013. Вип. 33. URL: http://www.irbisnbuv.gov.ua/.

12. Доброчесність на державній службі [Електронний ресурс]: тематичний огляд політики ОЕСР “Policy Brief”. Режим доступу: http://www.center.gov.ua/data/ upload/publication/main/ua/56/October 2008.pdf. Назва з екрана.

13. Загальні правила поведінки державного службовця [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10. Назва з екрана.

14. Зайченко О.І., Кузнецова В.І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О.І. Зайченко. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.

15. Іванишин В.В., Стельмащук А.М. Інституційно-інноваційний розвиток сільських територій та громад як стратегічний пріоритет економічної безпеки держави і конвергенції її до стандартів ЄС. *Інноваційна економіка.* 2019. № 5-6. С. 5-14. URL: http://inneco.org.

16. Козаков В.М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні: монографія / В.М. Козаков. К.: Вид-во НАДУ, 2007. 284 с.

17. Кравченко В.О. Менеджмент: навч. посіб. / В.О. Кравченко. О.: Атлант, 2013. 165с.

18. Мельников В. П. Державна служба в Україні: Історичний досвід. К.: РАГС, 2010. 389 с.

19. Методична рекомендація на тему: «Етика державного службовця» [Електронний ресурс] // Голосіївська районна в місті Києві державна адміністрація. https://golos.kyivcity.gov.ua/news/4725.html.

20. Модельний кодекс поведінки. URL: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=C75D14A4396DDB62F4F196E8FD76B58E?art_id=48082&cat_id=46352.

21. Модернізація державного управління та державної служби: проблеми, ресурси, результати / Сайт Національного агентства з питань державної служби. URL: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=291420&cat_id=41071.

22. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. розробка. за заг. та наук. ред. проф. С.М. Серьогіна. К. : НАДУ, 2008. 48 с.

23. Офіційний сайт Кутської селищної ради. URL: https://kuty-rada.gov.ua/.

24. Підвальна О.Г. Види та основні підходи щодо формування корпоративної етики в менеджменті підприємства. *International Scientific Conference Anti-Crisis Management: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings.* 2017. Pan II. No. 17th. Le Mans, France: Baltija Publishing. P. 147-150.

25. Пашко Л. А. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин. *Статистика України*, 2004, №2.

26. Про засади запобігання та протидії корупції: Закон України від 7 квіт. 2011 р. № 3206-VI // Офіц. вісн. України. 2011. № 44. Ст. 1764. С. 9.

27. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17 трав. 2012 р. № 4722-VI // Офіц. вісн. України. 2012. № 45. Ст. 1739. С. 82.

28. Проблеми й тенденції розвитку галузі науки “Державне управління” в Україні: від теорії до практики: зб. матеріалів симп. за міжнар. участю / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, С. В. Загороднюка. К.: Вид-во НАДУ, 2007. 116 с.

29. Про схвалення Концепції державної цільової програми розвитку служби на період до період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 червня. 2012 р. № 411-р. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

30. Річний звіт Національного агентства України з питань державної служби за 2018 рік. Київ: НАДС, 2019. 48 с.

31. Розанвалон П. Демократична легітимність. Безсторонність, рефлективність, наближеність. пер. з фр. Є. Марічева. К.: Видавн. дім "Києво-Могилян. акад.", 2009. 287 с.

32. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи. М. І. Мельник (кер. авт. кол.), Ю. В. Бакаєв, Т. Е. Василевська та ін. К.: Нора-прінт, 2002. 160 с.

33. Розвиток людського ресурсу – основа національної безпеки України. Мельник М. І. К.: Політконсалтінг, 2007. С. 117-163.

34. Ролз Дж. Теорія справедливості. [пер. з англ. О. Мокровольський]. К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2001. 822 с.

35. Рудакевич М.І. Етика державних службовців: монографія. К.: Вид-во НАДУ, 2003. 360 с.

36. Рудакевич М.І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: моногр. Т.: Видво АСТОН, 2007. 400 с.

37. Соколов В., Турчинов А. І. Державна служба: моральні основи, професійна етика. Х.: РАГС, 2010. 367 с.

38. Становлення механізму публічного управління розвитком сільських територій як пріоритет державної політики децентралізації: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (4 грудня 2018 р., Житомир). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. 557 с.

39. Цвєтков В.В., Горбатенко В.П. Демократія - Управління - Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: монографія. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 348 с.

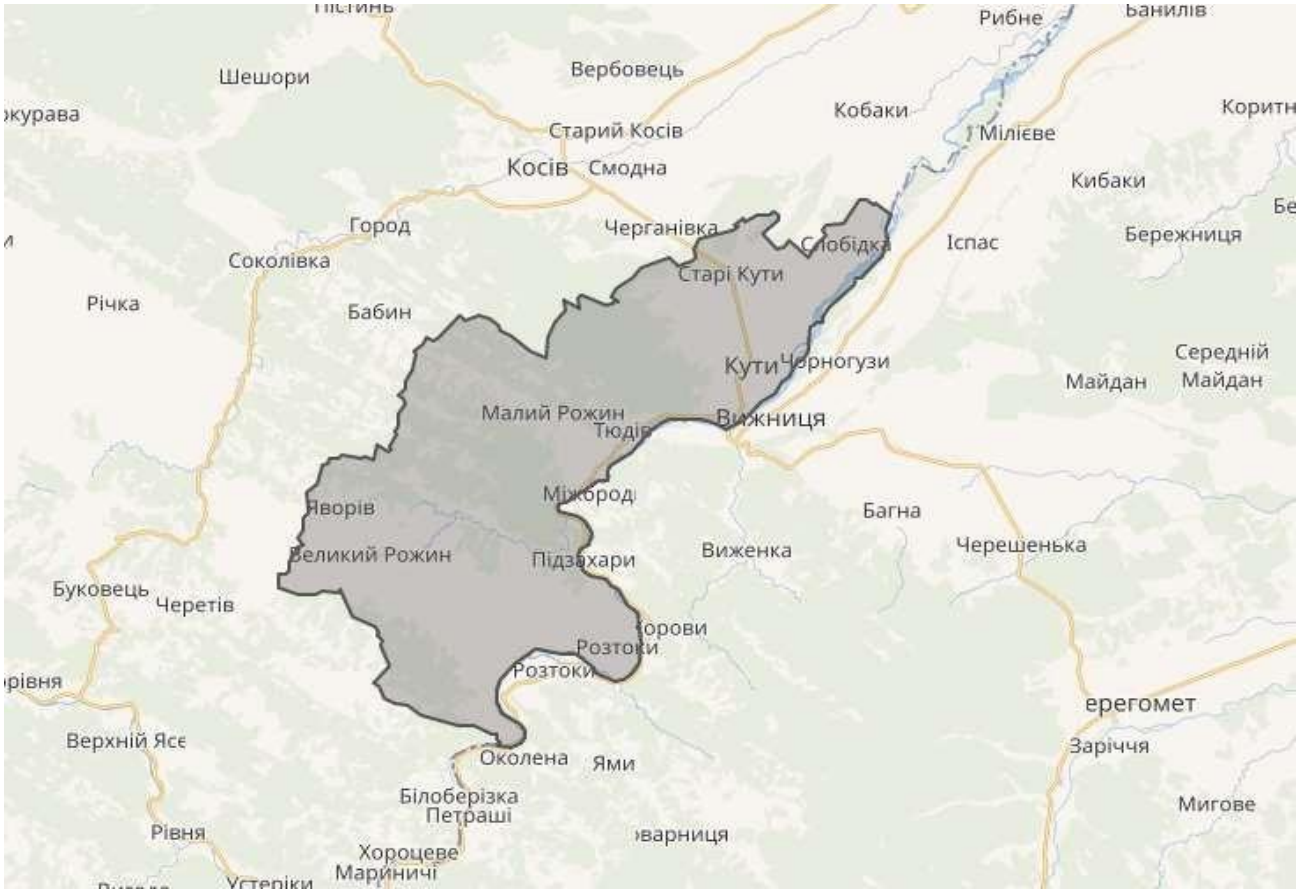
40. Якобчук В.П. Становлення механізму публічного управління розвитком сільських територій. *Інтелектуальна економіка в умовах суспільних трансформацій територій як пріоритет державної політики децентралізації*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (4 грудня 2018 р. м. Житомир). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 49–52.

41. Biliavskyi V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees Canadian. *Journal of Scienceand Education: journal*. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684-695.

ДОДАТКИ

Додаток А

Карта Кутської територіальної громади*



*Джерело: [9]

Додаток Б

Структура Кутської селищної ради*



Додаток В

У К Р А Ї Н А
КУТСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
КОСІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ФІНАНСОВИЙ ВІДДІЛ
78665, с-ще Кути, пл. Вічевий майдан, 9 тел. (03478) 4-53-03
E-mail: finvidkytu@i.ua Код ЄДРПОУ 43942464

Від 08.02.2022 року № 38/01-11 на № _____ від _____року

П О Я С Н Ю В А Л Ь Н А З А П И С К А
до звіту про виконання бюджету Кутської селищної територіальної громади за 2021 рік

І. Загальна характеристика виконання бюджету

Бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2021 рік затверджено рішенням селищної ради від 24 грудня 2020 року № 41-2/2020 «Про бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2021 рік». Відповідно до рішення, доходи бюджету затверджено у сумі 100961,6 тис. гривень, у тому числі доходи загального фонду – 98 816,1 тис.гривень, доходи спеціального фонду 2 145,5 тис.гривень; видатки бюджету затверджено в сумі 100961,6 тис.гривень, у тому числі видатки загального фонду –98 400,9 тис. гривень, видатки спеціального фонду 2560,7 тис.гривень; профіцит загального фонду селищного бюджету у сумі 415,2 тис.гривень та дефіцит спеціального фонду селищного бюджету 415,2 тис.гривень. Резервний фонд селищного бюджету територіальної громади на 2021 рік затверджено у сумі 100,0 тис. гривень.

ІІ. Показники економічного розвитку громади

Кутська селищна територіальна громада об’єднує 6 сільських населених пунктів та 1 селище. Адміністративним центр ТГ- є селище Кути. Територія – 113,5 кв.км. На території громади проживає 15917 осіб.

Економічна стабільність громади забезпечувалася діяльністю суб'єктів господарської діяльності, представленими підприємствами торгівлі та сфери послуг, малим та середнім бізнесом.

У громаді зареєстровано – 1121 суб’єкт господарювання, з них: юридичні особи – 95, фізичні особи – 1026
Зареєстровано найманої праці – 983 особи

Кількість установ та закладів, що утримуються за рахунок селищного бюджету - 50, у тому числі:

- органи місцевого самоврядування -4;
- заклади охорони здоров»я – 10;
- заклади загальної середньої освіти – 9, заклади дошкільної освіти – 4, заклади спеціалізованої освіти - 2, централізована бухгалтерія -1;
- заклади культури: будинки культури – 8, бібліотеки – 9, Кутський історико-краєзнавчий музей - 1;
- КП «Стадіон Авангард». КП «ККП Кутський комунгосп», КП «Місцева пожежна охорона».

ІІІ. Доходи

Доходи селищного бюджету у 2021 році з урахуванням трансфертів склали 115364,3 тис.гривень, що на 2409,6 тис.гривень більше від планових показників з в тому числі:

- загальний фонд – 109615,0 тис.гривень (100,18% , або 194,0 тис.гривень більше від плану з урахуванням змін –109421,0 тис.гривень);
- спеціальний фонд – 5749,3 тис.гривень (162,7%, або 2215,6 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін –3533,7 тис.гривень).

Власні надходження селищного бюджету без врахування міжбюджетних трансфертів склали 25978,6 тис.гривень (111,2%, або 2617,4 тис. гривень від плану з урахуванням змін – 23361,2 тис. гривень), в тому числі:

- загальний фонд – 21568,5 тис.гривень (101,66%, або 352,8 тис. гривень від плану з урахуванням змін –21215,7 гривень);
- спеціальний фонд – 4410,1 тис.гривень (205,55%, або 2264,6 тис.гривень більше від плану з урахуванням змін –2145,5 тис.гривень).

Найбільшу питому вагу у надходженнях загального фонду складає податок та збір на доходи фізичних осіб (60,87%) або 13128,1 тис.гривень (106,48 % , +798,9 тис.гривень) від плану з урахуванням змін – 12329,2 тис. гривень.

Внутрішніх податків на товари та послуги (акцизний податок на пальне та алкогольні напої і тютюнові вироби) за звітний період надійшло 1427,7 тис. гривень (69,32 % , -631,9 гривень) від плану з урахуванням змін – 2059,6 тис. гривень.

Податку на майно (податок на нерухомість та плата за землю) у звітному періоді надійшло 1144,2 тис.гривень (99,31%, -7,9 тис.гривень) від плану з урахуванням змін –1152,1 тис.гривень.

Єдиного податку з юридичних та фізичних осіб до селищного бюджету у 2021 році надійшло 5698,2 тис.гривень (102,74 %, +151,9 тис.гривень) від плану з урахуванням змін – 5546,3 тис.гривень.

Інші власні надходження за звітний період склали 170,3 тис.гривень.

В розрізі основних платежів до спеціального фонду надійшло:

- коштів від продажу землі –915,2 тис.грн. (305,08%, +615,2 тис.грн. до уточненого плану)

- власні надходження бюджетних установ складають- 3485,0 тис.грн.
- екологічний податок – 4,7 тис.грн.

IV. Видатки та заборгованість

У звітному періоді селищною радою проводилася виважена політика видатків, спрямована на підвищення їх ефективності, фінансування відповідно до планових показників в першу чергу соціально - захищених видатків та усіх соціальних виплат та допомог.

За результатами виконання селищного бюджету за 2021 рік не допущено недофінансування за захищеними статтями видатків.

Відповідно до статті 78 Бюджетного кодексу України видатки селищного бюджету за 2021 рік проводились відповідно до помісячного розпису асигнувань загального і спеціального фонду селищного бюджету територіальної громади на 2021 рік, відповідно до встановлених бюджетних призначень головним розпорядникам бюджетних коштів, затверджених рішенням селищної ради від 24.12.2020р. №41-2/2020 «Про бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2021 рік» (з урахуванням змін).

Обсяг здійснених видатків селищного бюджету громади 2021 року склав 109106,1 тис.гривень, або 96,99 % від уточненого плану (уточнений план – 112494,9 тис. гривень).

Начальник фінансового відділу Богдан ДЕВДА

Додаток Д

У К Р А Ї Н А
КУТСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
КОСІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ФІНАНСОВИЙ ВІДДІЛ
78665, с-ще Кути, пл. Вічевий майдан, 9 тел. (03478) 4-53-03
E-mail: finvidkytu@i.ua Код ЄДРПОУ 43942464

Від 14.02.2023 №47.1/01-11 на № _____ від _____року

П О Я С Н Ю В А Л Ь Н А З А П И С К А
до звіту про виконання бюджету Кутської селищної територіальної громади за 2022 рік

І. Загальна характеристика виконання бюджету

Бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2022 рік затверджено рішенням селищної ради від 23 грудня 2021 року №5-14/2021 «Про бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2022 рік». Відповідно до рішення, доходи бюджету затверджено у сумі 107 963,2 тис. гривень, у тому числі доходи загального фонду – 105 499,8 тис. гривень, доходи спеціального фонду 2 463,4 тис. гривень; видатки бюджету затверджено в сумі 107 963,2 тис. гривень, у тому числі видатки загального фонду –104 488,6 тис. гривень, видатки спеціального фонду 3 474,6 тис. гривень; профіцит загального фонду селищного бюджету у сумі 1 011,2 тис. гривень та дефіцит спеціального фонду селищного бюджету 1 011,2 тис. гривень. Резервний фонд селищного бюджету територіальної громади на 2022 рік затверджено у сумі 105,0 тис. гривень.

ІІ. Показники економічного розвитку громади

Кутська селищна територіальна громада об’єднує 6 сільських населених пунктів та 1 селище. Адміністративним центр ТГ- є селище Кути. Територія – 113,5 кв.км. На території громади проживає 15 917 осіб.

Економічна стабільність громади забезпечувалася діяльністю суб'єктів господарської діяльності, представленими підприємствами торгівлі та сфери послуг, малим та середнім бізнесом.

У громаді зареєстровано – 808 суб’єкт господарювання, з них: юридичні особи – 151, фізичні особи – 657.
Зареєстровано найманої праці – 962 особи.

Кількість установ та закладів, що утримуються за рахунок селищного бюджету - 40, у тому числі:

- органи місцевого самоврядування - 4;
- заклади охорони здоров»я – 2;
- заклади дошкільної освіти - 4, заклади загальної середньої освіти – 6, заклади спеціалізованої освіти - 2, централізована бухгалтерія -1;
- заклади культури і мистецтва: будинки культури – 8, бібліотеки – 9, Кутський історико-краєзнавчий музей - 1;
- КНП «Спортивний клуб «Авангард», КП «ККП Кутський комунгосп», КП «Місцева пожежна охорона»

ІІІ. Доходи

Доходи селищного бюджету у 2022 році з урахуванням трансфертів склали 113 859,8 тис. гривень, що на 6 761,5 тис. гривень більше від планових показників, в тому числі:

- загальний фонд – 104 528, 2 тис. гривень (100,43% , або 444,6 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін –104 083,6 тис. гривень);

- спеціальний фонд – 9 331,6 тис. гривень (309,54%, або 6 316,9 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 3 014,7 тис. гривень).

Власні надходження селищного бюджету без врахування міжбюджетних трансфертів склали 34 213,2 тис. гривень в тому числі:

- загальний фонд – 25 417,3 тис. гривень (102,25%, або на 560,1 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 24 857,2 гривень);

- спеціальний фонд – 8 795,9 тис. гривень (357,06%, або на 6 332,5 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 2 463, 4 тис. гривень).

Найбільшу питому вагу у надходженнях загального фонду складає податок та збір на доходи фізичних осіб (62,1%) або 15 781,4 тис. гривень (102,57 % , +395,8 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 15 385,6 тис. гривень.

Внутрішніх податків на товари та послуги (акцизний податок на пальне та алкогольні напої і тютюнові вироби) за звітний період надійшло 1 553,2 тис. гривень (91,71% , або -140,5 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 1 693,7 тис. гривень.

Податку на майно (податок на нерухомість та плата за землю) у звітному періоді надійшло 1 281,1 тис. гривень (112,91%, +146,5 тис. гривень) від плану з урахуванням змін –1 134,6 тис. гривень.

Єдиного податку з юридичних та фізичних осіб до селищного бюджету у 2022 році надійшло 6 566,8 тис. гривень (101,34 %, +86,6 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 6 480,2 тис. гривень.

Інші власні надходження за звітний період склали 234,8 тис. гривень.

Спеціальний фонд

Екологічний податок – 3,7 тис. гривень.

Надходження благодійної та гуманітарної допомоги від юридичних і фізичних осіб – 8 086,3 тис. гривень.

Кошти від продажу земельних ділянок – 87,9 тис. гривень.

Власні надходження бюджетних установ - 613,4 тис. гривень.

IV. Видатки та заборгованість

У звітному періоді селищною радою проводилася виважена політика видатків, спрямована на підвищення їх ефективності, фінансування відповідно до планових показників в першу чергу соціально - захищених видатків та усіх соціальних виплат та допомог.

За результатами виконання селищного бюджету за 2022 рік не допущено недофінансування за захищеними статтями видатків.

Відповідно до статті 78 Бюджетного кодексу України видатки селищного бюджету за 2022 рік проводились відповідно до помісячного розпису асигнувань загального і спеціального фонду селищного бюджету територіальної громади на 2022 рік, відповідно до встановлених бюджетних призначень головним розпорядникам бюджетних коштів, затверджених рішенням селищної ради від 23.12.2021р. №5-14/2021 «Про бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2022 рік» (з урахуванням змін).

Обсяг здійснених видатків селищного бюджету громади 2022 року склав 112 733,9 тис. гривень.

Начальник фінансового відділу Богдан ДЕВДА

Додаток Ж

У К Р А Ї Н А
КУТСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
КОСІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ФІНАНСОВИЙ ВІДДІЛ
78665, с-ще Кути, пл. Вічевий майдан, 9 тел. (03478) 4-53-03
E-mail: finvidkytu@i.ua Код ЄДРПОУ 43942464

Від .01.2024 № /01-11 на № _____ від _____року

П О Я С Н Ю В А Л Ь Н А З А П И С К А
до звіту про виконання
бюджету Кутської селищної територіальної громади за 2023 рік

І. Загальна характеристика виконання бюджету

Бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2023рік затверджено рішенням селищної ради від 22 грудня 2022 року №4-21/2022 «Про бюджет Кутської селищної територіальної громади на 2023 рік». Відповідно до рішення, доходи бюджету затверджено у сумі 73 751,6 тис. гривень, у тому числі доходи загального фонду – 71 211,6 тис. гривень, доходи спеціального фонду – 2 540,0 тис. гривень; видатки бюджету затверджено в сумі 73 751,6 тис. гривень, у тому числі видатки загального фонду – 69 688,6 тис. гривень, видатки спеціального фонду – 4 063,0 тис. гривень; профіцит загального фонду селищного бюджету у сумі 1 523,0 тис. гривень та дефіцит спеціального фонду селищного бюджету в сумі 1 523,0 тис. гривень. Резервний фонд селищного бюджету територіальної громади на 2023 рік затверджено у сумі 180,0 тис. гривень.

ІІ. Показники економічного розвитку громади

Кутська селищна територіальна громада об’єднує 6 сільських населених пунктів та 1 селище. Адміністративним центр ТГ- є селище Кути. Територія – 113,5 кв.км.

Економічна стабільність громади забезпечувалася діяльністю суб'єктів господарської діяльності, представленими підприємствами торгівлі та сфери послуг, малим та середнім бізнесом.

У громаді зареєстровано – 844 суб'єкт господарювання, з них: юридичні особи – 159, фізичні особи – 685.

Кількість установ та закладів, що утримуються за рахунок селищного бюджету - 42, у тому числі:

- органи місцевого самоврядування - 6;
- заклади охорони здоров»я – 2;
- заклади дошкільної освіти - 4, заклади загальної середньої освіти – 6, заклади спеціалізованої освіти - 2, централізована бухгалтерія освіти -1;
- заклади культури і мистецтва: будинки культури – 8, бібліотеки – 9, Кутський історико-краєзнавчий музей - 1;
- КНП «Спортивний клуб «Авангард», КП «Кутський ККП», КП «Місцева пожежна охорона».

III. Доходи

Доходи бюджету територіальної громади у 2023 році з урахуванням трансфертів склали 176 954,4 тис. гривень, що на 2 617,5 тис. гривень більше від планових показників, в тому числі:

- загальний фонд – 171 240,5 тис. гривень (100,12% , або 204,0 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін –171 036,5 тис. гривень);

- спеціальний фонд – 5 713,9 тис. гривень (173,13%, або 2 413,5 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 3 300,4 тис. гривень).

Власні надходження селищного бюджету без врахування міжбюджетних трансфертів склали 86 621,9 тис. гривень в тому числі:

- загальний фонд – 81 668,4 тис. гривень (100,25%, або на 206,8 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 81 461,6 гривень);

- спеціальний фонд – 4 953,5 тис. гривень (195,02%, або на 2 413,5 тис. гривень більше від плану з урахуванням змін – 2 540,0 тис. гривень).

Загальний фонд

Найбільшу питому вагу у надходженнях загального фонду складає податок та збір на доходи фізичних осіб (81,6%) або 66 643,6 тис. гривень (99,21%, -530,0 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 67 173,6 тис. гривень.

Рентна плата та плата за використання природних ресурсів становить – 251,4 тис. гривень, показник виконання – 100,92%.

Внутрішніх податків на товари та послуги (акцизний податок на пальне та алкогольні напої і тютюнові вироби) за звітний період надійшло 3 979,7 тис. гривень (111,71% , або +417,2 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 3 562,5 тис. гривень.

Податку на майно (податок на нерухомість та плата за землю) у звітному періоді надійшло 2 352,7 тис. гривень (112,57%, +262,7 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 2 090,0 тис. гривень.

Єдиного податку з юридичних та фізичних осіб до селищного бюджету у 2023 році надійшло 7 842,9 тис. гривень (100,22 %, +17,4 тис. гривень) від плану з урахуванням змін – 7 825,5 тис. гривень.

Інші власні надходження за звітний період склали 598,1 тис. гривень.

Спеціальний фонд

Екологічний податок – 4,0 тис. гривень.

Надходження благодійної та гуманітарної допомоги від юридичних і фізичних осіб – 3 437,8 тис. гривень.

Кошти від продажу земельних ділянок – 289,9 тис. гривень.

Надходження від платних послуг бюджетних установ -1 117,5 тис. гривень.

Інші надходження - 104,3 тис. гривень.

IV. Видатки та заборгованість

У звітному періоді селищною радою проводилася виважена політика видатків, спрямована на підвищення їх ефективності, фінансування відповідно до планових показників в першу чергу соціально - захищених видатків та усіх соціальних виплат та допомог.

За результатами виконання бюджету територіальної громади за 2023 рік не допущено недофінансування за захищеними статтями видатків (заробітна плата з нарахуваннями, медикаменти, продукти харчування, оплата енергоносіїв, соціальне забезпечення).

Відповідно до статті 78 Бюджетного кодексу України видатки селищного бюджету за 2023 рік проводились відповідно до помісячного розпису асигнувань загального і спеціального фондів бюджету та відповідно до встановлених бюджетних призначень головним розпорядникам бюджетних коштів.

Обсяг здійснених фактичних видатків бюджету у 2023 році склав 175 670,7 тис. гривень, у тому числі:

- видатки загального фонду - 140 611,7 тис. гривень (97,14% уточнених планових призначень), з них:

- видатки головних розпорядників коштів – 139 530,2 тис. гривень;
- міжбюджетні трансферти – 1 081,5 тис. гривень;

- видатки спеціального фонду - 35 059,0 тис. гривень, з них:

- видатки головних розпорядників – 31 621,2 тис. гривень;
- благодійна та гуманітарна допомога – 3 437,8 тис. гривень.

Начальник фінансового відділу **Богдан ДЕВДА**