

наслідків надзвичайних ситуацій. Порядок залучення добровільних формувань та обсяги допоміжних робіт визначаються органом, що їх створив. Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування, на період виконання поставлених завдань повинні забезпечити добровільні формування необхідним майном (засобами захисту, засобами зв'язку, в разі необхідності приміщеннями, автотранспортом, оргтехнікою тощо) на умовах повернення його після закінчення відповідних робіт. Створення добровільних формувань цивільного захисту необхідно популяризувати й надалі. Після перемоги українського народу в російсько-українській війні, функціонування добровольчого руху забезпечить суттєву допомогу місцевим органам влади у вирішенні питань щодо захисту населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій.

Список використаних джерел:

1. Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
2. Практичний poradnik z organizacii civil'nogo zaxistu v teritorial'nykh hromadah. URL: <https://zt.dsns.gov.ua/upload/4/2/5/8/2//0/2021-10-1-mpo-pjradnik-organizacii-cz.pdf>
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.03.2013 №616 «Про затвердження Положення про добровільні формування цивільного захисту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616-2013-%D0%BF#Text>

Софія ГАЙДА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ
Зоряна ПУШКАР

ПОТЕНЦІАЛ МОЛОДІ В ЕКОНОМІЧНІЙ МОДЕЛІ ОБЛАСТІ

Слово «потенціал» (potential – з латинської – сила) в економічному розумінні означає сукупність економічних ресурсів і можливостей країни або груп країн, що можуть бути використанні для досягнення цілей соціально-економічного розвитку суспільства [3].

Тернопільська область належить до тих областей нашої держави, де чисельність наявного населення є однією з найменших. За кількістю жителів область займає 20 місце серед регіонів України, випереджаючи Чернівецьку, Кіровоградську, Волинську, Чернігівську та Херсонську області.

Станом на 1 січня 2021 р. чисельність наявного населення в області становила 1030,6 тис. осіб, в тому числі міське — 472,6 тис. осіб, сільське — 558,0 тис. осіб. Отже, Тернопільщина є однією з 5 областей України, де сільське населення перевищує міське [1].

За останні 2003-2022 роки в області, де спостерігається тенденція до зменшення чисельності постійного населення: у 2003 році кількість наявного населення становила 1134,2 тис. осіб, порівняно з 2022 роком - 1021,7 тис. осіб. В цілому за даний період показник у Тернопільській області зменшився на 112,5 тис. осіб [2].

Зростання темпів старіння населення в регіоні створює певну низку економічних, медичних, соціальних та морально-психологічних проблем. По-перше, в умовах скорочення чисельності працездатного населення, тобто зменшення доходів державного бюджету, необхідно збільшувати видатки на соціальне забезпечення людей похилого віку, що створює додаткові ризики для їх пенсійного забезпечення. По-друге, необхідно збільшити витрати на надання медичної допомоги цій категорії населення та вирішити деякі медико-соціальні проблеми.

Отже, демографічна ситуація в області створює ризики для майбутнього розвитку регіону. Ці ризики пов'язані, головним чином, з від'ємним природним приростом населення, дисбалансом між чисельністю чоловіків та жінок, а також віковими групами, що є стримуючим елементом у режимі відтворення населення та призводить до поступового скорочення кількості людей працездатного віку.

За даними Тернопільського обласного центру зайнятості на обліку в центрах зайнятості області станом на 1.03.2023 року статус безробітного мали 2,7 тис. осіб, з яких 49% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 38% – професійно-технічну, 13% – загальну середню освіту. Серед них молодь віком до 35 років – 622 осіб, що становить 23% від загальної чисельності безробітних Тернопільської області та 26,7% в порівнянні з попереднім роком. З цієї чисельності безробітних всього 166 молодих людей отримали роботу, проходили профнавчання – 21 особи та брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру – 8 осіб [4].

Молодь є категорією населення з найбільш сконцентрованим потенціалом. Водночас молодь є особливо вразливою та менш конкурентоспроможною на ринку праці. Розвиток молодіжного ринку праці в Тернопільській області сьогодні продовжує зростати слідом за розвитком національного ринку праці. Про це свідчить, зокрема, активізація діяльності обласної служби зайнятості та Тернопільського обласного молодіжного центру праці. Ця діяльність полягає в наданні більшої кількості послуг місцевому населенню, і, як наслідок, ефективність послуг також зростає.

Головною метою розвитку потенціалу молоді визначено підвищення благополуччя молоді на місцевому, регіональному та національному рівнях. Для сприяння активної молодіжної участі в Тернопільській області запроваджено такі заходи щодо реалізації потенціалу молоді, як молодіжний центр праці, молодіжний центр, програма «Молодь Тернопільщини», програма «Школа молодіжних лідерів громад», а також значна кількість громадських організацій, серед яких "Спілка Молодіжного Самоврядування", "Асоціація молодих підприємців", "Ініціатива молодих", "Молодий рух Тернопілля" та "Нова молодь".

Основними споживачами запропонованих заходів є молодь, яка навчається, випускники, молоді підприємці, безробітна молодь, молоді робітники, економічно неактивна молодь та представники молодіжних організацій.

Цілі та діяльність діючих заходів сприяють розвитку молоді інклюзивного суспільства, тобто усуненню бар'єрів для того, щоб кожен член групи, незалежно від статі, віку, місця проживання, психологічних і фізичних здібностей, інвалідності та інших особливостей у всіх сферах життя, не був прямо чи опосередковано виключений із суспільства і мав можливість реалізувати свій потенціал в Україні та її регіонах.

Рекомендації щодо шляхів ефективного вдосконалення реалізації потенціалу молоді в Тернопільській області:

1. Перш за все, слід звернути увагу на пріоритети молоді у всіх державних стратегіях та концепціях, особливо тих, що стосуються децентралізації, виховання активної громадянської позиції та внеску в розвиток суспільства.

2. Необхідно підвищувати рівень обізнаності про існуючі програми, проекти, організації та об'єднання, де молоді люди можуть брати участь у розвитку активної громадянської позиції, а також сприяти участі молоді у місцевому житті шляхом проведення інформаційно-просвітницьких кампаній.

3. Наступним кроком є вдосконалення нормативно-правової бази для підтримки ефективності конкретних механізмів участі молоді, які б забезпечували молодим людям можливість брати участь у процесах прийняття рішень на всіх рівнях у сталий та ефективний спосіб.

4. Водночас, має бути більше можливостей для участі підлітків та молоді у визначенні напрямів їхньої практичної діяльності, яку вони здійснюватимуть у своїх школах та громадах. Громадянську грамотність слід підвищувати через формальну та неформальну освіту, щоб дати можливість молодим людям брати участь у громадському та політичному житті на всіх рівнях, а також розвивати навички та спроможність робити конструктивний внесок у ці процеси.

5. Крім того, слід розвивати потенціал органів державної влади, місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад, а також використовувати існуючі механізми залучення молоді до громадської діяльності для забезпечення більш широкого розвитку місцевих громад. Необхідно створити можливості для участі молоді та молодих людей в управлінні процесами формування політики та її реалізації на місцевому рівні, а також залучати молодіжних громадських лідерів та представників молодіжних громадських організацій до розробки та обговорення регіональних та місцевих стратегій розвитку.

Список використаних джерел:

1. Населення та міграція. Тернопільська область. *Тернопільщина*. URL: <https://irp.te.ua/demografichna-sy-tuatsiya-ternopil-s-kij-oblasti/>
2. Населення України (Тернопільська обл.). *Мінфін*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/ternopolskaya/>
3. Новий український тлумачний словник. Близько 20000 слів і словосполучень. Укл. Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник; за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків: *Книжковий Клуб*, 2008. 608 с.
4. Офіційний сайт Тернопільського обласного центру зайнятості. URL: <https://ter.dcz.gov.ua/>

Андрій ГАЛЬЧАК

студент освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ
Жанна КРИСЬКО

ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна культура є важливою складовою організації, яка впливає на різні сфери організаційного життя, впливає на формування інших елементів, що знаходить своє відображення, зокрема, у ставленні та поведінці працівників, їхньому бажанні здобувати знання та нові навички, відданості роботі, готовності до змін та створенні іміджу організації. Кожна організація має свою власну специфічну, унікальну організаційну культуру. Організаційна культура підлягає формуванню і навіть управлінню, тому зміни в ній є природним явищем. Впровадження запланованих змін в організаційній культурі передбачає спрямування діяльності на її розвиток, що вимагає значних зусиль від усіх учасників організації.

Оскільки культура є об'єктом пізнання, виробленим колективно, то