

### Список використаних джерел:

1. Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17 черв. 2014. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text> (дата звернення 23.10. 2023 р.)
2. Міжнародне і міжмуніципальне співробітництво громад: дані моніторингу реформи від Мінінфраструктури. Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/news/16923> (дата звернення 23.10. 2023 р.)

**Макаров Олег Олександрович**

Київський національний університет імені Т.Г. Шевченка,  
Україна  
*аспірант кафедри публічного управління та адміністрування*

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛОБІЗМУ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Лобізм має велике значення в контексті української політики та публічної служби, оскільки Україна, як і інші країни, стикається з численними викликами та завданнями, які потребують вдосконалення механізмів взаємодії між урядом, громадянським суспільством та бізнесом.

Важливість дослідження зарубіжного досвіду полягає у тому, що він надає можливість переглянути різні підходи та моделі регулювання лобізму, оцінити їхню ефективність та адаптувати найкращі практики для українського контексту. Вивчення зарубіжного досвіду може служити основою для створення національної стратегії щодо лобізму в публічній службі, а також розроблення законодавства, що регулює цю діяльність.

Лобізм, або лобіювання, визначається як систематичний процес взаємодії різних груп, організацій та осіб з офіційними урядовими та публічними структурами з метою впливу на прийняття рішень та формування політики.

США вважаються однією з країн, де лобізм має довгу та стійку історію. Тут лобісти мають правовий статус та обов'язково реєструються в органах уряду. Кожний штат має власне законодавство щодо лобіювання.

Лобісти в США активно співпрацюють з конгресменами та сенаторами для впливу на ухвалення законів. Вони надають інформацію, проводять лобістські кампанії та зустрічі для підтримки чи впровадження конкретних законодавчих ініціатив [3, с. 735].

У цій системі лобізму важливим є баланс між правом на вираження інтересів та запобіганням корупції та недобросовісним практикам. Регулювання лобіювання та вимоги до прозорості створюють умови для ефективного взаємодії між громадськістю, урядом та лобістами.

Європейський Союз (ЄС) встановив ряд правил та структур для регулювання лобіювання в контексті європейської інтеграції. ЄС має власні правила та структури для регулювання лобіювання. Лобісти, які працюють в інституціях ЄС, повинні реєструватися та дотримуватися кодексу поведінки.

Прозорість та доступ до рішень ЄС важливі для забезпечення впливу громадян та груп інтересів.

Важливою особливістю лобіювання в ЄС є бажання забезпечити відкритий та доступний процес прийняття рішень для громадян та груп інтересів. Ця система регулювання сприяє високим стандартам етики та прозорості в лобіюванні в ЄС [2, с. 55].

У Швейцарії лобізм регулюється суворими законами та правилами, які мають за мету забезпечити прозорість та відкритість в процесі взаємодії між лобістами та урядовими органами. Лобісти повинні декларувати свої інтереси, включаючи інформацію про те, за які питання вони вступають у взаємодію з урядовцями. Це може включати інформацію про конкретні законодавчі акти чи регулювання, що цікавлять лобіста. Ця система регулювання лобізму в Швейцарії сприяє високим стандартам етики, прозорості та відкритості у взаємодії між лобістами та урядовими структурами, сприяючи довірі громадськості до політичного процесу.

Організація та функціонування лобістських організацій - це ключовий аспект лобізму, який передбачає діяльність та стратегії, що дозволяють групам інтересів впливати на прийняття рішень у громадських інституціях.

Лобістські організації можуть мати різну структуру, включаючи лобістські фірми, асоціації, неприбуткові організації, торгові спілки тощо. Вони можуть об'єднувати індивідуальних лобістів чи представляти групи інтересів. Основною метою лобістських організацій є представлення інтересів їхніх клієнтів або членів перед урядом чи іншими приймаючими рішення структурами.

Організація та функціонування лобістських організацій грають важливу роль у політичному процесі, дозволяючи різним інтересам висловлювати свої погляди та впливати на ухвалення рішень. Важливо, щоб ця діяльність відбувалася в рамках закону і етичних стандартів [1, с. 47].

Отже, розглядаючи досвід країн, таких як Сполучені Штати Америки, Європейський Союз та Швейцарія, видно, що лобізм є важливою складовою політичного процесу. Він дозволяє різним групам інтересів висловлювати свої погляди та впливати на прийняття рішень у публічній сфері.

Загальною тенденцією є поступове розширення ролі лобізму та його впливу на суспільство та політичні процеси, тому важливо забезпечити ефективний та етичний розвиток цієї сфери діяльності, збалансований між інтересами різних груп інтересів та загальними потребами суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Малявін Є. В. Лоббізм у політичній системі суспільства: плюси та мінуси / Є. В. Малявін // Гілея: науковий вісник = Hileya: scientific herald : зб. наук. пр. – Київ : Гілея, 2019. – Вип. 143 (№ 4), ч. 3: Політичні науки. – С. 46-49.
2. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід [Електронний ресурс] : монографія / ред. С. Чернов, В. Воронкова, В. Банах, та ін. ; ЗДІА. - Запоріжжя : ЗДІА, 2017. - 603 с.

3. Вітвіцький С. С., Южека Р. С. Міжнародний досвід розвитку інституту лобізму та проблема його легалізації в Україні. Молодий вчений. 61 2015. № 2(6). С. 734–737.

**Масленніков Євген Іванович**

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Україна  
*доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та інновацій*

**Філатова Марія Олександрівна**

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Україна  
*студентка магістратури спеціальності «Менеджмент»*

## **УПРАВЛІННЯ ПРИЧИНАМИ НЕРЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЇ КОМАНДИ**

Сучасні глобальні виклики створили ґрунтовні передумови для формування міжкультурних команд на підприємствах різних рівнів. Сьогодні навіть малий та середній бізнес поповнює власні трудові ресурси іноземними спеціалістами, залучаючи їх як на умовах аутсорсингу, так і традиційного трудового договору. Тому аспект міжкультурної команди та кросс-культурного менеджменту є важливим для забезпечення сталого розвитку світового економічного середовища.

Процеси глобалізації перетворили із можливості у необхідність активну діяльність багатьох підприємств на міжнародній арені. До того ж спостерігається тенденція до міграції населення, яка призвела до змішування різних культур та мов у всіх сферах життя громадян різних країн. Міграція є результатом географічних відмінностей у пропозиції робочої сили та попиту на неї [1]. Внаслідок того, що представники різних культур мають власні індивідуальні особливості, які впливають на їх відношення до роботи, здатність працювати та взаємодіяти з колегами різних рівнів ієрархії, виникають певні перешкоди на шляху до досягнення ефекту синергії у міжкультурних командах. Мовний бар'єр та різниця робочих стилів є одними із найважливіших проблем результативного функціонування міжкультурних команд.

Мовний бар'єр – це перешкода при обміні інформацією між представниками різних мовних груп, що ускладнює або унеможливорює достовірне інтерпретування переданої інформації. Причини виникнення лінгвістичного бар'єра на підприємстві ґрунтуються на недостатньому знанні теоретичних, граматичних, а також лексичних норм мови [2]. Через це в мультикультурній команді можуть виникати такі проблеми:

1. Відчуття відчуженості та ізоляваності у працівників, що представляють культурну меншість.

2. Збільшення робочого навантаження на працівників, для яких мова більшості є рідною. Крім того, що їм можуть доручати завдання, які інші працівники не можуть виконати через недосконалість у знанні мови, їх також можуть назначати мовними коучами для даних працівників.