Національна академія управління персоналом

Проблеми модернізації України



НАУКОВИЙ ЧАСОПИС

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 15

Матеріали
VI Всеукраїнської звітної науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку
в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі”

м. Київ, МАУП, 8 грудня 2022 р.

Київ
2023

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 07.12.2022)

Редакційна колегія:
М. Ф. Гончаренко (голова), канд. екон. наук., доц.
С. В. Храпатий (заступник голови), д-р фіз.-мат. наук, проф.
І. А. Семенець-Орлова, д-р наук з держ. упр., проф.
А. М. Грись, д-р психол. наук, проф.
А. М. Кислий, д-р юрид. наук, проф.
О. Г. Чолишкіна, канд. техн. наук, доц.
Л. Ю. Дьякова, канд. фарм. наук, доц.
В. О. Краснов, канд. мед. наук, доц.
І. М. Капеліста (виконавчий редактор), канд. наук з держ. упр.

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України: [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: МАУП, 2008 —

С76 Вип. 15: Матеріали VI Всеукраїнської звітної науково-практичної конференції “Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі” (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 8 грудня 2022 р.) /редкол.: М. Ф. Гончаренко (голова) [та ін.]. 2023. 488 с. : іл. Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2023

ЗМІСТ

VI ВСЕУКРАЇНСЬКА ЗВІТНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі”

(*8 грудня 2022 р.*)

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ

Kramskyi Serhii Oleksandrovich, Zakharchenko Oleh Volodymyrovich
Analysis of trends of the relevant market on the example of the eggs and egg products market in the post-war time 12

Назарко Світлана Олексіївна
Впровадження штучного інтелекту в умовах цифровізації освіти 15

Пухальський Вадим Валентинович
Сучасний стан податкового контролю в Україні 19

Братусь Анна Анатоліївна
Роль криптовалюти як цифрового інструменту сучасного ведення бізнесу 23

Ляхович Ольга Олександрівна, Клим’юк Юлія Юріївна
Особливості формування державного бюджету України у воєнний період 27

Кришталь Галина Олександрівна
Державна цифрова підтримка бізнесу в Україні в умовах війни 31

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Іванов Роман Миколайович
Формування людського капіталу як головного чинника зростання економіки 33

Сливка Оксана Андріївна
Освітній вимір людського розвитку України в період війни 36

Svitlana Marchenko
Digitalization as the main factor of the development of innovative business in modern conditions 40

Лисюк Володимир Митрофанович, Лозова Тетяна Петрівна, Шевченко Олена Євгенівна
Сучасні трансформації української економіки та можливості відродження 43

Федчик Олександр Віталійович
Україна у вимірі індексу людського розвитку 47

Косткін Корній Костянтинович
Оптимізація бізнес-процесів за допомогою логістичного відображення 51

Малик Любов Омелянівна, Квасній Любов Григорівна
Боротьба з корупцією — правова проблема України 54

Квасній Любов Григорівна, Ковалько Маркіян Степанович
Регуляторні питання безпеки електронної комерції 56

Беженар Інна Миколаївна, Скиба Ганна Іванівна
Створення сімейних ферм як напрям розвитку сільських територій 58

Азізов Сісак Павлович, Марчук Олег Юрійович
Цифровізаційні зміни у стратегічному розвитку підприємства 61

Єременко Юлія Олександрівна, Мельник Катерина Сергіївна
Класифікаційні ознаки реклами в нових реаліях комунікаційної політики 63

Бігдаш Володимир Дмитрович
Напрями розвитку менеджменту вітчизняних страхових компаній в умовах адаптації до нових вимог страхового законодавства 66

Середюк Катерина Володимирівна
Проєктування організаційних форм управління будівельних підприємств 70

Середюк Катерина Володимирівна, Волковінська Мар'яна Віталіївна
Особливості формування та реалізації мотиваційної політики підприємства 73

Середюк Катерина Володимирівна, Грищенко Дмитро Сергійович
Управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах ринку 75

Середюк Катерина Володимирівна, Горінова Анастасія Михайлівна
Управління якістю продукції як фактор конкурентоспроможності підприємства на ринку 77

Середюк Катерина Володимирівна, Радюк Тетяна Владиславівна
Торгівельні мережі: сучасний стан та тенденції розвитку в умовах війни 80

Vladyka Yuliia, Davydchuk Anastasiia
Organization and management of the bank's investment portfolio 82

Дацій Олександр Іванович, Бабінін Денис Миколайович
Управління інтернет-маркетингом на ринку логістичних послуг 85

Дмитрук Віталій Володимирович
Фінансова репутація в системі ціннісно зорієнтованого управління нафтогазовидобувних підприємств 87

Дудеріна Юлія Валентинівна
Особливості менеджменту персоналу медичних установ за умов сучасних викликів .. 90

Завгородня Анастасія Анатоліївна
Підвищення ефективності функціонування корпорації з використанням системного підходу 94

Головач Наталія Василівна, Петрик Ірина Сергіївна
Сучасні вимоги до управлінської культури керівників закладів освіти 96

Козлова Алла Іванівна, Шевченко Максим Олександрович
Економічний зміст поняття оплати праці: методологічний аспект 99

Головач Наталія Василівна, Фалюкович Мар'яна Василівна
Концептуальні засади теорії людського капіталу 102

Головач Наталія Василівна, Видренко Анастасія Олександрівна
Соціально-економічні аспекти державного регулювання оплати праці 106

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Голубнюк Вікторія Олегівна
Проблеми професійної підготовки фахівців з економіки та менеджменту в Україні ... 109

Дорошенко Лідія Степанівна, Сидорова Вікторія Вікторівна
Особливості систем стимулювання праці підприємств економічно розвинених країн світу 112

Дорошенко Лідія Степанівна, Єфіменко Роман Васильович
Особливості типів кадрової політики організацій: теоретичний аспект 116

Черната Ірина Віталіївна
Digital-marketing як інструмент розвитку бізнесу в умовах модернізації *119*

Кривоберець Марина Миколаївна
Туристичний ринок України в умовах нових економічних змін *121*

Брайловська Ольга Олександрівна, Скопенко Ірина Ігорівна
Адаптація маркетингових стратегій банків до кризових ситуацій *124*

Тульчинська Світлана Олександрівна, Солосіч Олександр Сергійович
Актуальні проблеми забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану *126*

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Сурова Людмила Юріївна
Концептуальні підходи до визначення поняття "професійні якості працівника" *129*

Кучма Владислав Сергійович
Аналіз впливу кризових явищ на діяльність підприємства *132*

Бойченко Еліна Борисівна
Деякі підходи до запровадження спеціального режиму відновлення територій України *134*

Дігтяр Валерія Вячеславівна
Досвід вітчизняних підприємств з використання сучасних методів оцінювання персоналу *138*

Гора Альона Валеріївна, Гетман Олена Вікторівна
Імідж підприємства як фактор його конкурентоспроможності *142*

Підбережна Наталія Олександрівна
Енергомоніторинг як складова енергоменеджменту та енергоефективності *145*

Тьорло Володимир Олександрович, Сакалюк Олександр Геннадійович
Консалтинг як інструмент розвитку підприємства в безпекових умовах *147*

Калінін Андрій Миколайович, Лукін Ігор Сергійович
Основні підходи до формування системи мотивації на підприємстві *149*

Калінін Андрій Миколайович, Яковенко Ярослав Сергійович
Методи оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємств *153*

Новак Юрій Петрович
Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом *156*

Казюка Наталія Петрівна
Маркетинговий аналіз об'єктів готельно-курортної індустрії транскордонних територій Карпатського регіону України *159*

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Пєшков Максим Валерійович
Методологічні засади механізму регулювання організацією оплати праці *161*

Скиба Ганна Іванівна, Пєшков Максим Валерійович
Методологічні основи та ефективність впровадження Erp-систем на підприємствах *164*

Волоковий Віктор Миколайович
Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності функціонування організації *167*

Назаренко Дмитро Віталійович
Мотивування та стимулювання персоналу як метод впливу на мотивацію людини *170*

Савостьяненко Максим Володимирович, Клименко Катерина Володимирівна
Окремі аспекти посилення захисту критичної інфраструктри в контексті ліквідації наслідків збройної агресії рф 173

Заяць Галина Сергіївна, Клименко Олег Григорович
Теоретичні аспекти процедури оцінювання персоналу вітчизняних підприємств 176

Мазур Дмитро Васильович, Кикоть Максим Сергійович, Ковбій Антоніна Степанівна
Організація трудового процесу та методи їх вивчення 179

Шумерук Данило Вікторович
Орієнтири розвитку сучасного менеджменту 181

Корнієнко Олександр Олегович, Юлія Миколаївна Заволока
Особливості системи управління працею в державному секторі економіки 185

Павловська Ірина Геннадіївна, Лісняк Олена Олександрівна
Оцінка цінності бренду організації 187

Данилюк Людмила Сергіївна
Проблеми застосування аутсорсингу організацій територій України в післявоєнний період 190

Клопот Єлизавета Максимівна
Проблеми розвитку маркетингу у сфері послуг 193

Куля Ірина Федорівна
Процес управління проєктами 196

Сидор Тарас Володимирович
Роль мотивації у системі управління персоналом на підприємстві 201

Барингольц Сергій Михайлович
Стан та перспективи розвитку ринку системної інтеграції в галузі інформаційних технологій України 204

Якушева Оксана Вікторівна
Структурні ознаки конвергенції соціально-економічного розвитку регіону 207

Заремба Олексій Валерійович
Сутність та різновиди стратегії управління персоналом закладу охорони здоров'я 210

Кравчук Вероніка Сергіївна
Сучасні проблеми мотивації персоналу в організаціях 213

Войцеховська Валерія Владиславівна
Умови кризовості та стратегії соціально-економічного розвитку регіонів України 215

Козлова Алла Іванівна, Пилипчук Максим Андрійович
Теоретичні аспекти стратегії менеджменту персоналу організацій 219

Ручка Анна Юріївна
Управління маркетинговою діяльністю у сфері фешн-індустрії 222

Павловська Ірина Геннадіївна, Масленникова Анна Анатоліївна
Управління продажами за допомогою маркетингових комунікацій 225

Червінська Любов Петрівна
Функціонування бізнесу в умовах війни 227

Нестеришена Юлія Володимирівна
Формування ресурсної бази банків України 231

Мазур Галина Олександрівна, Рибак Юлія Анатоліївна, Фенін Денис Ігорович
Функції та принципи нормування праці як складові організації праці на підприємстві *233*

Гончарук Антон Володимирович
Цифровізація економіки: вплив на продуктивність праці в Україні *236*

Левкіна Руслана Володимирівна, Котко Яна Миколаївна, Левкін Артур Володимирович
Цифровізація як передумова соціально-економічного розвитку регіонів України *239*

Павловська Ірина Геннадіївна, Делікатна Марія Олександрівна
Щодо питання наукового і ненаукового підходів у неймінгу *243*

Карбовська Любов Олександрівна, Скрипцов Святослав Валерійович
Досвід зарубіжних країн у сфері управління відходами *245*

Карбовська Любов Олександрівна, Філіпов Іван Михайлович
Теоретичні основи стратегічного управління персоналом організації *249*

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Білецька Людмила Миколаївна
Умови легітимізації механізму судового прецеденту *252*

Куртакова Ганна Олександрівна
Соціально-партнерські відносини — один із засобів захисту профспілками інтересів працівників *254*

Погорєлова Інна Сергіївна
Збереження культурної спадщини України: законодавче регулювання *256*

Юлдашев Олексій Хашимович, Юлдашев Сергій Олексійович
Вступ України до ЄС як каталізатор відновлення країни *259*

Присяжний Вадим Валерійович
Припинення господарських зобов'язань та притягнення до господарської відповідальності в обставинах військового часу *264*

Демченко Ярослав Олександрович
Межі реалізації майнових прав інтелектуальної власності. (Господарсько-правовий аспект) *267*

Подлєгаєв Костянтин Миколайович
Особливості корупції та організованої злочинності: зарубіжний досвід *271*

Залозний Роман Юрійович
Деякі проблеми оцінки доказів у ході розгляду клопотань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження *274*

Авсієвич Алла Валеріївна
Міжнародно-правові джерела регулювання визнання та виконання рішень іноземних комерційних арбітражів *277*

Медвідь Федір Михайлович, Ярмоленко Вячеслав Михайлович, Мудрій Андрій Володимирович
Консолідація українського суспільства: гуманітарні пріоритети національної безпеки *280*

Петлюк Юрій Степанович
Правове регулювання виробництва органічних сільськогосподарських продуктів харчування в Україні та Європейському Союзі *283*

Чуєнко Валентина Іванівна
Аналіз практики ЄСПЛ щодо безоплатної правової допомоги Франції та Німеччини *287*

Бондаренко Євген Вікторович
Особливості застосування законодавства щодо запобігання корупційним порушенням в умовах воєнного стану *290*

Бортник Валентин Анатолійович, Стасюк В'ячеслав Олександрович
Адміністративно-правова організація й мета державного управління *294*

Гольдберг Наталя Олександрівна
Особливості застосування примусових заходів медичного характеру щодо неповнолітніх *298*

Гульок Ірина Андріївна
Захист прав громадян на приватну власність *300*

Князєв Сергій Володимирович
Особливості формування Концепції запобігання корупційним правопорушенням в Україні *302*

Лісовська Юлія Петрівна
Стан та перспективи розвитку нейробіолінгвістики: загрози та правовий захист *306*

Мазійчук Віталій Анатолійович
Зарубіжний досвід боротьби з організованою злочинністю та корупцією *308*

Охман Ольга Василівна
Трудові відносини в умовах воєнного стану *313*

Пекур Дар'я Леонідівна
Повага на індивідуальність як особисте немайнове право подружжя *316*

Сорокіна Любов Володимирівна
Соціальне забезпечення населення як складова макроекономіки *318*

Федоренко Дарья Віталіївна
Право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля *321*

Міщенко Марина Олексіївна
Нормативно-правові аспекти цифровізації в національній музейній сфері *324*

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО, КОНСОЛІДОВАНА ДЕМОКРАТІЯ І ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА

Головатий Микола Федорович, Колєчкін Валентин Юрійович
Концептуально-методологічне окреслення поняття "інформаційна війна" — базова засада осмислення його сутності *327*

Костюков Вячеслав Олександрович, Семенець-Орлова Інна Андріївна
Удосконалення системи публічної служби в контексті впровадження сучасних антикорупційних практик *330*

Кашапова Дар'я Ігорівна
Суб'єкти протидії політичній корупції в Україні *331*

Волошенко Софія Вікторівна, Кришталь Галина Олександрівна
Проблеми адміністративно-правових методів публічного управління та адміністрування *333*

Черевко Наталія Олександрівна
Державне регулювання трудового законодавства під час воєнного стану *336*

Щур Наталія Олегівна
Вплив війни на соціально-економічний розвиток країни *338*
Голич Марта Іванівна
Повоєнна відбудова економіки: історичний досвід та актуальні завдання для України *341*
Козій Олена Володимирівна, Подвірна Наталія Степанівна
Взаємодія органів державного управління та місцевого самоврядування з громадськістю *343*
Козій Христина Володимирівна, Подвірна Наталія Степанівна
Шляхи удосконалення публічного управління у сфері охорони здоров'я в Україні *346*
Петричук Світлана Іванівна
Розмежування доходів і видатків між рівнями місцевих бюджетів відповідно до визначеного розподілом повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування *349*
Серветник Володимир Віталійович
Побудова успішного шляху до Європейської інтеграції України на основі прикладів інтеграції країн Східної Європи та Балканів *352*
Старущенко Ярослав Володимирович
Аналіз зарубіжного досвіду управлінської діяльності у сфері забезпечення культурних прав громадян *355*
Чжан Фенхао
Розбудова професійної діяльності публічних службовців *357*
Шевчук Роман Володимирович
Зарубіжний досвід публічного управління у сфері охорони здоров'я *358*
Мацола Ігор Володимирович
Проблеми системи соціального забезпечення в сучасній Україні *360*
Опалюк Антоніна Миколаївна
Публічне управління закладами освіти на регіональному рівні *363*
Kapellista Iryna
Features of the functioning of the agricultural sector in Ukraine during war *366*
Кравець Андрій Сергійович, Старокожко Ольга Миколаївна
Управління закладом освіти в реаліях воєнного стану засобами інформаційно-цифрових технологій *368*
Дідик Леся Миколаївна
Конституційні засади публічно-владних відносин *371*
Кострікіна Галина Володимирівна
Аналіз програм підвищення кваліфікації публічних службовців у контексті розвитку їхнього емоційного інтелекту *373*
Сидоренко Світлана Станіславівна
Генеза публічного управління у сфері розвитку безбар'єрного простору у закладах освіти України *376*
Стоянович Душан Драготинович
Публічне управління в умовах надзвичайних обставин для реалізації євроінтеграційного вектору України *379*
Тайєр Амро
Моделі комунікації в діяльності органів публічного управління *381*

МОДЕРНІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ: МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ ТА ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТИ

Раєвська Яна Миколаївна
Функціонально-змістова модель міжпрофесійної взаємодії фахівців соціономічних професій 383

Рибаченко Віктор Федорович
Іміджеві метаморфози України 386

Нерубасська Алла Олександрівна, Домбровська Лариса Федорівна
Деякі питання безпеки особистості 389

Рябоконь Надія Станіславівна
Алертність як засіб ефективного функціонування особистості у суспільстві 392

Коломієць Ірина Семенівна
Комп'ютерні технології у наукових дослідженнях 395

Березовська Лариса Іванівна, Юрків Юлія Валентинівна
Особливості мотивації досягнення успіху та психологічного благополуччя у студентському віці 398

Бобко Олена Михайлівна
Питання емоційного інтелекту підприємців в стрес-асоційованих умовах діяльності 400

Вітюк Надія Романівна, Винник Роксолана Василівна
Особливості впливу інтернет-залежності на міжособистісну взаємодію сучасної молоді 404

Кайманова Яна Вікторівна
Особливості соціально-психологічної адаптації ВПО до умов нового соціального середовища 407

Ковальчук Діана Олегівна
Тренінг цілепокладання як засіб формування професійної ідентичності в юнацькому та ранньому дорослому віці 410

Карбовська (Степаненко) Дарина Миколаївна
Психологічні аспекти волонтерської діяльності 412

Храбрих Тетяна Олегівна
Психологічний супровід емоційного вигорання жінок-менеджерів 416

Воронянський Олександр Володимирович
Концепція балансу ресурсного потенціалу в політичному аналізі 418

Пальм Наталья Дмитрівна
Криза моральних цінностей в умовах війни 421

Бісенбаєв Файзулла Куанбайович
Теоретичні аспекти проблеми соціальної справедливості 424

Tamara Nych
The role of modern information technologies in the formation of youth social activity 427

Мєлков Юрій Олександрович
"Відкрита наука" та реінституціоналізація науки в суспільстві 429

Костюк Тетяна Олександрівна, Виговська Ольга Сергіївна, Маньковська Ірина Миколаївна
Війна в Україні та вимушена інтернаціоналізація: нові аспекти реконцептуалізації .. 431

Кузьмін Віктор Володимирович, Іванов Є. Р.
Професійні компетентності соціального працівника як засіб подолання травмуючої ситуації клієнта з сирітським дитинством 435

Polina Dvornikova, Ihor Polishchuk
Global conflicts as a determinates of further world development in the conditions of modernization and globalization *437*

Любарець Тетяна Федорівна
Клініко-гематологічна характеристика пацієнтів з плазмоклітинною мієломою, постраждалих внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС *439*

Краснов Володимир Юрійович, Прядка Вероніка Максимівна
Сучасні методи прогнозування успішності дентальної стоматологічної імплантації *443*

Ходаченко Ельвіра Олександрівна
Розробка складу та технології таблетованої фітокомпозиції з доксиламіном седативної дії *445*

Любарець Світлана Федорівна
Оцінка ступеня тяжкості гінгівіту у дітей з порушеннями формування зубів *447*

Рудіченко Віталій Михайлович
Актуальність застосування англомовних мережевих засобів у викладанні зі спеціальності "Загальна практика-сімейна медицина" державною та англійською мовами на додипломному та післядипломному етапах *449*

Барна Ольга Миколаївна, Любарець Тетяна Федорівна, Кіржнер Геннадій Давидович, Горобець Наталія Михайлівна, Рудіченко Віталій Михайлович, Снігир Наталія Валентинівна
Аудиторно-дистанційна форма навчання лікарів-інтернів у закладі вищої освіти в умовах воєнного стану *451*

Бачуріна Надія Олександрівна, Коняєва Лілія Дмитрівна
Вплив самооцінки підлітків на їхні емоційні стани *453*

Околотенко Катерина Сергіївна
Зв'язок копінг-стратегій студентів із рівнем тривожності *458*

Войтко Тетяна Владиславівна, Лемешко Єлизавета Юріївна
Питання досягнення еквівалентності у юридичному дискурсі *461*

Береcток Ольга Володимирівна
Linguistic consciousness and language stability as essential factors of ensuring language safety in terms of world globalization in Ukraine *463*

Яременко Дарина Миколаївна
Моделювання одноканальної системи масового обслуговування з очікуванням *466*

Каракасіді Олена Федорівна, Золотарьова Олена Адольфівна
Академічна доброчесність як запорука підготовки висококваліфікованих доброчесних фахівців і громадян України *469*

Костюченко Ірина Анатоліївна
Академічна доброчесність у вищих навчальних закладах *472*

Лебєдєва Надія Анатоліївна
Удосконалення позааудиторної діяльності студенства засобом функціонування інтелектуального кіноклубу *475*

Halyna Lukanska
Critical listening as one of the most foundational soft skills *478*

Столяренко Юрій Іванович, Самійлик Алла Степанівна
Сучасний вчитель під впливом медійного середовища *481*

Житник Ніна Василівна
Розвиток "м'яких навичок" у професійній підготовці студентів-менеджерів *485*

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ

S. O. KRAMSKYI
Ph.D(Econ), Associate Professor, Odesa institute “Interregional Academy personnel management”

O. V. ZAKHARCHENKO
D.Sc(Econ), Associate Professor, Bexley college, Tower Road Belvedere, London

ANALYSIS OF TRENDS OF THE RELEVANT MARKET ON THE EXAMPLE OF THE EGGS AND EGG PRODUCTS MARKET IN THE POST-WAR TIME

Ensuring the country’s food security is one of the primary directions of the state’s socio-economic policy in the war and post-war period. Along with the undeniable mission of ensuring national sovereignty, it determines the state’s status in the international agri-food arena. In the conditions of martial law and the future post-war reconstruction, it is advisable to consider the national economy in the form of a three-level system of markets, in particular the niche market of eggs, namely: the national market — at the highest level, regional markets — at the meso level; networks of local markets are at the lower level of this hierarchy. Despite the fact that local markets are at a lower level, they play far from the smallest role in the functioning of the national economic system at the present time, since they actually act as the platform of the entire pyramid of the war and post-war state. An urgent issue is determining the priorities of the institutional support for the operation of the market of eggs and egg products. In particular, this applies to licensing and quotas for export supplies. Implementation of the above-mentioned measures will contribute to the identification of dangerous sources that arise in the reproduction process.

Aim and tasks. The purpose of the study is to substantiate and deepen the theoretical and methodological foundations and develop practical recommendations for the formation of the market system of eggs and egg products in post-wartime.

Research results. Priorities should be the production of ecologically clean products and their processing, disposal of production waste, combining related technological processes, etc. This will make it possible to implement promising projects, increase the efficiency of logistics routes for product deliveries, and strengthen cooperative ties between chain links [1, *113*]. The price policy in the egg poultry industry should be based on a combination of free pricing with the mechanism of state regulation, should be aimed at ensuring the profitability of egg production, maintaining the stability of the price situation and transparency of economic relations in the market, preventing unfair competition. The sale of edible eggs from the manufacturer's enterprise takes place through various sales channels, in particular, intermediary structures, dealer networks, supermarkets at wholesale prices, which are significantly lower than the current market prices and do not affect the level of profitability of the manufacturer [4, *92*].

The problem of seasonality of price fluctuations of eggs and egg products. The peculiarity of the market is that, unlike grain, dairy and other agro-food markets, small and medium-sized commodity producers have certain advantages regarding the use of seasonality of price fluctuations. In the summer, when the prices of chicken eggs are the lowest, they have the opportunity to "can" the production, and in the fall, when the demand and prices of chicken eggs increase, they plant the birds again. Large manufacturers cannot afford such a scheme of work, because the technological cycle is established, they have obligations under contracts, etc. Therefore, poultry should be planted constantly in the farm according to the technological cycle. In the post-war period, a further strengthening of the negative trend in the growth of production costs is predicted [2, *104*]. Experts believe that such a significant increase in prices, almost 3 times, at the end of 2022 and with its further increase is primarily related to the increase in the price of feed, the reduction of production capacity, the impact of changes in the global situation towards the increase in the price of eggs and egg products. Solving this urgent issue involves the introduction of measures to reduce the cost of production, due to the formation of integrated complete chains, smoothing out the seasonality of production, primarily in the autumn-winter period, stimulating the introduction of modern technologies, improving the logistics schemes of product deliveries [3, *43*]. The main priorities include:

- restoration of leading positions of producers of eggs and egg products in foreign markets;
- support of domestic producers in order to resist excessive imports;
- restoration of completed commodity chains with high added value;
- formation of an equal competitive environment between large, medium and small market participants;
- formation of interregional ties under the conditions of new forms of cooperation, in particular cluster organization of participants;
- stimulating the development of organic production of eggs and egg products;

- at the regional level, develop and implement programs for the restoration and stabilization of the functioning of regional markets for eggs and egg products.

In order to ensure the above-listed priorities of the post-war development of the market of eggs and egg products, the following is proposed:

- reduce the value-added tax rate (as an option — to 7–10 %), primarily on social types of egg products in order to ensure the competitiveness of products on the domestic market in relation to imports;
- to introduce tools for strategic planning of the export of egg products in combination with maintaining the stability of supplies and regulating their volumes on the basis of concluding long-term contracts with foreign consumers, which will make it possible to level the dependence on price and other cyclical fluctuations on international markets;
- to provide additional support to small and medium-sized producers by creating an equal competitive environment between large, medium and small participants by promoting the creation of cooperative associations, introducing adaptive programs and targeted subsidies, in particular, for breeding work, introducing a preferential tax regime for socially significant egg products;
- promote the acceleration of the turnover of products with high added value by creating networks of distribution centers for end-to-end planning of product supplies from the production of raw materials to the sale of finished products to end consumers, strengthening the role of wholesale trade in the situation of localization of reproductive processes in the market, promote the attraction of investments in the processing of raw materials [5, *94*].

Conclusions. As a result of the research, the following conclusions and suggestions can be made. The war additionally intensified problematic issues related to a large-scale reduction in consumer demand for products, disruption of logistics schemes for product supplies, etc. In these circumstances, the question of determining strategic priorities for the development of the market of eggs and egg products in the conditions of post-war economic recovery is relevant. To analyze trends in the development of production and circulation of eggs and egg products in Ukraine. The market of eggs and egg products is one of the leading agro-food markets in the country, which plays an important role in ensuring the country's food security. Market features include: a) stability of geographic and commodity market boundaries, which are oriented toward the mass consumer with a low level of substitutability of products; b) predominantly oligopoly type of market.

References

1. *Burkynskyi B. V.* Institutional mechanisms for regulating the development of the logistics of commodity markets. Odesa: IMPEER of NASU, 2022. 275 p. [in Ukrainian].
2. *Kramskyi S. O.* Current trends and problems of the Ukrainian market of eggs & egg products in the conditions of uncertainty // *Innovations economics.* Odesa: IMPEER NAS of Ukraine. 2022. № 83(2). P. 100–109. https://doi.org/10.31520/ei.2022

3. *Kolodinskyi S. B.* Infrastructural support of regional innovation processes: monograph. Odesa: OSACA "Ecology", 2021. 256 p. [in Ukrainian].
4. *Kramskyi S. O.* Risk-oriented approach management system of transport safety // *Bulletin of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University*. Severodonetsk: Volodymyr Dahl East Ukrainian National University. 2017. № 3 (233). P. 90–94. [in Ukrainian].
5. *Tarakanov M. L.* Organization forms of integration of agri-food markets into global value chains // *Innovations economics IMPEER NAS of Ukraine*. 2022. № 82(1). P. 90–98. https://doi.org/10.31520/ei.2022

С. О. НАЗАРКО
канд. екон. наук, доцент,
Північноукраїнський інституту імені Героїв Крут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Впровадження карантину, в подальшому локдауну, а особливо повномасштабна агресія Росії по всій території України, змусило всі заклади освіти перейти на дистанційну форму навчання, що негативно позначилося на якості підготовки користувачів освітніх послуг на всіх рівнях освіти, внаслідок ускладнення використання гаджетів в умовах війни. З урахуванням ситуації, що склалася, виникла нагальна потреба корегування фахових навичок роботи організаційно-методичних, науково-педагогічних працівників освітніх закладів та адаптації їх до дистанційного навчання.

Організація саме цього формату навчання передбачає забезпечення всіх учасників освітнього процесу сучасною комп'ютерною технікою, безперебійною роботою швидкісної Інтернет-мережі, особливо в об'єктах укриття, впровадження нових форматів та технологій донесення знань в період пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) та реальної війни, технологій віртуальної та доповненої реальності, а також елементів штучного інтелекту [1]. Основою цього процесу є цифровізація навчального процесу освітніми закладами, а особливо закладами вищої освіти [2].

В процесі цифровізації освіти змінились і вимоги майбутніх клієнтів до освіти в навчальних закладах. Вони полягають в необхідності: 1) капіталізації часу навчання та пришвидшенні отримання необхідних, в тому числі і унікальних, навичок та вмінь галузевого та міжгалузевого характеру; 2) забезпечення доступу до масштабних проєктів та компаній для застосування отриманих навичок; 3) доступу до унікальних навичок за потребою користувачів освітніх послуг; 4) можливостей отримання освіти протягом життя тощо.

З урахуванням світового досвіду для модернізації сфери цифровізації освіти навчальними закладами разом з МОН України, ІТ-компаніями та місцевою владою необхідно відкорегувати раніше розроблені веріфіковані вектори проведення цієї роботи, зокрема виконати наступні завдання:

1) удосконалити інституціональну базу, пов'язану із стандартизацією ходу цифровізації освіти в Україні;

2) розробити уніфіковану цифрову стратегію цифровізації закладів вищої освіти;

3) визначити етапність та ресурсне забезпечення процесів цифровізації у закладах освіти;

4) створити базові інформаційні сервіси, які використовуються у навчальному процесі (відео-екрани для навчальних занять, хмарні технології для зберігання та обміну даними тощо);

5) визначити навчальні цифрові та віртуальні платформи, хмарне забезпечення і їх взаємодію;

6) розширити та верифікувати кваліфікаційні характеристики науково-педагогічних працівників з урахуванням специфіки роботи в віртуальному та інтернет просторі;

7) розробити: відповідні програмні продукти для забезпечення та автоматизації всього освітнього процесу; актуальні навчальні програми міждисциплінарного характеру; нормативи по оплаті праці організаційно-методичних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти під час роботи у віртуальному мережевому середовищі;

8) здійснити: адаптацію, мотивацію та навчання організаційно-методичного та науково-педагогічного персоналу щодо цифровізації освіти; запровадження цифрової бібліотеки з інструментами наукометричного оцінювання показників наукової роботи та публікаційної активності як викладачів так і студентів; створення цифрових кампусів з урахуванням досвіду США та країн ЄС; цифровізацію процесів управління, цифрового маркетингу, науково-методичної та навчальної діяльності, взаємодії з абітурієнтами та студентами;

9) забезпечити: впровадження технологій віртуальної та доповненої реальності, неігрових додатків, застосування нейротехнологій, а також елементів штучного інтелекту задля формування навичок і компетентностей студентів; перехід на навчання, побудоване на проектній роботі (*poject-based learning*), а також навичках технологічного та інноваційного лідерства;

10) створення кластерів цифровізації освітніх послуг.

Водночас слід зазначити, що не тільки на заклади освіти, а на суспільство в цілому у майбутньому нас чекають ключові виклики (рис. 1) [6].

Поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) в світі та введення режимів самоізоляції, викликаної військовою агресією Росії вимагають формування нової моделі донесення знань при підготовці кадрів в закладах вищої освіти в резистентний період (рис. 2).

Перехід до нового технологічного рівня обумовив залучення штучного інтелекту до розробки технологій донесення знань [4]. При цьому орієнтов-

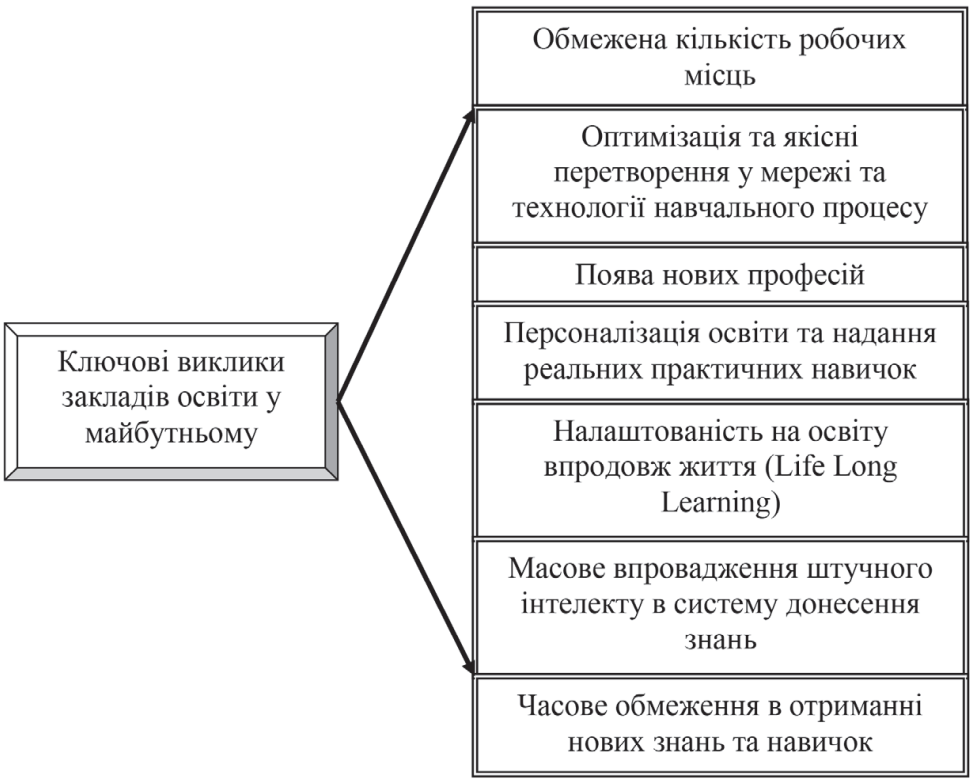


Рис. 1. **Ключові виклики закладів освіти у майбутньому**
Джерело: розроблено авторами.



Рис. 2. **Модель донесення знань в період пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) та військової агресії Росії**
Джерело: розроблено авторами.

ними сферами застосування штучного інтелекту, на наш погляд, є: обмін корпоративними знаннями; опанування іноземними мовами; сфера надання медичних послуг; сфера освіти дорослих; технічні заклади освіти; створення інновацій та формуванні навичок в роботі з ними; запровадження персонального інтелектуального помічника.

В свою чергу в системі підготовки кадрів вже застосовуються деякі аспекти нейротехнологій: технології активізації та стимуляції різних локальних зон мозку; технології корекції психічного розвитку шляхом терапевтичних впливів; технології імерсійного навчання; технології навчання віртуальної і доповненої реальності.

Нейротехнології складаються з неконтрольованих форм і засобів таких, як комп'ютерні ігри, самопрезентації в Інтернеті у вигляді "аватарів", підміна реального спілкування інформаційно-комунікаційним та ін. Разом з тим, їх широке застосування повинно бути чітко врегульованим, в тому числі і на законодавчому рівні, перш за все з етичних міркувань, щодо обмеження впровадження нових методів клітинної трансплантації у людини та широкого застосування технологій управління функціями мозку і неконтрольованого впливу на мозок людини [5].

Забезпечення реалізації визначених вимог потребують кардинальних змін парадигми функціонування закладів вищої освіти при підготовці кадрів. Подальші дослідження в цьому напрямі потребують неабиякої уваги науковців та стейкхолдерів з різних сфер діяльності.

Отже, проведений зріз можливостей населення України користуватися мережею Internet показав необхідність забезпечення їх якісним цифровим обладнанням, кардинального збільшення швидкості передачі даних та проведення роботи по навчанню населення користуватися цифровими технологіями.

Як показує дослідження, існує нагальна потреба в цифровізації закладів вищої освіти та впровадженні якісних програм підготовки кадрів за новими професіями, орієнтованими в майбутнє. Подальші дослідження в цьому напрямі мають бути зосереджені на розробці моделі донесення знань в період пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) та повномасштабної російсько-української війни. Необхідність напрацювання та впровадження в освітній процес нових технологій розвитку пояснює впровадження в освітню сферу штучного інтелекту та певних форм нейротехнологій. Особливо це стосується системи підготовки кадрів у закладах вищої освіти.

Джерела

1. *Арешонков В. Ю.* Цифровізація вищої освіти: виклики та відповіді: Наукова доповідь на методологічному семінарі НАПН України "Шляхи і механізми підвищення конкурентоспроможності університетів України" 19 листопада 2020 р. // *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2020. № 2(2). С. 1–6. URL: https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-13-2
2. *Бабаєв В. М.* Цифрова трансформація в сфері вищої освіти в умовах глобалізації / В. М. Бабаєв, Г. В. Стадник, Т. В. Момот // *Комунальне господарство міст*. Се-

рія: Економічні науки. 2019. Вип. 2. С. 2–9. URL: http://nbuv.gov.ua/ UJRN/ kgm_econ_2019_2_3 DOI 10.33042/2522-1809-2019-2-148-2-9
3. *Вітлінський В. В.* Штучний інтелект у системі прийняття управлінських рішень // *Нейро-нечіткі технології моделювання в економіці.* 2012. № 1. С. 97–118. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nntm_2012_1_7
4. *Єгорченкова Н. Ю.* Методолічні аспекти створення цифрового університету / Н. Ю. Єгорченкова, Ю. М. Тесля, Ю. Л. Хлевна, О. М. Кичань // *Вісник Національного технічного університету* "*ХПІ*". Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. 2020. № 1 С. 31–36. URL: http:// nbuv.gov.ua/UJRN/vntux_ctr_2020_1_6 DOI: 10.20998/2413-3000.2020.1.4
5. *Лук'яненко Д. Г., Степаненко О. П.* Digital University: Проект розбудови цифрового університету в ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України. URL: http://www.repository. hneu.edu.ua/ jspui/ bitstream/123456789/23260/1.pdf
6. *Машлій Г. Б.* Дослідження управлінських аспектів використання штучного інтелекту / Г. Машлій, О. Мосій, М. Пельчер // *Галицький економічний вісник.* Т.: ТНТУ, 2019. Т. 57. № 2. С. 80–89. URL:http://elartu.tntu.edu.ua/ handle/ lib/27963
7. *Мурашко М. І., Назарко С. О., Суворова С. Г.* Edtech ринок-аналітичний огляд // *Економіка та держава.* 2021. № 3. С. 83–87. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.3.83

В. В. ПУХАЛЬСЬКИЙ

канд. екон. наук, доц., доцент кафедри економіки, управління та туризму, Міжрегіональна Академія управління персоналом

СУЧАСНИЙ СТАН ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах господарювання, коли явно виражена політико-економічна ситуація в Україні, а саме: воєнний стан, знищення промислових та сільськогосподарських підприємств, як наслідок бюджетний дефіцит, особливого значення набуває забезпечення стійкості податкових надходжень, які можуть бути досягнуті шляхом проведення ефективного та результативного податкового контролю.

Податковий контроль відрізняється від інших видів державного фінансового контролю тим, що він регулюється специфічними нормами законодавства, його об'єктом виступають різні види податків, організація функціонування системи сплати податків та податкові правовідносини в цілому. Завдяки податковому контролю забезпечується зворотний зв'язок платників податків як з органами державного управління, які наділені особливими правами та повноваженнями з питань оподаткування (податковими органами), а також з державними органами, що приймають рішення з питань встановлення нових та зміни умов стягнення діючих податків. Війна та воєнний стан

внесли свої корективи в організації та проведенні податкового контролю в Україні.

Розглянемо особливості проведення податкового контролю у період дії воєнного стану. З 07.03.2022 р. набрав чинності Закон України № 2118-IX "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей оподаткування та подання звітності у період дії воєнного стану" [1], яким на період дії правового режиму воєнного стану встановлено мораторій на проведення податкових перевірок, зокрема й тих, які було розпочато до 24.02.2022 р. Упродовж дії цього мораторію тимчасово зупинено попередній мораторій, передбачений на період дії карантину, спричиненого пандемією.

Аналізуючи, мораторій доходимо висновку, що є певні відступи. Зокрема, на період дії правового режиму воєнного стану допустимим є проведення податковими органами таких видів перевірок як:

фактичних, а саме: дотримання норм законодавства про регулювання обігу готівки; ведення касових операцій; наявності відповідних ліцензій та свідоцтв; дотримання роботодавцем вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин з працівником; порядку здійснення платниками податків розрахункових операцій;

камеральних, які проводяться у разі подання заяви про повернення суми бюджетного відшкодування;

документальних позапланових перевірок, що проводяться на звернення платників податків та (або) з підстав визначених п. 78.1.7, п. 78.1.8, п. 78.1 ст. 78 Податкового кодексу України [2], та (або) документальних позапланових перевірок платників податків, за якими отримано податкову інформацію, що свідчить про порушення платником валютного законодавства в частині дотримання граничних строків надходження товарів за імпортними операціями та (або) валютної виручки за експортними операціями.

Позапланові документальні перевірки органам ДПСУ дозволено проводити з прийняттям Закону України 12.05.2022 р. № 2260-IX "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану" [3].

Зазначимо, що чинним законодавством чітко визначено строки початку та завершення документальних позапланових перевірок, а саме:

перевірок, які були розпочаті та не завершені до 24.02.2022 р. У такому разі перевірки поновлюються та закінчуються протягом 60 днів з дня, наступного за днем набрання чинності Законом України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану". Такі перевірки поновлюються на невикористаний строк.

перевірок, які не можуть бути завершені через відсутність умов безпечного проведення перевірок. У даному випадку такі перевірки можуть бути зупинені до завершення дії таких обставин та/або усунення перешкод щодо їх проведення за рішенням керівника (його заступника або уповноваженої

особи) контролюючого органу, що оформляється наказом, копія якого надсилається платнику податків до електронного кабінету платника податків з одночасним надісланням на електронну адресу (адреси) платника податків інформації про вид документа, дату та час його надіслання до електронного кабінету. Таке зупинення перериває перебіг строку проведення перевірки.

стосовно перевірок, що будуть розпочаті після набрання чинності Законом України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану", з підстав, визначених підпунктом 78.1.8 пункту 78.1 статті 78 ПК України (*у процедурі бюджетного відшкодування*).

Документальні позапланові перевірки під час воєнного стану проводять, якщо можливий безпечний:

доступ, допуск до територій, приміщень та іншого майна, що його платники податків використовують для провадження господарської діяльності та/або які об'єктами оподаткування, або використовують для отримання доходів (прибутку) чи пов'язані з іншими об'єктами оподаткування;

доступ, допуск до документів, довідок про фінансово-господарську діяльність, отримані доходи, видатки платників податків та іншої інформації, пов'язаної з обчисленням і сплатою податків, зборів, платежів, про дотримання вимог законодавства, що його контролюють органи контролю, а також фінансової і статистичної звітності;

проведення інвентаризації основних засобів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, залишків, готівки.

Таким чином, на час воєнного стану чинним законодавством України встановлено мораторій на проведення документальних та будь-яких інших перевірок платників податків крім вищезазначених.

Наступною особливістю проведення податкового контролю в умовах воєнного стану є втрата або знищення первинних документів. Податковий контроль проводиться на підставі первинних документів, реєстрів обліку та звітності. Але на територіях населених пунктів, де проводяться (проводилися) бойові дії, було неможливо вивезти документи (через загрозу життя). Такі суб'єкти господарювання подають до податкового органу повідомлення про неможливість вивезення документів обліку і звітності за місцем свого податкового обліку в довільній формі. Зазначене повідомлення підписують керівник та головний бухгалтер підприємства.

У повідомленні зазначаються обставини, що призвели до втрати та/або неможливості вивезення первинних документів; податкові (звітні) періоди; загальний перелік первинних документів (за можливості із зазначенням реквізитів).

Після подання повідомлення дані та показники податкової звітності за податкові (звітні) періоди, зазначені в повідомленні, не можуть бути піддані сумніву лише на підставі відсутності первинних документів.

Якщо після подання повідомлення про неможливість вивезення первинних документів платнику податків стане відомо про втрату цих документів,

платник податків зобов'язаний подати до податкового органу повідомлення про втрату первинних документів із зазначенням обставин такої втрати. Після подання цього повідомлення податковий орган не має права здійснювати податкову перевірку указаних у повідомленні податкових періодів, в тому числі після завершення дії воєнного стану, що регламентовано п. 69.28 підрозділу 10 розділу XX Податкового кодексу України.

Обов'язок доведення відсутності підстав для застосування особливостей за ст. 44 Податкового кодексу України покладається на контролюючий орган, однак механізм доведення відсутності втрати документів не регламентовано.

Відповідно до Закону України № 2173 податковий орган може відмовити платнику податків у застосуванні такого мораторію, направивши відповідне рішення протягом одного місяця. Це рішення можна оскаржити як в адміністративному, так і судовому порядку. На період оскарження на платника податків поширюється мораторій на проведення перевірок указаного в повідомленні періоду.

Наступна особливість, яка стосується податкового контролю — це неодноразове внесення змін Верховною Радою України до податкового законодавства, що обумовлено потребами воєнного часу. З 03.03.2022 р. по 29.09.2022 р. було внесено двадцять змін до Податкового кодексу України. Звичайно, кожна зміна податкового законодавства стосується і податкового контролю. Самим першим нововведенням було запровадження всеохоплюючого мораторію на податкові перевірки, яким унеможливлювалося проведення перевірок, навіть на звернення платника податків, і тих, які проводяться, коли розпочато процедуру реорганізації припинення юридичної особи або підприємницької діяльності фізичної особи підприємця. Тобто, перша зміна стосовно податкового контролю приймалася в умовах небезпеки для нашої країни, але згодом вносилися вдосконалені зміни, які необхідно відслідковувати не тільки працівникам податкової служби, але і бізнесу.

Так з 17.03.2022 р. було дозволено податковим органам проводити камеральні перевірки у разі бюджетного відшкодування ПДВ; фактичні перевірки, а з 27.05.2022 р позапланові документальні перевірки. Причому перелік підстав для проведення позапланових документальних перевірок постійно розширюється.

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки. По-перше, змінами до Податкового кодексу України поновлено будь-які фактичні та камеральні перевірки, а також документальні позапланові перевірки, проводяться в окремих випадках: за зверненням платників; в процедурі бюджетного відшкодування; якщо розпочато процедуру реорганізації юридичної особи (крім перетворення), припинення юридичної особи або підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця, закриття постійного представництва чи відокремленого підрозділу юридичної особи, в тому числі іноземної компанії, організації, порушено провадження у справі про визнання банкрутом платника податків або подано заяву про зняття з обліку платника податків; якщо контролюючим органом отримано податкову інформацію, що свідчить про порушення платником валютного законодавства в частині дотримання

граничних строків надходження товарів за імпортними операціями та/або валютної виручки за експортними операціями.

Проведення документальних планових перевірок та документальних позапланових перевірок за підставами, відмінними від названих вище, в умовах воєнного стану досі не допускається.

Друге, чинним законодавством встановлені підстави, за наявності яких допускається проведення документальних позапланових перевірок, що обумовлено забезпеченням безпеки всіх сторін під час податкового контролю.

Третє, платники податків, які подали повідомлення про втрату первинних документів, не можуть бути перевірені контролюючими органами щодо зазначених у повідомленні податкових (звітних) періодів, зокрема, і після завершення дії воєнного стану.

Четверте, протягом останніх місяців внесена велика кількість змін до Податкового кодексу України. Цими нововведеннями мають володіти платники податків, щоб однозначно трактувати норми чинного податкового законодавства і не допускати помилки.

Джерела

1. Закон України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей оподаткування та подання звітності у період дії воєнного стану" від 03.03.2022 р. № 2118-IX [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2118-20#Text
2. Податковий кодекс України станом на 21.09.2022 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text
3. Закон України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану" від 12.05.2022 р. № 2260-IX [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/zakoni-ukraini/77361.html
4. Закон України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо адміністрування окремих податків в період воєнного, надзвичайного стану" від 01.04.2022 р. № 2173-IX [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2173-20#Text

Г. А. БРАТУСЬ

д-р екон. наук, доц. проф. МКА,
ННІЕУБ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

РОЛЬ КРИПТОВАЛЮТИ ЯК ЦИФРОВОГО ІНСТРУМЕНТУ СУЧАСНОГО ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

Поглиблення глобалізації й інтеграції економічних відносин у світі, автоматизація бізнес-процесів, широке використання цифрових технологій і

інструментів, змінюють докорінно усталені підходи і традиційні моделі до ведення бізнесу. На межі технологічних інновацій, глобальних фінансів і нового покоління монетарної політики перебуває сьогодні криптовалюта. Розвиток всіх цифрових фінансових активів, і зокрема криптовалюті, останніми роками викликає чималий інтерес. І підстави цьому є, оскільки з часу появи криптовалюти після глобальної фінансової кризи у 2008 році, і до початку кризи Covid-19, криптовалюта отримала вражаючий поштовх (вартість окремих фінансових інструментів зросла більш ніж у сім разів за рік) [1].

Важливо відмітити, що поява і популярність криптовалют обумовлена технологічними, інституційними і економічними факторами. Технологічні можливості сучасних інформаційних технологій й комп'ютерних систем досягли високих показників. Сучасні інформаційно-технологічні інновації впливають не тільки на характер функціонування фінансових ринків, а й на всі відтворювальні процеси, виступаючи, при цьому, не лише причиною прискорення динаміки економічних змін, а й новим чинником іманентною нестійкості економічних систем [2].

Фіатні валюти, як традиційний засіб обміну і збереження цінностей, перестали відповідати актуальним запитам. Розрахунки повністю контролюються державами і фінансовими інституціями, вони дорогі і неефективні через складність процедур і наявність посередників.

Функція збереження цінності також під питанням, адже сучасні валюти нічим, крім довіри суспільства, не забезпечені, повністю залежать від державної політики, зазнають інфляції внаслідок неконтрольованої емісії (для покриття неефективного держуправління фінансами). Ба більше, банківська система не здатна гарантувати безпечне зберігання через ряд причин, які зазначено вище: кошти, що зберігаються в банку, фактично не належать власнику. Він змушений довіряти банку. У нього немає вибору [3].

Криптовалюти не регулюються і не випускаються жодним органом влади, є децентралізованими і призначені для використання через Інтернет. Ними керують однорангові мережі комп'ютерів, на яких запущено спеціальне програмне забезпечення з відкритим кодом. По суті, криптовалюта — це альтернатива традиційним фізичним грошам, що випускаються урядом. Впровадження і розвиток криптовалюти в різних країнах світу відбувається по-різному. Так, за критерієм підходу держави до врегулювання криптовалют, країни поділяють на такі групи [4]:

- держави, в яких криптовалюти мають офіційно закріплений правовий режим (США, Японія, Швейцарія, Німеччина, Естонія, Канада, Великобританія, Австралія, Швеція, Сінгапур тощо);
- держави, в яких відсутні як правовий режим криптовалют, так і відповідальність за діяльність у сфері ринку криптовалют (Литва, Греція, Камбоджа тощо);
- держави, в яких проведення операцій з криптовалютою заборонено на підставі норм законодавства (Еквадор, М'янма, Лаос, В'єтнам, Індонезія, Ліван, Іран тощо) .

Якщо говорити про Україну, то до вторгнення РФ в Україну, криптовалюта була не надто поширена серед більшості людей. Обізнані в цій сфері люди вивчали це, коли ще з'явився перший біткоїн, проте більш широко ми почули про це саме під час війни. "Крипта — смертоносна зброя України проти Росії", "Краудфандінг війни". Так у світових ЗМІ пишуть про безпрецедентне використання нових цифрових активів для збору коштів на підтримку України під час війни. Руйнування, жахливі картини російського вторгнення спонукали людей в усьому світі допомагати Україні. Сучасна війна змінила і сферу доброчинності, де вперше значну роль відіграють криптовалюти. Після того, як український уряд в лютому 2022 р. заявив про можливість такої допомоги, на підтримку України надійшло близько 100 мільйонів доларів в криптовалюті.

"Це справжній злам, — говорить Арі Редборд з американської компанії цифрових технологій TRM Labs. — Розвиток криптовалют і російське вторгнення співпали в часі і ми бачимо як через криптовалюти фінансують спротив, допомагають біженцям. Гадаю, багато молоді дуже переймаються соціальною справедливістю й іншими питаннями. Вони бачать несправедливість цієї війни і прагнуть допомогти народові і урядові України" [5].

Переваги, які висуваються промоутерами криптовалюти, різноманітні:

- вони, як і фіатні валюти, забезпечені довірою користувачів. Але їхній курс залежить від ринкових механізмів, а не монетарної політики держави;
- їхня емісія умовно рівномірна, передбачувана і часто обмежена, базується на протоколах, які працюють без втручання людини;
- обмін активами відбувається безпосередньо між учасниками, без посередників, практично миттєво і, як результат, коштує дешевше;
- запис про рух коштів і зберігання їх на певній адресі ведеться в децентралізованому реєстрі, який неможливо зламати, доступ до засобів користувачів можливий тільки за наявності ключа (коду). Тому питання збереження коштів залежить від дій їхнього власника, а не від третіх осіб;
- використання криптовалют для розрахунків і зберігання всередині системи не вимагає від людини розкриття персональних даних;
- доступ до віртуальних активів тепер набагато ближчий, ніж до банків — у будь-якому смартфоні. Досить просто завантажити безкоштовний мобільний додаток, наприклад, децентралізований мультивалютний Trustee Wallet, в якому можна здійснювати купівлю, обмінні операції і розрахунки, а також безпечно зберігати ключ для доступу до активів.

Стверджувати, що криптовалюти в найближчому майбутньому витіснять фіат — поки що передчасно. Але вже зараз варто визнати, що біткойн подарував суспільству новий рівень фінансової свободи і люди так просто від неї не відмовляться [3].

Отже, для уряду країн використання криптовалюти сприятиме забезпеченню відсутності регулювання і анонімності, що сприяє кіберзлочинності

в усіх її формах (чорний ринок, відмивання грошей і ухилення від сплати податків). Для користувачів децентралізація веде за собою нові ризики: втрата даних; недоступність даних у разі фізичного пошкодження сервера; кібератаки або назавжди відключитися від Інтернету (ризик у недемократичних країнах або країнах, що перебувають у стані війни); неконвертованість (відсутність рівного курсу); незворотність операцій; волатильність тощо. Крім того, вплив на навколишнє середовище негативний, оксільки експлуатація криптовалюти енергоємна. Підраховано, що видобуток Bitcoin споживає більше електроенергії, ніж вся бельгійська економіка [1].

Упровадження децентралізованих цифрових валют і блокчейну кидає держрегуляторам нові виклики і створює ризики втрати контролю над фінансовими потоками. Одні уряди йдуть шляхом заборон або обмежень, інші — регулювання і отримання вигоди. Фінансові організації, вловивши тренди, переходять від точкового тестування фінтехелементів до розробки і побудови повноцінних комплексних рішень з використанням блокчейну.

Таким чином, віртуальні активи незабаром можуть стати повсякденними засобами накопичення, обміну та розрахунків, хоча навряд чи в найближчі роки вони витіснять фіат. Важливим є постійне пристосування до вимог і викликів сьогодення, знаходження потенціалу для розвитку і своєчасного оновлення набутих знань і технології для забезпечення безперебійного ведення бізнесу.

Джерела

1. *Краус К. М., Росохацька М. О.* (2022). Криптовалюта як вона є: "економічна бульбашка" чи цифрове золото? // *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*. № 1(9), 106-115. https://doi.org/10.32750/2022-0109
2. *Краус К. М., Краус Н. М., Манжура О. В.* (2022). Blockchain як новітній фінансовий інститут: процеси, стратегії, технології та практика застосування в умовах цифровізації економіки // *Ефективна економіка*. URL: http :// www. Economy. Nayka.com.ua/pdf/1_2022/76.pdf
3. *Груша В.* Криптовалюти як нова фінансова реальність URL: https://lb.ua/economics/2021/10/21/496735_kriptovalyuti_yak_nova_finansova.html
4. *Лук'янчук Р. В.* (2021). Кращі практики правового забезпечення обігу криптовалют: сучасний досвід Австралії // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція, 53. https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc53/juspradenc53.pdf
5. *Бедратенко О.* (2022). Біткоїн і війна. Як Україні допомагають криптовалюти і чи зможе Росія скористатись "криптою", щоб обійти санкції // *Голос Америки* (VOA), 14.05.2022. URL: https://ukrainian.voanews.com/a/6571468.html

О.О. ЛЯХОВИЧ
канд. екон. наук, доц. кафедри фінансів та економічної безпеки,
НУВГП, м. Рівне

Ю. Ю. КЛИМ'ЮК
здобувач бакалаврського рівня вищої освіти,
НУВГП, м. Рівне

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД

Державний бюджет являє собою важливий інструмент, що слугує для ефективної реалізації фінансової політики держави. Військова агресія росії призвела до значних диспропорцій бюджету України. Немає на сьогодні й чіткого бачення, коли закінчиться війна. У таких умовах існує велика невизначеність щодо макроекономічного прогнозу. Однак уряд країни доклав зусиль зробити якомога реалістичніший прогноз за таких обставин. Він став основою для розрахунку планових бюджетних показників у проекті державного бюджету на 2023 рік.

Повномасштабна війна, розпочата 24 лютого 2022 року росією проти України, має значний вплив на бюджетний процес цього року, зокрема на підготовку проекту державного бюджету на 2023 рік. Слід відзначити, що процедурно "бюджет війни" мав такі особливості: 1) призупинення застосування середньострокового бюджетного планування; 2) розробка бюджетних запитів відбувалася у пришвидшеному режимі (для підготовки бюджетних програм у державних інституцій було лише дев'ять днів); 3) процедура затвердження бюджету через також відбувалася у пришвидшеному режимі.

Доходи державного бюджету у 2023 році передбачаються на рівні 1,3 трлн грн. і зменшуються порівняно із затвердженими показниками 2022 року на 282 млрд грн. Варто розуміти, що це порівняння не можна сприймати прямо, як це було донедавна. Війна внесла свої корективи: податкові надходження у 2022 році значно зменшилися, а уряд почав додавати до доходів бюджету великі обсяги грантової допомоги. Крім того, враховуючи очікувані двозначні показники індексу споживчих цін у 2022 та 2023 роках, доходи державного бюджету у реальному обчисленні будуть іще меншими, якщо порівнювати, наприклад, із 2021 роком [5].

Під час складання проекту державного бюджету на 2023 рік було багато невідомих чинників для вітчизняної економіки. Макропрогнози розроблялися із врахуванням можливих сценаріїв — від деокупації значної частини території до захоплення нових регіонів України. Для підготовки бюджету обрали найбільш зважений. Проте розвиток подій як на фронті, так і в економіці дуже мінливий, і згодом прогноз може суттєво змінитися (табл. 1).

Таблиця 1

Основні фактичні та прогнозні макропоказники*

	2021 Факт	2022 План*	2023 Прогноз
Номінальний ВВП, млрд грн.	5460	4680	6399
Номінальний ВВП, млрд дол. США	200	145	152
ВВП, % реальна зміна	3,4	–33,2	4,6
Індекс споживчих цін, % зміна середня за рік	109,4	121,2	130,6
Мінімальна заробітна плата (середньорічна), дол. США/міс.	220	201	159
Середньомісячна заробітна плата, дол. США/міс.	513	434	438
Рівень безробіття, %	9,9	27,9	28,2
Сальдо торговельного балансу, млрд дол. США	–2671	–18665	–14248
Обмінний курс гривні до долара США, грн/дол	27,3	36,6	50,0

* *Джерело*: проєкт державного бюджету на 2022 [1] та 2023 роки [4], Держкомстат [2], Національний банк України [3]

Наведений прогноз Мінекономіки та Мінфіну, передбачає помірні оцінки темпів зростання у 2023 році: реальний ВВП зросте на 4,6 %, номінальний ВВП становитиме 6,4 трлн грн. Експерти відзначають, що це невисоке зростання за дуже низької бази порівняння та зазначають, що за умов війни краще базувати бюджет на консервативних оцінках, що забезпечить більшу фіскальну стійкість.

Висока очікувана інфляція на рівні 30 % дає змогу закладати номінальний ВВП, а отже номінальну податкову базу, на рівні, вищому за попередній рік. Водночас, зазначимо, що Нацбанк прогнозує інфляцію на 2023 рік лише трохи вище за 20 %.

У проекті державного бюджету на 2023 рік уряд не передбачив збільшення соціальних стандартів, але через інфляцію, економічне відновлення та високі зарплати військових середня зарплата зросте. Так, мінімальна заробітна плата залишиться на рівні жовтня 2022 року і становитиме 6700 грн. на місяць, тоді як середньомісячна заробітна плата збільшиться до 18 508 грн. (на 4483 грн., або на 32 %) [5].

Доходи державного бюджету у 2023 році (без трансфертів) прогнозують на рівні 1260 млрд. грн., вони майже дорівнюють доходам бюджету 2021-го.

Податкові надходження державного бюджету у 2023 році передбачено у розмірі 91,7 % всіх надходжень до державного бюджету та зменшаться на 48,1 млрд грн. (4,0 %) у порівнянні з планом на 2022 рік. При цьому, у зв'язку з високим прогнозованим рівнем інфляції, у номінальному (гривневому) обчисленні після двох років зростання цін податкові надходження бюдже-

Таблиця 2

Доходи державного бюджету на 2022-2023 р., млрд грн.*

№	Назва	2021 факт	2022 план зі змінами	2023 прогноз	Відхилення 2023 до	
					2021	2022 зі змінами
1	Податкові надходження	1107,1	1204,1	1156,0	48,9	–48,1
2	Неподаткові надходження	175,4	206,0	103,3	–72,1	–102,7
3	Доходи від операцій з капіталом	0,3	1,1	0,5	0,1	–0,7
4	Офіційні трансферти (від Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ)	1,3	130,9	0,3	–1,1	–130,6
5	Цільові фонди	0,2	0,2	0,1	–0,1	–0,1

* *Джерело*: проєкт державного бюджету на 2023 рік [4]

ту падають несуттєво, попри скорочення економіки на третину — лише на 24 млрд грн., нижче від доходів 2021 року.

Податки на внутрішнє споживання та імпорт, а саме ПДВ та акцизи, мають зрости на 32 % порівняно з очікуваними надходженнями у 2022 році, фактично залишившись незмінними у реальному вимірі (+1 %). При цьому рушієм надходжень буде саме імпорт, ПДВ з якого має зрости на 106,7 млрд грн., або на 7,8 % понад інфляцію, а імпортні акцизи — на 38,2 млрд грн.

Неподаткові надходження у 2023 році зменшаться на 102,7 млрд грн., насамперед через зменшення надходжень розподіленого прибутку державних компаній та бюджетних установ. Очікуваний прибуток НБУ залишився на рівні 2022 року.

Варто наголосити, що уряд не передбачив у проєкті державного бюджету на 2023 рік надходжень від програм допомоги урядів держав, міжнародних організацій, донорських установ. За таких умов заплановано на 130,6 млрд грн. скорочення надходжень від ЄС та урядів іноземних держав. Водночас у 2022 році кошти саме від цих інституцій є головним джерелом наповнення бюджету

Отже, як висновок можемо зазначити що, бюджет війни — бюджет часу, коли країна спрямовує усі доступні ресурси на захист батьківщини, і простору для популізму чи корупції зараз не може існувати. Тому на сьогодні, експерти пропонують наступні рекомендації для української влади [5]:

1. Верховній Раді України під час голосування за проект державного бюджету на 2023 рік варто враховувати запровадження воєнного стану і досвіду

використання коштів органами державної влади попередніх періодів та безпідставно не збільшувати доходи бюджету та його видатки.

2. Міністерству фінансів забезпечити принцип збалансованості, реалістичності та ефективності під час доопрацювання проекту державного бюджету до другого читання, а саме: визначити доходи державного бюджету відповідно до помірковано-песимістичного сценарію розвитку економіки та не роздувати їх з метою збільшення потенційних видатків бюджету та збереження дефіциту бюджету на визначеному рівні; здійснювати перегляд видатків бюджету відповідно до бюджетних висновків ВРУ, якщо вони відповідають першочерговим пріоритетам воєнного стану; не допускати дублювання видатків у різних бюджетних програмах, зокрема щодо трансфертів державного бюджету.

3. Міністерству фінансів у 2023 році: продовжити активний діалог з донорами про збільшення частки грантів у міжнародній допомозі, щоб максимально пом'якшити боргову кризу 2024 року; розпочати підготовку плану заходів з приведення загального обсягу державного боргу та гарантованого державою боргу до вимог Бюджетного кодексу, мінімізуючи при цьому пікові виплати державного боргу в окремих роках; розпочати процес підготовки та узгодження з міжнародними партнерами умов щодо обслуговування державного зовнішнього боргу, а саме: збільшення терміну державного боргу, зменшення відсотків щодо його обслуговування та зменшення його пікових виплат в окремі роки.

Джерела

1. Закон України "Про Державний бюджет України на 2022 рік" № 2700-IX від 19.10.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/
3. Офіційний сайт Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua/
4. Проект Закону про Державний бюджет України на 2023 рік. № 2710-IX від 03.11.2022. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40472
5. *Репко М.* Аналітична записка Огляд проєкту державного бюджету на 2023 рік (перше читання). Листопад 2022 року. URl: https://ces.org.ua/state-budget-draft-2023/

Г. О. КРИШТАЛЬ
д-р. екон. наук, проф.,
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ДЕРЖАВНА ЦИФРОВА ПІДТРИМКА БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Підприємницькі бізнес структури завжди відігравали провідну роль у створенні нових робочих місць та зростанні ВВП держави. Підприємства роблять значний внесок у забезпечення економічних змін та соціальної стабільності держави та відіграють важливу роль у розвитку людського потенціалу загалом. Наразі дана ситуація змінилася, а умови праці стали більш жорсткими та складнішими, оскільки Україна потерпає від агресії та військових нападів сусідньої держави.

В умовах військового часу виживання та розвиток бізнесу в Україні пов'язаний з великими і складними проблемами. Визнаючи значущість бізнесу, держава ввела низку заходів, націлених на допомогу, а саме:

1. Зміна нині існуючих бар'єрів у нормативно-правовій сфері. Протягом останніх 9 місяців було внесено ряд законодавчих змін, нормативно-правових та податкових. Дані дії були покликані надати правову допомогу бізнесу для збереження власне бізнесу та збереження робочих місць громадянам. Наприклад фізичні особи підприємці змогли перейти на оплату єдиного соціального внеску на щомісячній основі (раніше була квартальна оплата) при цьому знизивши відсоток платежу з 5 % до 2 %.

2. Заходи, які допомагають евакуювати бізнес в більш безпечні регіони України. Надається державна підтримка в евакуації виробничих потужностей, Офіс бізнес-омбудсмена заохочує підприємницькі структури не тільки малого та мікро бізнесу, а й великі підприємства проводити ре-локацію в межах України, для цього були налагоджені контакти з обласними адміністраціями та міським самоврядуванням.

3. Спрощені умови реєстрації бізнесу. Наразі Київ посідає перше місце, Львів друге, за темпами реєстрації бізнесу (в 2021 році Львів був на 9 сходинці). Також зростає кількість підприємств, які відновили роботу. Після 24 лютого 2022р. більше 50 % підприємств були зупинені або частково призупинені, на сьогоднішній день ця цифра — близько 30 %. За ре-локацією, темпами реєстрації бізнесу і часткою працюючих підприємств лідеруючі позиції займають Львівська, Хмельницька, Тернопільська та Закарпатська області.

4. Заходи, які сприяють активному розвитку ринку фінансування бізнесу. Надання можливостей участі в грантових програмах з підтримки проектів подвійного призначення для підвищення обороноздатності країни та поствоєнної відбудови від Українського фонду стартапів. Найбільшими

проблемами для бізнесу є недоступне фінансування та низький попит (мала кількість клієнтів). На допомогу підприємцям працює спеціальний портал від Дія.Бізнес, де можна знайти безліч бізнес-ідей із розрахованими сумами інвестицій та шаблонами бізнес-планів.

Запущено офіційний сайт програми єРобота, на якому можна ознайомитись з умовами участі по кожному грантовому конкурсу та подати заявку на отримання гранту від держави. Дані кошти передбачені для підтримки кожного, хто має бажання, навички та план, запустити власну справу або розширити свій бізнес.

Також від держави передбачена компенсація роботодавцю витрат на оплату праці за кожну працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету.

Запущено "Маркетплейс фінансових можливостей для бізнесу" — це те місце, де підприємці, не залежно від сегменту бізнесу, можуть обрати для себе необхідну фінансову програму, прочитати детальні умови отримання фінансування та звернутися безпосередньо до банківських та інших установ. Наразі є 47 видів безкоштовних консультацій для бізнесу з різних питань, починаючи від сплати податків і завершуючи патентами, інтелектуальною власністю, зміною бізнес-плану.

5. Заходи та ініціативи в сфері експорту. Протягом перших місяців війни, з боку держави було запущено оперативну платформу з актуальною інформацією для українських експортерів, які готові постачати свою продукцію за кордон в умовах війни тим самим підтримуючи економіку України. Також державою були передбачені програми кредитування для компаній експортерів, які потребують додаткового фінансування для реалізації експортних контрактів.

6. Інтерактивні заходи підтримки бізнесу. Було реалізовано інтерактивний дашборд: експорт України в умовах повномасштабної війни, за допомогою якого бізнес має можливість вчасно отримувати інформацію щодо обсягів та динаміки українського експорту товарів та порівняти обсяги експорту 2021–2022 років у розрізі категорій товарів, країн-партнерів, регіонів світу.

7. Також з боку держави відмічено ряд ініціатив спрямованих на підтримку бізнесу, такі як грантові програми підтримки безперервності та відновлення бізнесу, чат-боти для допомоги бізнесу під час війни від Державної регуляторної служби України, чат-боти з відповідями на питання щодо трудових відносин під час війни від Міністерства економіки України, безкоштовні консультації для підприємців, віртуальний центр — інноваційний формат гарячої лінії для підприємців та громадян України, навчальний курс Startup Academy від Google для українських стартапів, безкоштовні вебінари, безкоштовна лінія юридичної підтримки бізнесу під час війни від Ради бізнес-омбудсмен, сервіси для перевірки власника компанії на зв'язок з росією та білоруссю, платформа Buy Ukrainian для просування українських брендів на ринках Європи та США, проект Keep Going для надання першої допомоги власникам малого бізнесу, платформа Biz For Ukraine

з пошуку міжнародних проектів для українських підприємців, платформа для забезпечення нагальних потреб держави та відновлення українського бізнесу в часи війни Prozorro+, Made with bravery — маркетплейс для просування українського експорту, безоплатна правова допомога для українців під час війни.

Таким чином можна дійти висновків, що наразі держава підтримує бізнес в Україні, не залежно від сегментації цього бізнесу; створити максимально можливі умови роботи; допомогти не тільки зберегти бізнес, а й вивести його на нові горизонти: Європи та США.

Г. А. ДМИТРЕНКО

д-р екон. наук., проф. ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0002-8211-5690

Р. М. ІВАНОВ

аспірант ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0003-1677-3094

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ГОЛОВНОГО ЧИННИКА ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ

Сутність економічного розвитку полягає в поступових якісних економічних змінах країни, її промисловості, виробництві, освіти, науки і культури, в наслідок яких відбувається загальне покращення добробуту населення. Якісний розвиток людського капіталу є найважливішою передумовою формування ефективної економіки, і успішного функціонування будь-якої країни, якщо зміни, що відбуваються несуть позитивний структурний характер. Стратегія економічного розвитку повинна мати всеохоплюючий характер. Це особливо справедливо за сучасних умов, коли прискорення науково-технічного прогресу значно прискорює процес старіння наявних професійних знань та навичок фахівців, адже невідповідність кваліфікації (рівня компетентності) персоналу потребам організації негативно впливає на кінцеві результати її діяльності.

Проблеми формування і використання людського капіталу розглядаються у роботах вітчизняних авторів Д. Богині, О. Грішнова, Г. Дмитренко, Н. Лук'янченко, В. Сумцова, В. Ковальчук, І. Кравченко, Л. Крищенко та ін.

У теоретичному та практичному ракурсі, з точки зору економіки взагалі, важливо враховувати те, що людина (особистість) має розглядатися нами саме як людина "економічна" (*Homo ekonomicus*). Таким чином, людина розглядається як: виробник, трудовий потенціал, окремий індивід, сукупний

працівник, об'єкт (або суб'єкт) економічних відносин і споживач, як кінцева мета суспільного виробництва.

У сучасному економічному вимірі управління будь-якою організацією передбачає формування такого рівня людського капіталу, капіталізація якого приносить прибуток, що дозволяє вважати якість життя персоналу критерієм ефективності даного управління. Управління визначається, з одного боку, об'єктивними законами буття, економіки, з другого, політикою на глобальному, державному, галузевих рівнях і рівнях керівництва підприємств. На основі цих підходів розробляються стратегії менеджменту організацій та управління персоналом. Відповідно до цих стратегій використовуються методи та технології організації та самоорганізації діяльності персоналу для досягнення визначених цілей підприємства [3].

Первинність людської діяльності в економічних процесах не вимагає доказів. У той самий час нерозкритим залишається питання первинності людського капіталу сучасної економіці, заснованої на широкому використанні досягнень науково-технічного прогресу. Для цього необхідно звернути особливу увагу на дві обставини: перша — це первинність людини та людської діяльності абсолютно у всіх науково-технічних та соціально-економічних процесах; друга — особливостей сучасного стану демократії в економічно розвинутих країнах, де у суспільствах все більше відбувається масове поширення егоцентризму та послаблення контактів між владою та громадянами. Якщо врахувати ці дві важливі обставини, то надвелике значення набуває роль людського фактора у підвищенні рівня конкурентоспроможності економіки країни.

В основі економічного розвитку демократичних країн знаходиться інноваційна діяльність людей, яка полягає у високій продуктивності праці всього працездатного населення. При цьому велике значення має саме вид економічної діяльності в якій задіяна певна людина. Мова йде про види діяльності зі збільшеною прибутковістю (або з зростаючою віддачею), тобто. обробної промисловості, до якої належить видобуток, виготовлення та обробка сировини для постачання в інші країни. Проте, якщо людиною обрана навіть самий ефективний для певної країни вид економічної діяльності, ключовим фактором все одно буде рівень продуктивності людської діяльності в даних умовах ринкової конкуренції [3].

Відтворення людського капіталу з урахуванням сучасних вимог економіки створює основу для визначення нових вимог до процесів формування, використання, накопичення та збереження людського капіталу, необхідність дослідження умов його розвитку. Наявність людського капіталу у достатній кількості та якості, які визначаються потребами економіки відповідної території, дають змогу всім суб'єктам господарювання отримати освічених, висококваліфікованих працівників. Враховуючи те, що людський капітал є найважливішою умовою конкурентоспроможності країни, регіону, підприємства та кожної особистості, питання людського розвитку стає визначальними та набувають провідного значення [2, 133].

Сама людина, як працівник, завжди була і залишається найціннішим ресурсом кожної організації, або трудового колективу. Тому робота, спрямова-

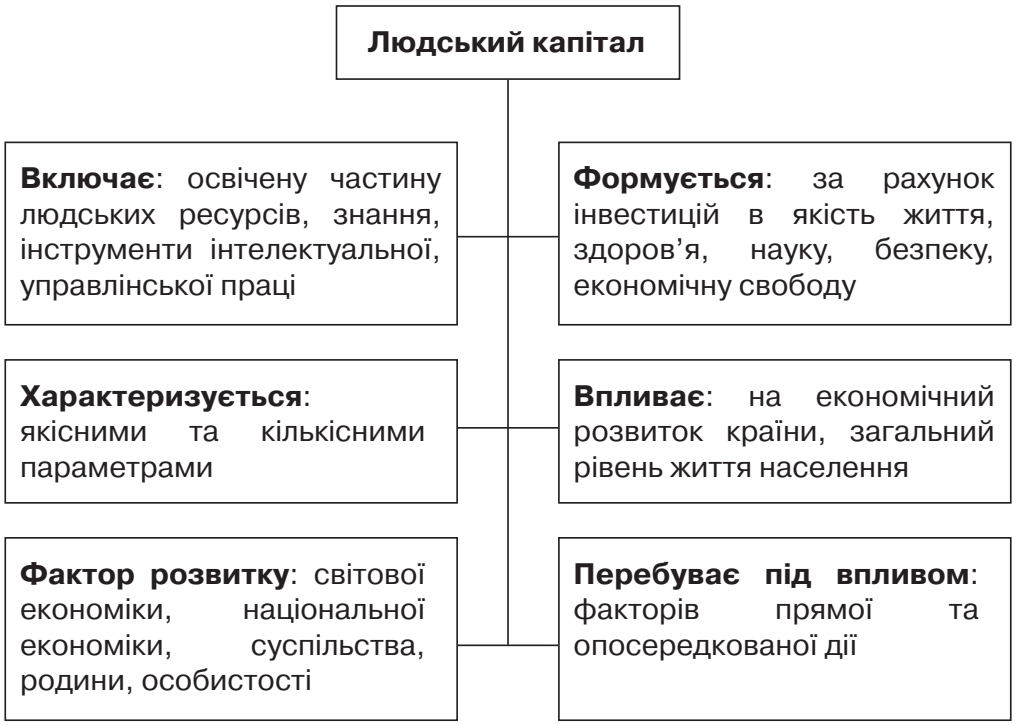
на на всебічне вдосконалення та ефективне використання людських ресурсів, є найважливішим завданням у процесі виробничої та іншої діяльності колективу. При цьому ми вважаємо, що на першому місці в кожній організації має бути цілісне управління кадровою роботою як всебічний і всеосяжний процес формування якісного трудового потенціалу.

Людський фактор характеризується комплексом здібностей, властивостей, особистих рис кожної окремої людини, які на всіх етапах історичного розвитку країн залучаються до процесу виробництва економічних благ.

Формування особистого людського капіталу створює сама людина, керуючи собою у процесі своєї життєдіяльності. Для цілеспрямованості даного процесу кожна людина повинна вміти не тільки вдосконалювати себе, але і керувати собою в ході трудової діяльності, тобто здійснювати самоменеджмент. Менеджмент організації має сприяти цьому, враховуючи, що найкраще управління — це самоврядування [3]. Проте людина, виконуючи індивідуальні функції персоналу зобов'язана реалізовувати в першу чергу спільні цілі організації, що спрямовано на попередження виникнення у неї особистих корисливих цілей.

Активи людського капіталу включають: 1) капітал здоров'я; 2) капітал мобільності (міграція); 3) капітал інтелектуальний, складовими частинами якого є освітній, науковий та інноваційний компоненти; 4) капітал підготовки на виробництві, який поєднує в собі кваліфікацію, компетенції, продуктивні навички та досвід; 5) капітал підприємницької діяльності (конкурентоспроможності).

Людський капітал визначається набором показників індивіда як особистості (починаючи від стану його здоров'я і закінчуючи рівнем його психіч-



Характеристика людського капіталу [2]

ного розвитку). Він є частиною інтелектуального капіталу, яка безпосередньо стосується людини. До показників індивіда як особистості відносяться: знання, практичні навички, творчі та розумові здібності людей, їх моральні цінності, особисті та лідерські якості, культура праці, які використовуються індивідом або підприємством для отримання доходів від трудової діяльності [1; 2].

Таким чином, людський капітал включає кваліфіковану робочу силу; сукупність знань, кваліфікації, практичних навичок, здібностей до нововведень у кожного працівника організації; систему цінностей, культуру праці, філософію організації, які не можуть бути повністю скопійовані або абсолютно точно відтворені у будь-якій іншій компанії. Модернізація української економіки на засадах інноваційного формування і використання людського капіталу має забезпечуватися комплексним застосуванням усіх доступних важелів економічної та соціальної сфери.

Джерела

1. *Артеменко Л. Б.* Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні // *Галицький економічний вісник*. 2016. Т. 50. № 1. С. 22–31. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/18611/2/GEB_2016v50n1_ Artemenko_L-Human_capital_ scientifi c_22-31.pdf
2. *Грішнова О. А.* Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнової. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
3. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В.* Людиноцентрична сутність економіч-ного розвитку // *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. № 29. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-8

О. А. СЛИВКА

канд. екон. наук, доц. ННІУЕБ,
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ОСВІТНІЙ ВИМІР ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В ПЕРІОД ВІЙНИ

З кінця XX століття у світі активно просуваються ідеї концепції людського розвитку, які були впровадженні Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН). Зазначена концепція побудована на гуманістичних ідеях, згідно яких людина є центром розвитку суспільства, у тому числі й економічного розвитку країни. Держава та сама людина мають здійснювати дії, спрямовані на забезпечення високого рівня якості життя, що б давало особі можливість розвивати власний потенціал. У системі координат

зазначеної концепції процес зростання людських можливостей вважається її основою. Для його забезпечення необхідні певні умови, зокрема, політична свобода, визнання та реалізація прав людини, формування поваги до особистості у суспільстві, а також безпечні та здорові умови довкілля [1]. Україна підтримала впровадження концепції людського розвитку та активно включилася у вироблення політики забезпечення розширення можливостей для розвитку людини.

Концепція людського розвитку будується на трьох цілях: 1) прожити довге життя, що передбачає підтримку високого рівня здоров'я людини; 2) доступність знань, що передбачає розвиток системи освіти та охоплення нею якомога більшої кількості населення країни; 3) наявність засобів, які дають можливість забезпечити достатній рівень життя, тобто фінансові аспекти життєдіяльності людини.

Для виміру людського розвитку країн використовують індекс людського розвитку (ІЛР). Цей показник для України розраховується з 1992 року [1]. У 2021 році Україна займала 77 місце серед 191 країни, для яких було розраховано індекс людського розвитку, і її індекс становив 0,773. Зазначимо, що починаючи з 1998 року Україна у рейтингу країн за ІЛР стабільно перебуває у діапазоні з 70 до 80 місця. Щодо самого ІЛР, то з 2002 року він щорічно незначно, але постійно зростає на декілька пунктів. Однак, тенденція 2021 року вказує на його зменшення [2]. Зокрема, у 2021 році ІЛР у порівнянні з 2020 роком зменшився на 0,002 одиниці (у 2020 році ІЛР становив 0,775), а у порівнянні з 2019 роком на 0,013 одиниці (у 2019 році ІЛР становив 0,786) [2].

Війна вплинула на всі складові ІЛР. Однак, можемо стверджувати, що війна, яка почалася 24 лютого 2022 року різко зменшила можливості людського розвитку кожної людини нашої держави, а у деяких випадках й зупинила можливості для нього. Якщо аналізувати основні параметри ІЛР, то сьогодні важко зрозуміти, який з них має найбільший регрес. Освітній потенціал України найбільш позитивно впливав на загальний індекс людського розвитку. Саме він сприяв отриманню високих показників ІЛР. За даними, поданими у звіті з людського року ПРООН "Непевні часи, невлаштованість життя" (2021/2022) [2], зазначається, що у 2021 середня тривалість років навчання в українській школі становила 15,0 років [2], а середня тривалість років навчання дорослого населення старше 25 років — 11,1 років [2]. У Швейцарії, яка займає у рейтингу країн ІЛР у 2021 році перше місце [2], середня кількість років навчання у школі становить 16,5 років, а середня тривалість навчання дорослого населення 13,9 років. Отже, різниця вказаних показників у порівнянні з Україною є мінімальною, у першому випадку лише 1,5 роки, а у другому 2,8 роки. Через військові дії в Україні, значно погіршився доступ до системи освіти населення нашої держави. Це стосується загалом як дошкільної, так і шкільної та вищої освіти. Адже, за даними Міністерства освіти і науки України в державі пошкоджено 2608 закладів освіти, при цьому 313 зруйновано, серед них 50 % — школи [3]. Не зважаючи на ці руйнування освітній процес було відновлено в регіонах, у яких його можна було здійснювати. Досвід дистанційного навчання, який було впрова-

джено під час пандемії ковіду 19, застосовується й під час війни. За даними Міністерства освіти і науки України станом на жовтень 2022 року в країні працювало 7,7 тисячі шкіл (59,74 %), які здійснювали навчання у очному чи змішаному форматі, а 5,2 тисячі шкіл (40,26 %) працювали дистанційно [3].

Значна кількість українських школярів вимушено перебуває за кордоном, зокрема Міністерство освіти та науки України зазначає, що їх кількість на 12.09.2022 становить 488 045 дітей [4]. Однак, ця цифра не розкриває країни місця перебування та умови отримання освіти (чи інтегрувалися вони у школи у місці їх тимчасового перебування, чи залишаються навчатися в українських школах дистанційно або відвідують Міжнародну українську школу, яка надає послуги з екстернатної освіти). Крім того, значна кількість школярів залишається на окупованих територіях, інші були евакуйовані до росії. Таким чином, поки що невідома загальна кількість осіб шкільного віку, які перебували на цих територіях, рівень та умови їх доступу до продовження навчання. Дещо інша ситуація з особами шкільного віку, які перебувають на території країн Європейського Союзу (ЄС), США, Канади, Великобританії та Туреччини. Згідно статистичних даних Європейського Союзу (ЄС) (26 країн), станом на 04.10.2022 року до шкільних систем країн ЄС інтегровано 517 123 українських дітей [4]. Інші країни, поза межами ЄС, хоча й приймали українських біженців, однак загальну кількість українських школярів, які інтегрувалися у їх шкільну систему не показують. Загалом ця цифра може й зрости, якщо агресор не перестане нищити українську енергетичну систему, що ускладнює доступ осіб до навчання.

Сьогодні гостро стоїть проблема з визначенням загальної кількості школярів, які могли б приступити до навчання у 2022/2023 році за мирних умов. Загальний показник так і не встановлено. Для порівняння можемо навести показники 2021 року. Так, станом на 1 вересня 2021 р. в Україні функціонувало 13 991 закладів загальної середньої освіти, в яких навчалося 4 230 358 учнів [4]. У 2022 році в умовах війни було запроваджено "персональний облік дітей дошкільного та шкільного віку, учасників освітнього процесу та суб'єктів освітньої діяльності" [4]. На думку освітніх експертів така система мала бути впроваджена раніше. Таким чином, освітні втрати сьогодні важко порахувати. Ризики невизначеності й надалі будуть впливати на вибір місця отримання освіти та можливості рівнів доступу до неї. Однак, уже сьогодні потрібно розробляти різні шляхи залучення осіб шкільного віку до освіти та збереження освітнього потенціалу країни, аналізувати та прогнозувати умови для його розвитку. Лише інноваційні підходи, спрямованість на отримання якісної освіти, розширення доступу до навчання в українських школах дасть можливість зберегти освітній потенціал України, повернути громадян до країни після закінчення війни.

Також великою проблемою буде відновлення освітнього потенціалу дорослого населення. Хоча ситуація у цій сфері дещо інша. За даними Міністерства освіти і науки України станом на червень 2022 року було зруйновано 131 (5,5 %) заклад фахової передвищої та вищої освіти [5]. Зокрема, пошкоджено 43 вищих навчальних заклади, 5 з них зруйновано повністю [5]. Ева-

куювалися у безпечні місця 76 навчальних закладів фахової передвищої та вищої освіти [5]. В Україні до 24 лютого 2022 року навчалося 1,5 мільйони української молоді та понад 70 тисяч іноземних студентів [5]. Опитування, яке було проведено Міністерством освіти і науки України спільно з ДНУ "Інститут освітньої аналітики", Освітнім кластером у партнерстві з Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ), Save the Children та Світовим банком у період з 25 червня до 4 серпня 2022 року [6], вказує на значні втрати не лише матеріального забезпечення освіти дорослих, але й людського потенціалу. Це стосується як професорсько-викладацького персоналу так і студентського контингенту. У дослідженні зазначається, що 24 тисячі українських студентів були змушені відрахуватися з навчальних закладів фахової передвищої та вищої освіти [6]. Так, перешкодами для продовження освіти стали наступні чинники: "відсутність підключення до Інтернету (79 %), погіршення безпекової ситуації в місцях навчання (46 %) та відсутність технічних засобів для онлайн-викладання та навчання (39 %), фінансова неспроможність (28 %)" [6]. Крім того, студенти, які мали змогу евакуюватися за межі України, шукали можливості продовжити навчання у місцях своєї дислокації.

Українська держава та країни-партнери намагаються зберегти доступ до освіти для українських громадян. Більшість зарубіжних країн, у яких тимчасово перебувають дорослі українці, пропонували їм безкоштовні адаптаційні мовні курси, професійне навчання або можливість навчатися у вищих навчальних закладах частково або повністю безкоштовно. Майже всі навчальні заклади фахової передвищої та вищої освіти України пропонували он-лайн навчання для осіб, які тимчасово перебувають за кордоном.

Отже, незважаючи на складні умови життя населення України, освіта залишається однією з пріоритетних цілей держави, що й передбачає концепція людського розвитку. Можливість доступу до освіти є важливою, адже інтеграція до розвинутих країн світу, в тому числі до ЄС, без високого рівня освітнього потенціалу країни неможлива. На цьому шляху існує багато проблем, зокрема, постає питання, яким чином та в які терміни буде відбуватися відновлення високого освітнього потенціалу України, які засоби буде застосовано для стимулювання цього процесу.

Джерела

1. *Грішнова О. А.* Людський розвиток: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 308 с.
2. HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2021-22: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. URL: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22
3. Через війну в Україні повністю знищено близько 150 шкіл — Міносвіти. URL: https://eo.gov.ua/chy-povernutsia-v-ukrainu-dity-iaki-navchaiutsia-za-kordonom/2022/10/07/
4. Чи повернуться в Україну діти, які навчаються за кордоном? URL: https://eo.gov.ua/chy-povernutsia-v-ukrainu-dity-iaki-navchaiutsia-za-kordonom/2022/10/07/
5. Із початку війни майже 24 тисячі студентів не відновили своє навчання. URL: https://pon.org.ua/novyny/9706-iz-pochatku-viiny-maizhe-24-tysiachi-studentiv-ne-vidnovyly-svoie-navchannia.html

6. Оцінювання потреб вищої освіти України. Первинний аналіз 25 червня – 4 серпня 2022. URL: https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/ukraine_higher_education_initial_report_final_ua.pdf

S. M. MARCHENKO
Doctor of Economics, Associate Professor,
Kyiv National University of Construction and Architecture

DIGITALIZATION AS THE MAIN FACTOR OF THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE BUSINESS IN MODERN CONDITIONS

The digitalization process, in modern conditions, is one of the determining factors of the economic growth of enterprises. Changes in the external environment, namely technological transformations, strengthening of information processes, formation of new consumption requests, cause the growth of digitization in the world.

The digitalization process itself is characterized by the transformation and implementation of digital technologies with the aim of optimizing and automating business processes, improving communication links with consumers, and increasing the efficiency of operations. The "Industry 4.0 Development Strategy" explains digital transformation as societal or technological changes that involve the penetration of digital technology into all aspects of human interaction. The essence of these transformations lies in the search for new approaches and management concepts to solve classic business tasks.

Digitalization creates a number of competitive advantages of the enterprise, namely: a high level of competitiveness of the enterprise; saving financial natural resources; optimization of work with the array; customer loyalty; forming the image of the enterprise;

Swiss economist Klaus Schwab reveals additional advantages of "digitalization", namely [1, *23*]:

- The rapid growth of innovations, which will lead to a noticeable improvement in efficiency, productivity, as well as cost minimization;
- The rapid growth of data and the ability to apply modern technologies, which will contribute to the involvement of various layers and provide development in many aspects
- Artificial intelligence in all spheres of life, vivid examples of which are observed today: from mass robotics to biotechnology.

Transformations in the information environment include technological, social, and economic aspects of life, as well as interrelated with the labor market, human

identity, etc. It was progressive solutions that led to the emergence of the Fourth Industrial Revolution (The Fourth Industrial Revolution 4.0), the basis of which is the adoption of new management decisions and the introduction of personalized mass production products based on the Agile principle. The number of mid-level managers is significantly decreasing, which is accompanied by a reduction in the volume of daily operations and the emergence of new employee qualifications [2, *24*].

Digitization includes a number of constituent elements, namely [3, *113*]:

1. Cyber-physical systems are mechanisms that operate based on special computer algorithms and are connected to users via the Internet. The purpose of these systems is to create ways to receive and provide any information, communicate with similar devices over the Internet, and distribute software using mobile applications.

2. 3D printing is a technology that works by applying successive layers of material. According to the data of the digital model, a three-dimensional object is created. The process takes place with the help of a special device — a 3D printer.

3. Robotics is a technology that is focused on the production of technical systems capable of automating complex technological processes, facilitating human work in difficult and dangerous conditions. Often, industrial enterprises use the work of "smart" machines, saving at the same time from 15 % to 90 % on operating costs.

4. Big data is a set of technologies and methods that make it possible to analyze and process sets of information, both structured and unstructured, to obtain qualitative and new knowledge. These data cannot be processed by traditional methods due to their rather large volume.

5. The Internet of Things is a global network of physical devices that are connected to the Internet, namely things with sensors, sensors that are able to transmit and exchange information using common control, management and information processing centers.

The above components of innovative digital transformations are more typical for enterprises that provide services, however, they can also be used in the food, forestry, processing, automotive industry, metallurgical engineering and, especially, in agriculture. The spread of innovative digitization and management systems has a beneficial effect on the quality of goods and services, customer service and information provision of subjects of market relations. However, problems may arise at various stages related to issues of economic security, technological equipment of networks, and the rationality of management decisions regarding the implementation of a single digital infrastructure.

In Ukraine, digital transformation is taking place at a slow pace compared to the Western market. However, analyzing the global research of the Riverbed Technology company in nine developed countries, such as the USA, Brazil, Germany, France, China, Singapore, India, Great Britain, Australia (the objects of the survey were enterprises in the field of sales, transport, industry, security health), 95 % of respondents stated that they are currently unable to implement digitization in their own business processes. First, the main problems on the path of digi-

tal transformation are a limited budget and an outdated network infrastructure. The negative factors also include the non-transparency of the work of end users, low qualification of personnel and low interest of management in conducting digital initiatives [4, *3*].

In addition, the growth rate of development of digitalization as an innovative direction depends on the country's institutional environment, which concerns state policy, legislative and regulatory acts, and fiscal instruments. The long-term absence of an innovative base in the country's economy, the reluctance of representatives of large and medium-sized businesses to invest in innovative projects weaken digital transformation. Today, the active participation of the state in improving innovation processes can accelerate the development of various industries. An example of innovative changes in the country's public sector is the introduction of digital applications and other developments to optimize the work of state bodies and minimize the level of bureaucracy. This can be seen in the application of driver's licenses in electronic form, in the new digital format of workbooks, as well as the innovative project of online services "the state in a smartphone".

Digital transformation, as a process, represents the driving forces that stimulate changes in the business environment, the basis of which is the introduction of new technologies, such as big data analysis, Internet of Things, cloud technologies or 3D printing. Therefore, there is a transition from a classic "product" organization to a technological one, the application of new management models based on the development of a digital strategy. Thanks to digital transformations, the efficiency of business processes increases. For quick and flexible adaptation to changes, there is a need to use cloud platforms, which makes it possible not only to speed up work processes and data integration, but also to improve analytical processes and the preparation of corporate reports. At the same time, the external advantage of innovative digitalization of business is the ability to adapt and reproduce products or services taking into account the requests and expectations of consumers. Enterprises are increasingly moving from "target audience" to personalization of production, thereby providing new competitive advantages and customer loyalty.

Thus, business development depends on many factors, but all market participants will have to change much faster, in terms of digital transformations, than is happening now. Constant changes in the external environment require the enterprise to comply with all global trends and standards, to ensure competitive advantages, which will allow long-term and stable support of business activities. The feasibility of digital transformation is determined by the speed and understanding of trends by consumers, by establishing a system of effective communication flows.

Enterprises that follow the latest trends in the field of innovative digital innovations and are ready to implement them, are able to adapt to more flexible business processes, have a large potential for success.

References

1. *Schwab K.* The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. URL: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/ (дата звернення 19.03.2020).

2. Стратегія розвитку “Індустрія 4.0”. Асоціація підприємств промислової автоматизації України. Грудень 2019. 78 с. URL: https://appau.org.ua/en/ category/pubs (дата звернення 19.03.2020).
3. *Гуренко А. В., Гашутіна О. Е.* Напрями розвитку систем управління в умовах діджиталізації бізнесу в Україні // *Економіка і суспільство*. 2018. № 19. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-113 (дата звернення 10.03.2020).
4. Riverbed Technology: 95 % компаній не готові до цифрової трансформації. URL: https://www.pcweek.ua/themes/detail.php?ID=156965&sphrase_id=81091 (дата звернення 19.03.2020).

В. М. ЛИСЮК

д-р екон. наук, проф.,
Державна установа “Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України”, м. Одеса

Т. П. ЛОЗОВА

канд. екон. наук,
Державна установа “Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України”, Одеський інститут МАУП, м. Одеса

О. Є. ШЕВЧЕНКО

старший викладач,
Одеський морехідний фаховий коледж морського та рибопромислового флоту імені Олексія Соляника, м. Одеса

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ВІДРОДЖЕННЯ

Сучасна суспільна думка в Україні спрямована на головне — збереження держави, як суб’єкта міжнародних відносин, з її відповідним стійким соціально-економічним устроєм та ознаками державності, перший з яких і головний – збереження наявного населення, що розташоване на відповідній обмеженій державним кордоном території.

Отже, для того, щоб зберегти та відтворити цей найголовніший людський ресурс, на якому базується і формується держава, необхідно створити певні умови для його збереження та відтворення. А задля цього необхідно відновити та відтворити на новій основі економічну базу держави, яка виробляє товари та послуги для забезпечення потреб населення.

Розглядаючи ринкову структуру національної економіки у географічному розрізі, слід підкреслити, що вона поділяється на регіональні ринки. У більшості, — це ринки: продовольчих та сільськогосподарських товарів, житло-

воко-мунального господарства (ЖКГ), енергетичних, медичних, транспортних (місцевих) послуг тощо. За своїм обсягом та обсягами витрат населення на цих ринках вони співвідносяться за обсягом обороту приблизно як 70 до 30 відсотків на користь регіональних. Це об'єктивно обумовлено тим, що як правило, це:

- найбільш наближені до кінцевого споживача ринки і стан купівельної спроможності населення найбільше пристосовані до його потреб;
- такі, що швидко реагують на зміну попиту і стан купівельної спроможності населення;
- такі, що еластично реагують на регулюючі впливи.

Така ситуація вимагає необхідного просторового і часового наближення суб'єктів регулювання як до самого об'єкта (ринку), так і, особливо, до кінцевого споживача. Тобто регулюючі суб'єкти повинні мати регіональний статус і докорінно володіти всією ситуацією в регіоні і на відповідному ринку зокрема, а також миттєво реагувати на зміни.

Якщо приймати, що ринкова економіка — це такий устрій економічної системи, де забезпечення взаємозв'язку пропозиції (виробництва і торгівлі) і попиту (купівля і споживання) зумовлене не тільки станом платоспроможного попиту, а й рівнем логістичної організації ринків, і де гроші є сполучним засобом відносин економічних суб'єктів господарювання, то національна економіка (економіка держави) — це вся сукупність економічних відносин країни (держави). Іншими словами, національна економіка — це ціле, що складається в країні як природно, так і в результаті свідомого об'єднання частин. Тим самим національна економіка включає:

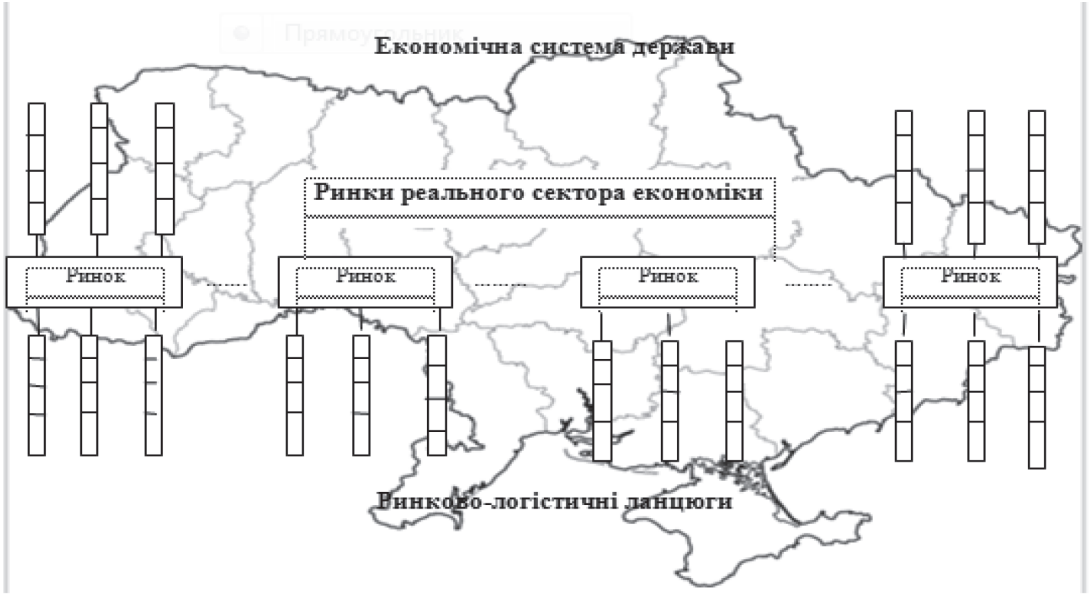
- виробництво, обмін й розподіл товарів, робіт і послуг в рамках окремо взятої країни;
- сукупність всіх сфер (галузей) країни, а також внутрішніх взаємозв'язків між цими сферами і галузями;
- економічні відносини, тобто всю економічну взаємодію держави, її громадян і структур (організацій, фірм, домогосподарств) [1].

У системному уявленні економіка певної країни розглядається, з одного боку, як макросистема, що взаємодіє з іншими статусними макросистемами, як в середині країни, так і за її межами, а з іншого — у просторово-часовому розрізі умови виникнення, функціонування, трансформації та інтеграції економічних систем різного рівня і локалізації. В якості таких систем можуть виступати підприємства, групи та стійкі союзи підприємств, кластери, регіони, сектори, корпорації, ринки. Взаємодія цих систем регулюється економічними механізмами такими як: впровадження стратегій, програм різного рівня (національних, регіональних та галузевих), інвестиційних проєктів тощо [2].

При цьому слід враховувати і регіональну (обласну) територіальну структуру національної економіки. Кожен регіон, як суб'єкт адміністративної структури країни, в свою чергу, має власну економічну структуру, яка налічує не тільки регіональні ринки, а й деякі ланкові елементи ринків більш високого порядку — національного або світового рівня. Ці ланкові елементи у складі регіональної економіки можуть виконувати в регіоні різні логістич-

ні функції обслуговування товарних потоків, наприклад: зберігання, транспортування, розподіл, дистрибуція, доробка, передпродажна підготовка, постачання, продаж тощо. Вони теж є суб'єктами регіональної економічної системи. Інша справа, чи можливо їх віднести до об'єктів регіонального регулювання? На наш погляд, діяльність суб'єктів національних і наднаціональних ринків регулюється не тільки інституціональною регуляторною базою, яка обов'язкова для всіх і встановлюється на державному рівні, але і конкретними обставинами, що виводять економічну систему з рівноваги. Ці обставини можна назвати біфуркацією. Так сучасна національна економіка значно потерпає від руйнувань інфраструктурних об'єктів. Від таких втрат значно погіршується логістика постачання продовольчих, енергетичних та інших ресурсів. Для прикладу, блокування вітчизняних морських портів у наших приморських містах не тільки знищує морську логістику і призводить до збільшення фрахтових ставок, але і унеможливлює впровадження прогресивних мультимодальних перевезень. Крім того, це закриває можливість риболовства у Азовському та Чорному морях для забезпечення морепродуктами населення країни. Така ситуація потребує кардинальних регулюючих рішень, у тому складі, виведення на ринок товарів субститутів або впровадження нових логістичних маршрутів постачання, щоб заповнити цю болючу прогалину у харчовому раціоні населення.

В теоретичному та практичному плані слід пов'язати структуру національної економіки і структуру логістики ринків, які мають бути тісно пов'язані між собою. Отже, структура національної економіки складається з безлічі ринків, які, в свою чергу, поділяються на логістичні ланки (рис.) [3].



ринки реального сектора

логістичні ланцюги ринків

Ринкова організація національної економіки

Світова економіка, так як і економіка України в останні роки і місяці значно змінює свій вигляд, статус і форму, тобто замість домінування фінансових інструментів (розрахунки, ціноутворення, накопичення, кредитування, інвестування, капіталізація тощо), що прив'язані до резервної фінансової одиниці — долару. Більше уваги приділяється ресурсному забезпеченню економічних процесів. Це пояснюється значною трансформацією ринків ресурсів, виникненням дефіциту та зростанням ціни на них, що значно послаблює раніше діючі фінансові інструменти. Отже, зрозуміло, що без забезпечення реальними матеріальними, (продовольчими, енергетичними) товарами, в першу чергу, потерпає пересічне населення, але і також економічні суб'єкти.

Сьогодні все людство, так і науковці, вважають своїм обов'язком вміти, знати і передбачати майбутнє. У скрутні воєнні часи, які безумовно минуть, лише наука може адекватно, наскільки дозволяє існуючий науковий апарат передбачення, об'єктивно уявити і обгрунтувати, який складеться у повоєнний час.

Таким чином, ми визначили фактори, що будуть впливати на форму-ання стану національної економіки у повоєнний період:

- руйнування інфраструктури (втрата ресурсів і населення), що вимагає ресурсної орієнтації у забезпеченні національної економіки;
- забезпечення попиту населення — першочергові його потреби у продовольстві, житлі, теплі тощо;
- вплив світових економічних процесів на переустрій національних ринків та зміни правил гри на них;
- логістична тенденція у розвитку ринків з превалюванням логістики постачання.

Джерела

1. *Лисюк В. М., Лозова Т. П.* Українська економіка: стан та перспек-тиви у післявоєнний період // *Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах* [зб. наук. пр.]: Матер. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., 17 листоп. 2022 р. Одеса: ТОВ "Лерадрук", 2022. С. 15–26.
2. Логістика товарного ринку: монографія / За ред. Б. В. Буркинського, В. М. Лисюка. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2018. 243 с.
3. Методологічні засади формування ефективної логістики товарних ринків: монографія / За ред. Б. В. Буркинського, О. В. Нікішиної. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2020. 200 с.

О. В. ФЕДЧИК
студент 2 курсу, ННІЕМ НУВГП

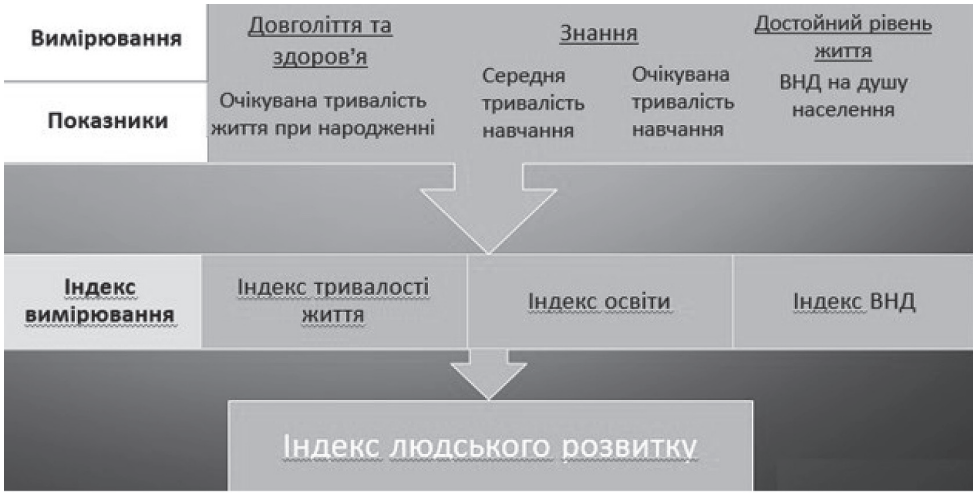
А. Й. ЖЕМБА
науковий керівник, канд. екон. наук,
доцент кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу

УКРАЇНА У ВИМІРІ ІНДЕКСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Людський розвиток — це не просто економічний вимір, а можливість населення повністю реалізувати свій потенціал та вести продуктивне, творче життя, відповідно до своїх потреб та інтересів. Економічне зростання — це лише одна зі складових людського розвитку. Враховуючи шлях України до євроінтеграції та прагнення до соціально-економічних змін, актуальним стає питання розгляду підходів до визначення рівня розвитку людського потенціалу та шляхів його покращення.

Індекс людського розвитку (ІЛР) — це один із найточніших показників реального стану соціально-економічного розвитку держави, інтегральний показник, що кількісно виражає рівень розвитку основних характеристик людського потенціалу на певній території. Він визначається щорічно й опубліковується на відповідних доповідях ПРООН. ІЛР розраховується як середнє геометричне трьох вимірів, для яких оцінюються спеціальні індекси (рисунок) [1]:

1. Індекс очікуваної тривалості життя — оцінка здоров'я та довголіття;
2. Індекс освіти — враховується доступ до освітніх послуг та їх якість;
3. Індекс валового національного доходу — ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності показує матеріальний рівень життя.



Методика розрахунку ІЛР [1]

Ці індекси стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1. Значення розрахованого на їх основі ІЛР також знаходиться в цьому діапазоні. Індекс людського розвитку розраховується окремо для кожної країни, після чого держави ранжуються на основі цього показника.

У рейтингу за ІЛР виділено 4 групи країн: з дуже високим, високим, середнім та низьким рівнем людського розвитку. Варто зазначити, що до 2010 р. ІЛР розраховували як середнє арифметичне 3 індексів і не враховував внутрішньої нерівності. Але у 2010 р. було розширено перелік індикаторів, що вимірюють ІЛР, а сама методика розрахунку була змінено на середнє геометричне 3 субіндексів. Разом з цим було введено 3 нові індикатори на додаток до наявного ІЛР, а саме [1]:

- ІЛР, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності;
- Індекс гендерної нерівності;
- Індекс багатовимірної бідності.

Зміна методики розрахунку призвела до зниження значення ІЛР, але позиції країн у рейтингу майже не змінилися. Особливо вираженими стали зміни у значенні показника для країн, де спостерігається нерівномірний розвиток у різних вимірах.

У звітах ООН дані щодо людського розвитку подаються із деяким запізнення, тому на доповіді за 2020 рік було оприлюднено дані, розраховані за підсумками 2019 року [2]. За результатами звіту, до групи країн з дуже високим рівнем людського розвитку віднесено 66 держав, з високим — 53, середнім — 37, а низьким — 33 країни. У групі країн з високим ІЛР помітна найвища щільність у середніх значеннях. Україна станом на 2020 рік посідає 74 місце, і є країною з високим рівнем людського розвитку. Для даного огляду становище України порівнюється або з країнами тієї ж групи, або з країнами групи з дуже високим рівнем людського розвитку, рівень доходу в яких можна порівняти з українським (ряд країн Центральної та Східної Європи, Латинської Америки) [3].

Найкращу динаміку розвитку цього разу продемонструвала Молдова та Україна, що піднялися на 17 та 14 сходинок у рейтингу відповідно. Україна посіла 74 місце з ІЛР 0,779. За критеріями досліджуваного індексу в нашої країни найкращий стан справ з освітою та грамотністю, помітно гірший зі здоров'ям та довголіттям, а найгірший стан з рівнем життя (економічним розвитком). За період 2000-х років, більшу частину якого в Україні тривав економічний підйом, індекс людського розвитку в країні помітно зріс. Його середньорічний темп приросту був одним з найвищих серед країн Європи та Латинської Америки. Переміщення України у світовому рейтингу з 72-го місця в 2000 р. (за новою методикою розрахунку) на 84 в 2015 р. обумовлене приєднанням в останні роки нових країн до ІЛР. Країни-сусіди України за досліджуваним показником у 2020 році займали вищі позиції. Далі проаналізуємо індекс людського розвитку у 2-х країнах з кожної групи (табл. 1). Уже довгий час найвищу сходинку займає Норвегія і найнижчу — Нігер. У чому ж секрет успіху Норвегії? По-перше, це країна з високим рівнем життя і зарплати. Там майже немає бідних, а так звані "класові" відмінності виражені

дуже слабо. Добробут населення значною мірою залежить від видобування та переробки нафти і газу, оскільки держава займає провідне місце у світі в цих галузях. У Норвегії рівень інфляції та безробіття стабільно низький, порівняно з іншими країнами Європи. Рівень тривалості життя в цій державі один з найвищих у світі — 81,3 року [2]. У ТОП-10 рейтингу — країн з дуже високим рівнем розвитку — увійшли: Ірландія, Швейцарія, Гонконг, Ісландія, Німеччина, Швеція, Австралія, Нідерланди та Данія [2]. Також треба розуміти, що нерівність негативно впливає на показник ІЛР. У 2020 р. втрати через нерівність в Україні становили 6,5 %.

У період з 1990 по 2019 р. ІЛР зріс із 0,705 до 0,779, тобто на 10,6 % (табл. 2). ВНД на душу населення в Україні також стабільно підвищується з 2015 року.

У дослідженнях з розвитку людського потенціалу неодноразово зазначалося, що основним фактором, який визначає позицію нашої країни в цьому рейтингу — сильне відставання за компонентом здоров'я населення. Порівняно з країнами Європи, в Україні відчувається сильна нерівність у тривалості

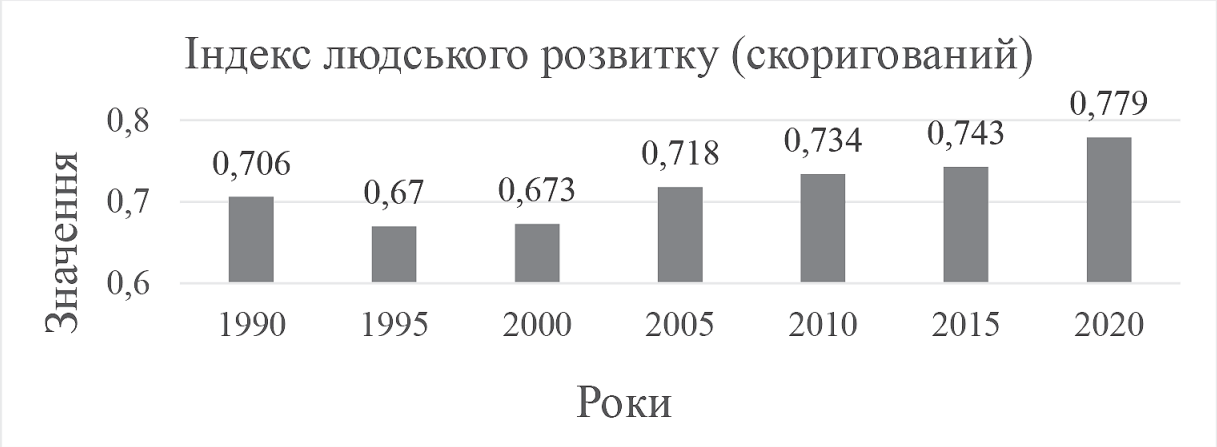
Таблиця 1

Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності для країн світу [4]

Країна	Місце		Група за ІЛР	ІЛР	
	У 2020 р.	Різниця з попереднім періодом		Індекс 2019	Різниця з попереднім періодом
Норвегія	1	—	Дуже високий	0.957	▲ 0.003
США	17	▼ (2)	Дуже високий	0.926	▲ 0.006
Мексика	74	▲ (2)	Високий	0.779	▲ 0.013
Україна	74	▲ (14)	Високий	0.779	▲ 0.029
Киргизстан	120	▲ (2)	Середній	0.697	▲ 0.023
Ангола	148	▲ (1)	Середній	0.581	▲ 0.007
Мавританія	157	▲ (4)	Низький	0.546	▲ 0.019
Нігер	189	—	Низький	0.394	▲ 0.017

Таблиця 2

Динаміка ІЛР України (скоригованого) у 1990–2020 рр.



здорового життя й отримання освіти. Згідно з розрахунками ІЛРН, Україна належить до країн із середнім рівнем нерівності в розрізі аспектів, які стосуються розвитку людського потенціалу. Різниця між рейтингами по ВНД на душу населення і по зведеному ІЛР вказує на те, що отриманий в країні дохід не конвертується належним чином в розвиток у сфері здоров'я та освіти населення. Для подальшого поліпшення стану здоров'я населення лише інвестицій в охорону здоров'я може бути недостатньо. Досвід розвинених країн показує, що необхідне "оздоровлення" способу життя, зміна ставлення людей до власного здоров'я. В Україні, як і в усьому світі, або навіть менш як 1 % населення володіють основними фінансами, а більшість (близько 60 %), живуть за межею бідності. Однією з основних причин такого розподілу фінансів в нашій країні є корупція, яка розвинена набагато вище за вказані вище держави. Для покращення ситуації з нерівністю, Україні варто запровадити дієві методи подолання корупції, здійснити перерозподіл фінансування, впроваджувати нові технології тощо. Потрібно прагнути кращих стандартів, орієнтуватися на країни з вищими показниками, на людський фактор, вирішити проблему бідності, розробивши програму комплексного розвитку економіки, підвищувати соціальні стандарти.

Отже, людський фактор є одним з найважливіших в питанні соціально-економічного прогресу. Людський розвиток треба ставити за мету економічного розвитку, дбаючи про населення, покращення умов життя, розширення можливостей людини. Щоб підвищити рівень освіти, охорони здоров'я й соціокультурну складову людського розвитку, держава спочатку мусить вирішити проблему бідності, сформувавши програму комплексного розвитку економіки, а після цього підвищувати соціальні стандарти.

Джерела

1. Индекс развития человеческого потенциала — информация об исследовании. [Електронний ресурс] / Центр гуманитарных технологий. URL: http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index
2. ООН опублікувала індекс людського розвитку в країнах світу за 2020 рік. Центр гуманітарних технологій. [Електронний ресурс]. URL: https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index
3. Доповідь про людський розвиток 2016. Людський розвиток для всіх і кожного / пер. з англ.; ПРООН. М. : Весь Світ, 2016.
4. Human Development Report 2020: The next frontier, Statistical annex, United Nations Development Programme (UNDP).

К. К. КОСТКІН
аспірант, ННІУЕБ МАУП

ОПТИМІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ЛОГІСТИЧНОГО ВІДОБРАЖЕННЯ

Бізнес-процес — це сукупна послідовність процесів перетворення ресурсів, даних, вказівок отриманих на вході, в кінцевий продукт чи послугу, що має цінність для конкретного клієнта чи клієнтів, на виході. Бізнес-процеси присутні в будь-якій організації, незалежно від форми власності. Іноді вони задокументовані, що приносить відчутний приріст якості виконання робіт, а іноді ні, що є поганою ознакою в рамках розвитку організації, оскільки зникає можливість працювати над ефективністю процесу.

Вдосконалення ефективності бізнес-процесів — це сукупність методів та підходів, які дають керівникам підприємства можливість підвищити ефективність його роботи. Головною метою вдосконалення є поліпшення бізнес-процесів, що допомагає зробити їх більш ефективними. Перед початком процесу вдосконалення, перш за все необхідно сформулювати його цілі та критерії. У свою чергу цілі та критерії базуються на ключових показниках процесів, що визначають ефективність і конкурентоспроможність організації.

Показники можуть бути зібрані в п'ять груп: результативність, вартість, час, якість і фрагментація. Показники часу, тобто тривалість є одним з основних факторів, що визначають конкурентоспроможність організації.

Найбільш конкурентоспроможними на ринку виступають компанії, цілі яких мають найбільш короткі терміни виконання зі швидким задоволенням запитів користувачів. Як внутрішніх, так і зовнішніх. У якості піддослідного для оптимізації буде розглянуто саме внутрішній процес.

Як відомо, інформаційна безпека, та захист відіграє одну із ключових ролей у комерційних структурах. Саме до одного із ключових процесів ІБ пропонується застосувати оптимізацію: Реагування на інцидент інформаційної безпеки. Даний процес характеризується необхідністю максимально оперативного вирішення проблеми, та зазвичай при його проходженні виникають непередбачувані та тривалі затримки на етапах, які прямо не стосуються вирішення проблеми.

Розглянемо детальніше етапи процесу, прописаного згідно стандартів ISO 27000 [1].

- Реєстрація. Відбувається первинна ідентифікація і локалізація проблеми, визначаються первинні ураження та ризики; подія ідентифікується саме як інцидент.
- Класифікація. Проводиться повна оцінка ситуації, визначається критичність та можливий негативний вплив, об'єм заподіяної шкоди.

- Технічний комітет. Розглядаються шляхи вирішення проблеми, згідно отриманими на етапі класифікації даними. Проводиться узгодження необхідних ресурсів та кроків для вирішення проблеми.
- Група комплексної безпеки. Підтверджується виділення ресурсів та ступінь впливу на робочі процеси.
- Пошук аналогів у банку інцидентів. Проводиться пошук аналогій що мали місце, для оптимізації знешкодження проблеми.
- Знешкодження джерела інциденту. Відбуваються роботи по вирішенню інциденту.
- Підтвердження знешкодження групою комплексної безпеки. Підтверджується знешкодження джерела впливу.
- Ліквідація наслідків інциденту. Проводиться усунення негативних наслідків, заподіяної шкоди, відновлення працездатності систем.
- Звіт для групи комплексної безпеки. Надається звіт по результатам роботи, доцільності використаних ресурсів.
- Внесення інформації в банк інцидентів. Для використання у майбутньому, для оптимізації робіт.

На перших погляд кроки процесу є необхідними та достатніми. Та узявши за основу 73 події, що мали місце у реальній комерційній структурі, було виявлено значні втрати часу на погодженні ресурсів, підтвердженнях. Також у реальності деякі етапи взагалі були "прохідними", тобто не використовувалися. Було прийнято рішення про оптимізацію часової складової. У якості експерименту пропонується застосувати логістичне відображення:

$$X_{n+1} = r X_n (1 - X_n),$$

де r — безрозмірний параметр, що характеризує швидкість розвитку популяції.

Дана модель була обрана виходячи з простоти апроксимації: зміна часових витрат заміняє собою зміну кількості істот у популяції, а також важливим фактором є наявність у коефіцієнта r фіксованих меж "здорової", та "небезпечної поведінки". Величина менше 0,37 вважається нижньою критичною межею; величина більша за 3,18 верхньою. Саме ці значення приймемо індикатори. Також потрібно окреслити наступні припущення:

- Роботи виконуються кваліфікованими спеціалістами, тому відсутня необхідність застосування коригуючих коефіцієнтів.
- За основну задачу приймається максимальне скорочення часу на знешкодження джерела загрози.
- Кількість подій дані по яким використані становить 73.
- За початкову, еталонну одиницю часу виконання етапу приймаємо 1 робочу годину; за максимальний витрачений на етап час: 40 робочих годин.

Для отримання числових значень логістичне відображення приводимо до диференційного рівняння:

$$dP/dt = rP(1 - P/K),$$

де P — витрачений на етап час; K — максимальний витрачений на етап час; r — шуканий параметр, згідно якого буде оцінюватися доцільність етапу.

Результатами розрахунків стали наступні величини:

- Реєстрація: 0,098;
- Класифікація: 1,268;
- Технічний комітет: 9,068;
- Група комплексної безпеки: 12,188;
- Пошук аналогів у банку інцидентів: 0,029;
- Знешкодження джерела інциденту: 2,340;
- Підтвердження знешкодження групою комплексної безпеки: 27,592;
- Ліквідація наслідків інциденту: 11,408;
- Звіт для групи комплексної безпеки: 15,990;
- Внесення інформації в банк інцидентів: 11,212.

Застосовуючи порівняння с критичними межами, можна провести інтерпретацію результатів та трансформувати процес у робочу модель з оптимальним часом виконання. Етап реєстрації залишається без змін, як ініціююча подія, класифікація також без змін. З огляду на прийняте допущення про кваліфіковане виконання робіт етапи: "Технічний комітет", "Група комплексної безпеки", "Підтвердження знешкодження групою комплексної безпеки" та "Звіт для групи комплексної безпеки" вирішено виключити з процесу, замінивши регулярною звітністю для Комплексної безпеки поза межами процесу. Етап "Пошук аналогів у банку інцидентів" виявився зайвою ланкою, яку не використовували, його також було виключено. По етапам "Ліквідація наслідків інциденту" та "Внесення інформації в банк інцидентів" було створено окремі, пов'язані процеси, які доповнювали, та виконувалися не залежно від основного процесу.

Зрештою процес Реагування на інциденти інформаційної безпеки набув такого вигляду: Реєстрація → Класифікація → Знешкодження джерела інциденту. З підпорядкованими окремими процесами по Ліквідації наслідків та Внесенню інформації до банку даних.

Джерела

1. ISO 27000:2018. Quality management systems – Requirements – ISO. 2018. 27 c.
2. *Заславский Г. М.* Стохастичность динамических систем. М. : Наука, 1984. 272 с.

Л. О. МАЛИК
канд. екон. наук, доц.,
Національний лісотехнічний університет України

Л. Г. КВАСНІЙ
канд. екон. наук, доц.,
Прикарпатський інститут ім. Михайла Грушевського ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ – ПРАВОВА ПРОБЛЕМА УКРАЇНИ

Різновидом корупції в світовій практиці вважається дія окремих осіб, груп або фірм як в державному, так і в приватному секторі з метою впливу на формування законів, законодавчих актів та інших інструментів державної політики.

Тим самим забезпечуються певні переваги в процесі перерозподілу державної власності і фінансових ресурсів на свою користь. Особливим різновидом корупції на міжнародній арені є політична корупція. Цю форму корупції активно використовують США для просування свого імперського впливу в багатьох країнах світу. Вони створили достатньо ефективний корупційний механізм просування своїх національних інтересів, в тому числі в Сербії, Польщі, Чорногорії, Грузії, Казахстані, Киргизії, Україні.

Реальні зміни, які зможуть призвести до дійсного поліпшення антикорупційної практики, настануть тільки в результаті впровадження відповідних зобов'язань, як у внутрішні документи всіх підприємств, незалежно від їх розмірів і форми власності, так і в законодавство окремих міністерств та відомств розвинених країн і країн, що розвиваються. У світовому масштабі посилення інститутів контролю, зміцнення правової бази і більш суворе регулювання зможуть забезпечити зниження рівнів корупції, що дозволить будь-якому громадянинові зіграти більш значну роль в справах свого суспільства, а це призведе до зростання темпів розвитку і підвищення рівня життя найменш захищених груп населення [1].

Дослідження показують, що ряд країн прийняли закони проти корупції, однак це тільки початок боротьби, оскільки непорядні чиновники і їхні клієнти придумують нові способи самозбагачення. Очевидно, що закони повинні узгоджено і рішуче застосовуватися на практиці. У кримінальних кодексах,на нашу думку, повинні бути не тільки ослаблені спонукальні мотиви корупції, а й посилені каральні заходи за неї. Тому вважаємо, що проблема корупції невирішеною буде до тих пір, поки закони не відображатимуть громадянське почуття справедливості. Крім цього, незалежна, така, яка заслуговує довіри, судова влада необхідна для правильного застосування законів. Навіть кілька скомпрометованих суддів можуть зганьбити чесну діяльність інших і підірвуть довіру як до держави, так і до суду. Для прикладу, судова

система Індії, колись сприймалася як об'єкт політичних маніпуляцій, була реформована і очолила викриття і розслідування найбільш гучних випадків корупції.

"За всі роки незалежності, в Україні так і не сформувалась судова влада, що справді забезпечує верховенство права. Суди і судді і далі залишаються корумпованими і залежними від політиків та олігархів" [2]. Таким чином, вважаємо, що судова реформа повинна включати заходи щодо поліпшення інформованості населення, а також заходи з навчання журналістів вмінню писати про судові розгляди.

За 2021 рік Україна продемонструвала незначне падіння в світовому "Індексі сприйняття корупції" організації Transparency International. За даними "Індексу сприйняття корупції" за 2021 рік, Україна за рік погіршила свій показник з 33 до 32 балів. Таким чином, Україна посіла в рейтингу 122 місце, яке розділила з африканською Есватіні (Свазіленд). У 2020 році Україна була на п'ять сходинок вище та посідала 117 місце в рейтингу, в якому представлені 180 країн [4].

Для підвищення ефективності антикорупційної реформи в Україні доцільно завершити конкурси й обрати професійних, незалежних і доброчесних керівників органів антикорупційної інфрастурктури. Крім того, українська влада, на думку ТІ, має ухвалити державну Антикорупційну стратегію та програму з її імплементації, а також провести реформу конституційного правосуддя з урахуванням висновків, наданих Венеціанською комісією.

Необхідно забезпечити прозорий облік державної власності та продовження курсу на приватизацію, а також мінімізувати ризики ухвалення законопроєктів, які виводять закупівлі з-під дії закону України "Про публічні закупівлі".

Вимога до державних чиновників задекларувати своє майнові доходи, може допомогти результативності антикорупційної роботи. Деякими законодавствами передбачено пред'явлення звинувачення представникам влади тільки тому, що вони володіють майном, яке несумісне з їх легальними доходами; в подібних випадках зазвичай самі представники влади повинні довести, що майно було придбано чесним шляхом.

У другій половині XX століття корупція все більше набирала ознак міжнародних проблем. Масового характеру набуває підкуп вищих посадовців за кордоном транснаціональними корпораціями. Результатом стає те, що корупція в одній окремій країні стала все більш негативно позначатися на розвитку інших країн. Це пов'язано як з масштабами поширення самого явища, так і з посиленням уваги світової спільноти до цієї проблеми.

В кінці минулого — на початку цього століття був створений ряд міжнародних організацій для протидії глобальній корупції. Відзначимо, що наша країна увійшла майже в усі подібні організації і взяла на себе зобов'язання виконувати їх рішення. Так, Україна підписала Конвенцію Ради Європи про кримінальну відповідальність за корупцію (1999), Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (2000 р.) Конвенція ООН проти корупції (2003 рік) була підписана 31 жовтня 2003 або ратифікована в

2006 р., ратифікаційні грамоти передані в секретаріат Ради Безпеки ООН в травні 2006 р. 7 грудня 2021 року підписано Меморандум про спільні дії з антикорупції в Україні. Ініціатива має сприяти створенню прозорого середовища, у якому неможлива корупція, що буде стимулювати розвиток економіки, компаній та суспільства. Наказом Міністерства освіти і науки України 23 березня 2021 р. № 353 затверджена Антикорупційна програма Міністерства освіти і науки України на 2021–2023 роки.

Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021 затверджено Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки, яка визначає основні засади та напрями подальшого сталого функціонування та розвитку системи правосуддя з урахуванням кращих міжнародних стандартів та практик [4].

Джерела

1. Боротьба з корупцією — глобальний масштаб // Сайт Національної безпеки. URL: http: // www.nacbez.ru/aknrionitor/ print-article.php?id=97
2. Судова реформа в Україні: короткий огляд. URL : https://dejure.foundation
3. Україна опустилася в рейтингу "Індекс сприйняття корупції". URL: https:// www.dw.com
4. Судова реформа. Міністерство юстиції. URL : https://minjust.gov.ua

Л. Г. КВАСНІЙ

канд. екон. наук, доц.,
Прикарпатський інститут ім. Михайла Грушевського ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

М. С. КОВАЛЬКО

здобувач вищої освіти першого рівня підготовки

РЕГУЛЯТОРНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ

Інтернет — сучасне середовище спілкування. Завдяки своїй глобальності, розповсюдженню, відкритості та взаємодії Інтернет є першим ЗМІ, що дозволяє користувачам з будь-якої країни вільно публікувати інформацію та вести бізнес через Інтернет. Користувачі можуть вибрати особисту улюблену інформацію та розваги через Інтернет, а також можуть купувати та продавати акції онлайн. Інтерактивна природа Інтернету значно змінила традиційні відносини між споживачами та постачальниками . Подібним чином уряд поступово надає своїм громадянам послуги, включаючи освіту, медичне обслуговування та державну інформацію через Інтернет.

Важливим питанням є конфіденційність користувача. Оскільки Інтернет — це віртуальний простір, багато користувачів можуть подумати, що він анонім під час пошуку інформації в Інтернеті, він не бачить інших, а інші не бачать себе. Але насправді Інтернет записав кожен веб-сайт або кожне посилання, які користувач відвідав, і доступ до веб-сторінок, онлайн-замовлення, а також надсилання та отримання електронної пошти — все буде зареєстровано в режимі онлайн. Ці дані можуть відображати профіль онлайн-життя користувача, а також це призводить до проблеми конфіденційності користувача. Коли люди переглядають або роблять покупки в Інтернеті, їх часто просять надати особисту інформацію. З іншого боку, оператори веб-сайтів часто не пояснюють користувачам, як будуть використовуватися зібрані персональні дані. Оператори мереж часто організовують інформацію про користувачів і створюють особисті файли користувачів або продають чи здають в оренду інформацію іншим компаніям, наприклад рекламодавцям, щоб отримати гонорари за рекламу.

Оскільки завдяки електронній комерції особисту інформацію споживачів легко отримувати або використовувати іншими, споживачі будуть турбуватися про онлайн-транзакції та не будуть повністю використовувати Інтернет для активного здійснення електронних транзакцій [1]. Згідно з опитуваннями, проведеними за кордоном, можна побачити, що якщо споживачі сумніваються щодо захисту конфіденційності, яку вони можуть отримати для своїх особистих даних в Інтернеті, це суттєво вплине на швидкість розвитку електронної комерції. Таким чином, необхідно вирішити на законодавчому рівні, як онлайн-бізнес повинен інформувати користувача про використання зібраної особистої інформації, чи має користувач право змінювати свої персональні дані, оскільки онлайн-бізнес розкриває її без згоди користувача.

Важливим є питання системи шифрування та дешифрування. В електронній комерції висуваються високі вимоги до безпеки та надійності інформації, що надається користувачами, особливо інформації про онлайн-платежі та розрахунки. На відміну від факсів і голосової пошти, які передаються через підземні кабелі, Інтернет передає інформацію через велику кількість об'єднаних у мережу комп'ютерів. Тому, коли споживачі роблять покупки в Інтернеті, у них виникає багато сумнівів щодо розкриття незашифрованої інформації про платежі та розрахунки в Інтернеті, що, безсумнівно, перешкоджатиме популяризації електронної комерції [2].

На нашу думку, потребує вирішення питання: яку юридичну відповідальність несуть особи, які завантажують програмне забезпечення для шифрування з Інтернету та використовують його?

Також актуальним є питання, що стосується сертифікату безпеки. Вважаємо за доцільне створити національний центр сертифікації електронної комерції, щоб мати авторитетний, але повністю незалежний неурядовий орган сертифікації по всій країні. Центр сертифікації може створювати філії по всій країні для формування системи сертифікації з централізованим керівництвом та ієрархічним управлінням.

Все більш актуальним постає питання комп'ютерної злочинності [3]. Зі швидким зростанням кількості користувачів Інтернету відповідно зросла кількість злочинів з використанням Інтернету, таких як: шахрайство, порушення прав, наклеп, незаконний продаж, порушення особистої приватності та комерційної таємниці чи навіть державної таємниці через Інтернет. Незважаючи на те, що сучасна комп'ютерна злочинність у нашій країні є лише вершиною айсберга, необхідно вживати превентивних заходів проти явища комп'ютерної злочинності.

Джерела

1. *Балик У. О.* Електронна комерція як елемент системи світового господарства / У. О. Балик, М. В. Колісник // *Вісн. Нац. ун-ту "Львівська політехніка"*. Логістика. 2014. № 811. С. 11–19.
2. *Філіппова Л. Л.* Електронна комерція: за і проти // *Вісн. НТУ "ХПІ"*. 2013. № 44. С. 58–65.
3. *Ховрак І. В.* Електронна комерція в Україні: переваги та недоліки // *Економіка. Фінанси. Право*. 2013. № 4. С. 16–20.

І. М. БЕЖЕНАР

канд. екон. наук, ст. наук. співробітник відділу підприємництва, кооперації, ННЦ "Інститут аграрної економіки"

Г. І. СКИБА

канд. екон. наук, доц., ННІУЕБ МАУП

СТВОРЕННЯ СІМЕЙНИХ ФЕРМ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Військова агресія росії загострила питання розвитку сільських територій. Ще більшої ваги набувають питання децентралізації і пошук шляхів самозабезпечення регіонів. Одним із шляхів, що сприяє збільшенню рівня зайнятості і зростання доходів населення в сільській місцевості, залучення інвестиційних ресурсів в аграрне виробництво є підприємництво у вигляді сімейних ферм. На міжнародній арені сімейні ферми є розповсюдженим типом господарювання, в Україні ж даний процес лише набирає обертів. Для порівняння у США сімейні ферми різних типів разом складають 99 % господарств загалом і 90 % виробництва у сільськогосподарському секторі. Також в умовах технічної та технологічної революції в розвинутих країнах домінували саме сімейні ферми. Сучасний аграрний розвиток розвинутих країн світу не виключає, а передбачає використання потенціалу сімейних фермерських господарств не лише як виробників продовольчої продукції, а й

як носіїв сільського способу життя. У світовій господарській практиці панує ставлення до сімейного фермерського господарства як до специфічної форми господарської діяльності, що є надзвичайно чутливою до зовнішнього регулюючого впливу. Сімейне фермерське господарство у світі сприймається як гарант продовольчої безпеки, інструмент політики зайнятості сільського населення, економічна основа сільської місцевості. Тому усіляко створюються умови і мотививують сімейних фермерів.

Проблеми сталого розвитку сільських територій розглядалися в роботах Губені Ю. Є., Залізко В. Д., Кропивко М. Ф., Маліка М. Й., Прокопи І. В., Талавирі М. П. та багатьох інших. Проте потребує подальших досліджень розвиток сільських територій через створення сімейних ферм.

Мета та завдання дослідження — дослідити підприємницьку складову розвитку сільських територій через активізацію формування сімейних ферм, які можуть сприяти розвитку сільських територій.

Міжнародний досвід свідчить про важливу роль сімейних ферм, як офіційних суб'єктів аграрного ринку у країнах що характеризуються розвинутою ринковою економікою. Дані господарства впливають на сталий розвиток сільського господарства та сільських територій.

Сімейна ферма, як соціально-економічне утворення, де суб'єктом господарювання виступала родина, що виробляє товарну продукцію на присадибній/пайовій земельній ділянці відоме в Україні давно, проте до недавнього часу такі господарства здійснювали свою діяльність "неофіційно". Наразі дана форма господарювання сімейного типу (у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають) може здійснювати свою господарську діяльність "офіційно", як у формі юридичної так і через реєстрацію фізичної особи підприємця з метою отримання підприємницького доходу [1].

Світовий досвід доводить, що за умови державної фінансової підтримки та підтримки місцевих органів влади, як засобу мотивації селян до створення сімейних ферм така ферма може стати тим драйвером сталого розвитку сільської території, який сприятиме самоорганізації місцевого населення та ведення ним підприємницької діяльності і як наслідок розвиток сільської території.

Основним мотиваційним фактором селян для переходу зі статусу ОСГ (яке не є перспективним в майбутньому через відсутність належного доступу до ринків збуту сільськогосподарської продукції та дотацій, кредитних ресурсів) до сімейної ферми (яка поступово набуває конкурентоспроможності) є збільшення доходу та можливість інтеграції у ринковий простір, а також одержання дотацій і субсидій з державного та місцевого бюджетів.

Наразі державна політика спрямована на підтримку таких господарств. Тому розроблені відповідні заходи, як на рівні держави, так і на рівні міських рад. Наприклад програма розвитку Волинської міської територіальної громади на 2022–2026 роки передбачає одержання сімейними фермами коштів з місцевого бюджету на: здешевлення вартості висіяного сертифікованого насіння і посадкового матеріалу та ін [2].

Проте слід відзначити, що самотужки сімейним фермам буде важко конкурувати з аграрними гігантами, наприклад агрохолдингами, тому пропонується створення на їх основі кооперативів. Кооперація сімейних ферм є шляхом оптимізації діяльності сімейних ферм, адже такий кооператив матиме змогу продукувати та реалізовувати оптові партії продукції і сприятиме підвищенню доходів сільського населення (членів сімейних ферм) та розвитку сільських територій. А економічна ефективність сімейних ферм це і розвиток аграрного сектору України і сільських територій [3].

Також на відміну від агрохолдингів, які вирощують переважно експортно-орієнтовану продукцію сімейним фермам доцільно орієнтуватися на виробництво плодово-ягідної, овочевої та нішевої продукції, бджільництві, рибальстві, вирощуванні раків і равликів, вирощуванні ВРХ з подальшою переробкою молоко та м'яса (міні цехи) тощо.

Отже, міжнародний досвід свідчить про пріоритетність сімейних ферм на внутрішньому ринку агропродовольчої продукції та ефективність їх діяльності, як частини сільської економіки. Активізація сімейних ферм в Україні також має перспективи позитивного впливу на аграрний сектор та розвиток сільських територій. Дані сімейні господарства є найбільш мотиваційно спрямованими (власник голова сім'ї, господарство — власність сім'ї, участь сім'ї у власному капіталі), адже в першу чергу вони дбають про самозабезпечення продовольством і доходами. Сімейні ферми можуть зайняти достойну позицію як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках при умові одержання підтримки та сприяння з боку держави та суспільства — заохочення трансформації сімейних господарств у господарства товарного спрямування.

В період воєнного стану потрібно також робити все можливе на державному рівні для підвищення конкурентоспроможності таких господарств, їх зміцнення та подальшого розвитку, адже вони мають безпосередній вплив на розвиток сільських територій, де функціонують.

Сімейні ферми виступають своєрідним фундаментом для утворення кооперативів, які сприятимуть виробництву оптових партій продукції, ефективно вирішуватимуть питання логістики та збуту.

Джерела

1. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про фермерське господарство" щодо стимулювання створення та діяльності сімейних фермерських господарств". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1067-19#Text
2. Державна підтримка фермерських господарств та інших виробників сільськогосподарської продукції. URL: https://volodymyrrada.gov.ua/derzhavna-pidtrymka-fermerskyh-gospodarstv-ta-inshyh-vyrobnykiv-silskogospodarskoyi-produkcziyi/
3. Перспективи розвитку сімейних фермерських господарств в Україні. URL:http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=419:agropromislovij-sektor-2&catid=8&Itemid=350

С. П. АЗІЗОВ
д-р екон. наук, проф., ННІУЕБ

О. Ю. МАРЧУК
студент 4 курсу спеціальності "Менеджмент", ННІУЕБ

ЦИФРОВІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Цифровізація — одна з визначальних тенденцій удосконалення людської цивілізації, яка формує більш інклюзивну спільноту та кращі механізми управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти, банківської, страхової справи, підвищує якість та охоплення державних служб, розширює спосіб співробітництва людей та міжнародну комунікацію, а також дозволяє скористатися. величезним розмаїттям товарів за нижчими цінами, які можна замовити в іншій країні. Пандемія Covid-19 та воєнне становище країни засвідчили важливість та потребу цифрових спецтехнологій у добробуті населення та становленні національної економіки. Впровадження в життя будь-яких нових технологій, зокрема цифрових, — процес, безумовно, довгий і несе в собі безліч невідомих викликів та небезпек для соціуму. Їх зазвичай поєднують у три групи: соціально-економічні, техніко-організаційні та природні. Всі ці технології ми усвідомили у XX столітті, впроваджуючи у реальну економіку досягнення науково-технічного прогресу. Зрозуміло, що становлення масового виробництва свого часу стимулювало глибоке освоєння соціальних та правових питань організації реальної економіки — адекватна плата за працю, система пільг і компенсацій, морального та фізичного стимулювання. Запозичивши звичку Р. Форда, ми почали освоювати навіть соціально-психічні чинники, що характеризують ставлення людини до праці, психологічного клімату в колективі, сім'ї, мотиви до праці, гуманізація стосунків в організації. Сьогодні все ретельніше ми впроваджуємо суспільно-політичні чинники виробництва сприятливих умов праці, винахідництва та інноваційної діяльності.

Суспільство запам'ятало й те, що через відсутність правових і законів безперервно існує ймовірність прояву ризикованостей, що стало аксіомою управління, що у природі немає абсолютно безпечних для життя людини явищ — все ризиковано і вимагає створення певних умов роботи. Недостатність розумінь і недолік методологічно опрацьованих наукою та утворенням обґрунтувань при фактичному впровадженні нових умінь та технологій у реальну економіку безперервно веде до серйозних інженерно-технічних та гуманітарно-освітніх завдань і навіть аварій. І колективно з тим, вступаючи в електронну еру, ми лише необдумано ставимося до визначення в законодавчих та нормативно-правових документах фундаментальних для розуміння

уявлень, як “інформація”, “інформаційне джерело”, “інформаційна безпека” тощо. А огляд світових тенденцій становлення соціуму в XXI столітті дозволяє стверджувати, що подальше становлення країн відбуватиметься в умовах великих технологічних та психоемоційних викликів та ризиків. На цих засадах вже сьогодні відбувається становлення суспільств, їхньої політики, військової справи і, безумовно, науки та освіти. Ризик стає фундаментом нової економіки, основою конкурентоспроможності держав, де створюються нові проривні технології надвисокого рівня.

Найчастіше цифрову економіку визначають як економіку, що базується на мережному використанні цифрових інформаційно-комунікаційних спецтехнологій, щоправда, незважаючи на те, що термін “цифрова економіка” з’явився ще більше двадцяти років тому, досі у світі загальноприйнятого та гармонізованого її визначення немає, бракує достовірних статистичних даних про її основні компоненти та аспекти. Крім цього, в іноземних джерелах акцент робиться на технологіях взаємодії економічних представників, вводяться уявлення віртуального чи “гібридного світу”, що є результатом злиття реального та віртуального світів, де можливість здійснення всіх “життєво необхідних” дій відчувається в реальному світі через уявний. Цифрову економіку сприймають як господарську активність, у якій ключовим чинником виробництва є дані у цифровому вигляді чи активність з розробки, поширенню та використання цифрових технологій і пов’язаних із нею товарів та служб. Останнім часом з’явилося ще одне тлумачення цього терміну, за яким цифрова економіка — це доповнення до реальної економіки.

Всі ці цифровізацаційні змін в національній економіці дозволяє впроваджувати чи вдосконалювати стратегії розвитку на підприємстві, тому що є всі умови для цього ефективного впровадження.

Цифровізація розглядається нами як сучасний етап революції, специфіка якого полягає у розширенні практики використання даних у цифровій формі. Цифровізація зачіпає різні сторони у суспільному розвитку, найбільш суттєві трансформації очікуються у промисловості, яка має якісне оновлення зокрема пов’язане у переході до кросс-індустріальних цифрових виробничих екосистем.

У силу технічної організаційної складності формування такого роду екосистем (підприємств), високих ризиків їх розробки та успішного впровадження, у роботі з цифровізації промисловості важливу роль має відігравати держава.

Значимість державного регулювання та підтримки нових цифрових технологій підтверджується як вітчизняним, так і зарубіжним досвідом. У зв’язку з цим заходи щодо цифровізації промисловості мають бути інкорпоровані у державну промислову політику. Це дозволить за рахунок цифровізації вирішити актуальні для сучасної України завдання прискорення промислового зростання, створення імпортозамінних виробництв, підвищення продуктивності праці в промисловості та інші інноваційні методи, які призведуть до стратегічного розвитку підприємства.

Джерела

1. *Каліна І. І.* Концепція побудови активізації аграрного підприємства в умовах цифрової економіки // Вчені записки Ун-ту "КРОК". Вип. 55 С. 176–183.
2. *Каліна І. І., Палій С. А., Шуляр Н. М.* Визначення основних пріоритетів реалізації стратегії цифровізації підприємств в умовах воєнного стану // Наук. пр. МАУП. Економічні науки. № 3 (66). С. 63–69.

Ю. О. ЄРЕМЕНКО
канд. екон. наук, доц., ННІПСН

К. С. МЕЛЬНИК
студентка 4 курсу спеціальності "Журналістика", ННІПСН

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОЗНАКИ РЕКЛАМИ В НОВИХ РЕАЛІЯХ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

Сьогоднішній день та його реалії піддають випробуванню увесь підприємницький світ. Поширення коронавірусної хвороби та військове становище країни впливає не тільки на цивільних людей, а й на бізнес. І саме тут постає питання ефективної реклами, як одного із інструментів, що може покращити становище того чи іншого суб'єкта господарювання.

Окрім вже зазначеного, варто констатувати, що численні праці науковців свідчать про те, що під час глобалізації світової економіки ключовою передумовою успіху підприємця та його діяльності є видатки на ведення рекламної діяльності. Слід зазначити, що дана тематика є доволі актуальною з точки зору науки, при цьому треба додати, що розгляд відбувається в усіх можливих її аспектах. Науковці-юристи досліджують її правове забезпечення, соціологи досліджують її вплив на суспільство тощо. Проте потрібно наголосити, що попри таку зацікавленість науковців до рекламної діяльності, ця тема залишається відкритою для досліджень, адже комплексного аналізу цих питань наукою ще не проводилося.

Повертаючись до реклами, варто зазначити, що кожна успішна та діюча реклама повинна дійсно захоплювати її споживачів, а отже повинна бути креативною. Креативна реклама — запорука успіху виробника товару або ж надавача послуг. Це зумовлено тим, що саме креативна реклама є такою, що виділяє той чи інший товар або послугу із її конкурентної групи. Вона дозволяє нам прослідковувати найбільш можливий вплив на споживача, викликаючи при цьому в останнього виключно позитивні емоції до товару або послуги, що в свою чергу є головною функцією реклами.

Реклама вже давно не є новинкою для сучасної людини. Вона стикається з нею усюди, і соціальні мережі не є винятком. Соціальні мережі об'єднують

величезну кількість людей, і сьогодні вони реалізують потребу сучасної людини, що багаторазово зросла, в комунікації практично на тому ж рівні, що і реальне спілкування або спілкування наживо. Впровадження реклами у соціальні мережі не здається новаторством, оскільки будь-який власник бізнесу, керівник організації, директор підприємства та інші розуміють, що реклама має бути опублікована там, де цільова аудиторія її побачить. Тому соціальні мережі є однією з найкращих платформ для розміщення реклами [1].

Можна виокремити наступні види реклами [2]:

Комерційна (економічна) реклама. Метою економічної реклами стає споживач (потенційний покупець), запропонувавши товар якого, можна отримати натомість від нього прибуток.

Соціальна реклама — виходить за рамки економічних завдань, спрямована на досягнення благодійних та інших суспільно корисних цілей: популяризація здорового способу життя серед населення; підтримка незахищених верств населення; боротьба з забрудненням навколишнього середовища; популяризація громадських організацій і фондів, метою яких є допомога оточуючим людям, зокрема дітям.

Політична реклама (в тому числі передвиборна). У наш час вона все частіше виступає як засіб боротьби за виборців, за їхні голоси. Саме з її допомогою деякі партії і політики намагаються завоювати собі місце при владі.

За фінансовим принципом [3, *54–55*]: Активна — оплата за рекламні дії проводиться потенційному клієнту (прямо чи опосередковано). Пасивна — потенційний клієнт не приймає участь в розподілі рекламного бюджету і тому є пасивним спостерігачем. За місцем і способом розміщення: Телевізійна (відеоролик в рекламному блоці, рекламна пауза, текст в рухомому рядку, телеоголошення, віртуальна реклама, спонсорство). Радіо, друкована (розрізняють рекламу в пресі та іншу: листівки, наклейки, візитки). Інтернет-реклама (реклама в мережі Інтернет: текстові блоки, банери, контекстна реклама, реклама в блогах, реклама на мапі, Піксельна реклама, “хмара тегів”, продають тексти та ін.).

Внутрішня (Indoor-реклама). Ambient media — реклама, яка обмежується від традиційних комунікативних форм і просувається ближче до споживача — в інтимну сферу цільової групи, — розробляючи нові носії, відмінні від класичних засобів масової інформації в громадських місцях.

Зовнішня (Outdoor-реклама) Промостійка (рекламна або торгова стійка), Промостол — легка розбірна або нерозбірна конструкція для проведення промоакцій, дегустацій, представлення нових товарів, послуг тощо. Промостійка складається з тумби і фризової панелі. Лицьова сторона тумби та фриз призначені для нанесення рекламного зображення. Троли (від англ. *Troll*) — двосторонні рекламні конструкції, перпендикулярно розташовані над проїзною частиною на вертикальних опорах, обладнані підсвічуванням зсередини, за рахунок чого дуже ефективні в темний час доби. Підсвічування зазвичай здійснюється люмінесцентними світильниками.

Білборди (від англ. *Billboard*) — окремі щити з рекламними плакатами 6 × 3 м, 8 × 4 м. Суперсайти — окремо стоячі щити з рекламними плакатами,

як правило, розміром 12 × 5 м. Ситилайт (від англ. *Citylight*) — тротуарне панно. Конструкція, що встановлюється на тротуарах і уздовж проїзної частини. Забезпечена підсвічуванням [4].

Брандмауер — величезний плакат або щит на стіні будівлі.

Стрітлайн (від англ. *Streetline*), курінь, штендер — виносна складна конструкція з інформацією на одній або двох рекламних поверхнях. Виготовляється з металу або пластику. Типовий розмір: 0,6 × 1,35 м, форма рекламного поля - арка або прямокутник. Встановлюється на тротуарі.

Бізнес-карти (від англ. *Business cards*) — найчастіше, конструкція з металу або пластику у вигляді панно. Містить певну кількість осередків, в яких розташовується друкована рекламна продукція в форматі 9 × 5 см. Застосовується в торгових центрах, в кінотеатрах, в роздрібних мережах.

Призматрон. Інформаційний покажчик та інші. Медіафасади. Транзитна (реклама на транспорті). Реклама на приватних автомобілях (брендування транспорту). Реклама на бортах і в салонах маршрутних таксі. Реклама на бортах і в салонах наземного муніципального громадського транспорту (автобуси, тролейбуси, трамваї). Реклама в метро (на станціях, на вході і виході, в тунелях, в вагонах). Реклама в аеропортах (на дисплеях терміналів). Реклама на лайтбоксах таксі (світлові короби).

Альтернативна: Реклама в фітнес-клубах. Реклама в кінотеатрах. Реклама на парковках (Parking-реклама). Реклама в місцях продажів (BTL, промоушен, івент та інші). При довідковому обслуговуванні. Пряма поштова розсилка [8].

Продакт-плейсмент (від англ. *Product placement*) — впровадження реклами товару або послуги в сюжетну лінію кіно чи іншого продукту індустрії розваг.

Вірусна реклама (“сарафанне радіо”) — реклама, заснована на інформації, що передається від людини до людини.

Cross-promotion — перехресна реклама двох або більше товарів (послуг), заснована на взаємній вигоді.

Платіжні термінали — розміщення рекламних відеороликів на моніторах (основний монітор і другий монітор).

Реклама в житлових будинках (реклама в ліфтах) [5].

Варто сказати, що відмінною особливістю традиційної реклами є інформативність дискурсу, семантична адекватність його засвоєння споживачем. Зрозумілі конкретні іменники, дієслова, прості доступні порівняння, роз’яснення, наочні свідчення про переваги рекламованого продукту — обов’язкові складові даного типу реклами. Традиційна реклама сьогодні представлена як оригінальними, яскравими формами її виконання, так і пересічними.

Реклама впевнено увійшла в інформаційне поле масової комунікації. Маючи загальні маркетингові цілі, реклама відрізняється способами донесення рекламної пропозиції до споживача, композиційними, семантичними, художніми формами трансляції свого контенту. Існуючі відмінності в візуальних і дискурсивних прийомах організації рекламного матеріалу, засобах досягнення розуміння рекламного послання, дозволяють вибудувати типологію сучасної реклами [7].

Відмінними “маркерами” рекламних послань є домінанти, свідомо обрані для втілення рекламного задуму. Пріоритет візуально-виразних засобів в рекламному посланні, високий ступінь візуалізації рекламної ідеї, смислового поля повідомлення, акцент на інформаційну або переконливі складові дозволяють говорити про різні типи реклами в сучасній масовій комунікації [6].

Підводячи риску під питання рекламних обличь та реклами в цілому, варто зазначити, що на сьогоднішній день неможливо уявити життя сучасного суспільства без реклами. Окрім того, слід підкреслити, що, вона буде присутньою впродовж усього існування людства, адже її вираження проявляється в усіх сферах життя та супроводжує людство впродовж усього його існування.

Джерела

1. *Поканевич Ю. В.* Управління, як складна багатовимірна категорія URL: https://core.ac.uk/download/files/404/11824824.pdf
2. Маркетинг для магістрів: навч. посіб. / за заг. ред. С. М. Ілляшенка. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2007. 928 с.
3. Основи менеджменту і маркетингу: навч. посіб. / В. Б. Зубик, А. И. Ільїн, Г. Я. Кожекин та ін. ; за заг. ред. Р. С. Седегова. Мн.: Высш. Шк., 2002. 382 с.
4. *Балабанова Л. В.* Маркетинг: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання-Прес, 2004. 644 с.
5. SWOT-аналіз як основний інструмент стратегічного управління, його переваги і недоліки URL: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/58123.doc.htm
6. *Боняр С. М.* Реклама на міському транспорті // *Економіка та держава.* 2005. № 5. С. 60–62.
7. *Поліщук Т. В.* Перспективні напрямки розробки успішних брендів в Україні // *Актуальні проблеми економіки.* 2012. № 7 (97). С. 129–137.
8. *Каліна І. І.* Механізм впливу цифрової маркетингової комунікації на споживача. Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 23–24 вересня 2022 р.). Одеса, 2022. С. 419–420.

В. Д. БІГДАШ

д-р філос. в галузі екон., проф. МКА,
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
ПрАТ “ВНЗ МАУП”

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ ДО НОВИХ ВИМОГ СТРАХОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В умовах військового стану ринок страхування України одночасно здійснює перехід до нових умов розвитку та продовжує здійснив адаптацію своєї

діяльності відповідно до нових законодавчих умов. Такий стан пов'язано з прийняттям в листопаді 2021 року нового закону "Про страхування".

Згідно з аналітичними оглядами, прийняття нового законодавства в сфері страхування (Закон "Про страхування" від 18 листопада 2021 р. — надалі Закон) призводить до суттєвих змін. До основних новацій Закону відносять:

- удосконалення вимог до ліцензування страхової діяльності, зокрема удосконалення вимог до власників істотної участі страховика, ліцензування страховика як професійного перестраховика;
- перехід від обов'язкових видів страхування до обов'язку наявності укладеного договору страхування за окремими видами діяльності;
- нове регулювання продажу страхових продуктів, зокрема діяльності осіб, які мають право здійснювати реалізацію страхових та перестрахових продуктів;
- вдосконалення корпоративного управління, системи внутрішнього контролю та управління ризиками страховика;
- визначено нові підходи до капіталу та вимог до платоспроможності страховика;
- запроваджено ефективні процедури виходу страховика з ринку, а саме: процедури передачі страхового портфелю, врегульовані процедури добровільної реорганізації та ліквідації страховика, розкрито процедури примусового виходу з ринку за рішенням Національного банку України (надалі — Регулятора).
- оновлено процедури нагляду, зокрема запроваджуються коригувальні заходи та заходи раннього реагування як інструменту попередження ризиків визнання страховика неплатоспроможним, запроваджується ризик-орієнтований підхід до нагляду за страховиками, впроваджуються інструменти раннього виявлення ризиків в діяльності страховика (план фінансування та план відновлення діяльності страховика), впроваджується пропорційний підхід у нагляді за страховиками залежно від ступеня значимості їх діяльності на страховому ринку.

Аналіз дії нового законодавства на систему управління страхової компанії передбачає поділ функцій менеджменту на дві групи: 1) Загальні функції менеджменту; 2) Спеціальні (ключові) функції менеджменту.

До загальних функції менеджменту відносять: планування; організовування, управління, мотивування, контроль. До спеціальних функцій управління у страховика зазвичай відносять: 1) управління страховим маркетингом; 2) управління ризиками; 3) управління перестрахуванням; 4) управління фінансовою діяльністю, зокрема, платоспроможністю та фінансовою надійністю. Новий Закон підтримує такий підхід, зокрема в Законі виділяються ключові функції управління. Такі функції передбачають здійснення діяльності з управління ризиками, дотримання норм (комплаєнс), актуарної функції та функції внутрішнього аудиту (згідно статті Стаття 1. Визначення термінів, підпункт 22 Закону).

Новий Закон розширює діяльність на ринку страхування (стаття 3 Закону), що відповідає сучасним вимогам. Згідно Закону діяльність на рин-

ку страхування включає діяльність із страхування та діяльність з надання супровідних послуг на ринку страхування. При цьому діяльність з надання супровідних послуг на ринку страхування включає діяльність з надання посередницьких та допоміжних послуг.

Діяльність із страхування включає: 1) пряме страхування за класами страхування; 2) перестрахування за класами страхування; 3) діяльність, пов'язану з управлінням активами страховика; 4) діяльність з реалізації страхових продуктів страховика; 5) іншу діяльність, пов'язану із здійсненням прямого страхування та/або перестрахування, визначену нормативно-правовими актами Регулятора.

Виключним видом діяльності страховика є діяльність із страхування, включаючи діяльність з надання гарантій та діяльність з надання супровідних послуг на ринку страхування.

Страховик також може здійснювати господарську діяльність для забезпечення власних потреб з урахуванням обмежень, встановлених Законом.

Діяльність з надання посередницьких послуг на ринку страхування включає: 1) діяльність з реалізації страхових продуктів; 2) діяльність з реалізації перестрахових продуктів; 3) діяльність з надання інших посередницьких послуг, перелік яких визначається нормативно-правовими актами Регулятора.

Законом визначено організаційно-правову форму страховика та вимоги до системи управління. Згідно з Законом, Вищим органом управління страховика є загальні збори акціонерів (учасників) страховика. Страховик зобов'язаний створити наглядову раду (далі — Рада страховика).

Рада страховика визначає стратегію розвитку страховика, здійснює контроль за діяльністю виконавчого органу, забезпечує захист прав та інтересів клієнтів, інших кредиторів страховика, а також акціонерів (учасників) страховика. Рада страховика не бере участі в управлінні поточною діяльністю страховика.

Виконавчим органом страховика, що здійснює управління поточною діяльністю, є правління (для страховика, створеного у формі акціонерного товариства) або дирекція (для страховика, створеного у формі товариства з додатковою відповідальністю).

Розглянемо основні законодавчі вимоги до системи управління страхової компанії (с. 22–36 Закону). Страховик зобов'язаний мати ефективну систему управління (надалі — СУСК), організовану з урахуванням розміру, особливостей діяльності страховика, його плану діяльності, характеру та обсягів страхових послуг, які він надає, профілю ризику, значимості страховика та діяльності фінансової групи, до якої він входить.

Згідно Закону СУСК повинна відповідати вимогам щодо:

1) прозорості організаційної структури; 2) ефективності системи внутрішнього контролю (сукупність заходів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту та актуарної функції); 3) належного рівня системи стримувань та противаг; 4) забезпечення колективної придатності колегіальних органів управління страховика;

5) відповідності керівників страховика та інших осіб кваліфікаційним вимогам; 6) високого рівня корпоративної культури.

Наглядова рада страховика створює постійно діючі підрозділи з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту і забезпечує незалежне виконання ними функцій

Страховик створює комплексну, адекватну та ефективну систему внутрішнього контролю, що включає систему управління ризиками, контроль за дотриманням норм (комплаєнс), актуарну функцію та внутрішній аудит, згідно з вимогами, встановленими нормативно-правовими актами Регулятора. Система внутрішнього контролю страховика має забезпечувати виконання ключових функцій управління з урахуванням розміру страховика, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних страховиком операцій, організаційної структури та профілю ризику страховика, особливостей діяльності страховика як значимого (за наявності такого статусу) та/або діяльності фінансової групи, до складу якої входить страховик.

Основні вимоги до системи внутрішнього контролю, що включає систему управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), систему внутрішнього аудиту та актуарної функції полягають в наступному.

Система управління ризиками страховика має враховувати специфіку діяльності страховика та установлені Регулятором вимоги до такої системи.

Система управління ризиками страховика має забезпечувати виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та мінімізацію (зниження до контрольованого рівня) всіх суттєвих ризиків діяльності страховика з урахуванням розміру страховика, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних страховиком операцій, організаційної структури та профілю ризику страховика, особливостей діяльності страховика як значимого (за наявності такого статусу) та/або діяльності фінансової групи, до складу якої входить страховик.

Система управління ризиками страховика має охоплювати такі напрями:

1) андеррайтинг та формування технічних резервів; 2) управління активами та зобов'язаннями; 3) інвестування; 4) управління ризиком ліквідності; 5) управління ризиком концентрацій; 6) управління операційним ризиком; 7) перестрахування та інші інструменти зниження ризику; 8) інші визначені нормативно-правовими актами Регулятора напрями.

Страховик створює **підрозділ з контролю за дотриманням норм (комплаєнс)**, який організує забезпечення відповідності діяльності страховика вимогам законодавства України, внутрішнім документам страховика, стандартам об'єднань страховиків та професійних об'єднань, дія яких поширюється на страховика, та інших функцій, визначених нормативно-правовими актами Регулятора.

Страховик зобов'язаний забезпечити здійснення **актуарної функції** з урахуванням норм Закону та міжнародних стандартів фінансової звітності.

Виконання актуарної функції передбачає: координацію процесу розрахунку технічних резервів; оцінку достатності і якості даних технічних резервів;

інформування органів управління страховика та Регулятора про надійність та достатність розрахунків технічних резервів тощо.

Таким чином, передбачається значна кількість заходів та використання різнобічних інструментів для впровадження вимог нового страхового законодавства, зокрема шляхом розробки нових нормативних актів Регулятора.

К. В. СЕРЕДЮК
д-р філос. у галузі екон., доц.,
ННІУЕБ МАУП

ПРОЄКТУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Науково обґрунтоване проєктування організаційних форм управління є актуальним завданням сучасного етапу адаптації господарюючих суб'єктів до ринкової економіки. Будівельний комплекс України — одна з перших галузей, де під впливом приватизації державної власності розпочалися процеси створення нових організаційних форм управління.

Підвищення вимог до якості будівництва, його економічності та строків, зміни масштабів та ускладнення об'єктів будівництва, розширення індустріалізації будівництва на нові галузі, ускладнення методів робіт, необхідність підвищення кваліфікації кадрів та багато інших факторів диктують необхідність якісно нового підходу до організаційної структури будівельного підприємства. В ринкових умовах від будівельного підприємства вимагається набагато більша динамічність та гнучкість в прийнятті рішень, що може бути забезпечено лише на підприємствах, спеціально запроектованих на досягнення заданих результатів діяльності.

Вдосконалення організаційних структур управління, організаційне проєктування, проєктування систем організаційного управління, проєктування організаційних систем будівельного виробництва — ось зовсім не повний перелік підходів, які пропонує вдосконалення організацій, функціонуючих в галузі будівництва. Однак, таке вдосконалення можливе лише за умови розробки відповідних теоретичних основ, які дозволили б проєктувати організації або інформаційні моделі організаційного управління. Очевидно, що застосування нової управлінської техніки неможливе без докорінної перебудови управління будівництвом на основі трансформаційних методів проєктування організаційних форм управління [3].

Розробка загальних підходів до формування організаційних структур будівельних підприємств передбачає вивчення різноманітних діючих організаційних форм і структур, а також їх впливу на ефективність організації та управління. Вивчення досвіду показало, що в господарстві нашої країни для

реалізації інвестиційних програм необхідно використовувати не тільки емпіричні локальні методи вирішення, а й традиційні загальні або системні підходи. За постійно зростаючої складності економічних, технічних, організаційних, планових, управлінських, соціологічних параметрів будівельних систем самостійне вивчення проблем організації управління, пошуки локальних шляхів вирішення цих проблем в будівельній галузі не призвели до останнього часу в Україні до значного збільшення ефективності капітального будівництва. Вирішення проблеми подолання складності будівельних систем лежить в площині раціонального співвідношення локальних та системних підходів [3].

Дослідження, присвячені організаційному управлінню, показують, що проєктування цілісних систем є вкрай складним завданням, потребуючим багато часу та критичного усвідомлення результатів. При цьому необхідно враховувати реально існуючі системи, які не можуть бути одночасно замінщені новими. На мою думку, великі перспективи має створення загальної теорії організації управління в будівництві, яка дозволить порівнювати та оцінювати альтернативні тенденції розвитку організаційних структур. Дані тенденції являють собою: спеціалізацію та інтеграцію, укрупнення, співвідношення адміністративних та економічних методів, перенесення відповідальності на нижчі або вищі рівні, різноманітна кількість рівнів управління, обумовлена рівнем спеціалізації. На сучасному етапі застосування того чи іншого локального підходу на практиці виявляється результатом не завжди компетентного, часто стихійного впливу, як правило, вказані тенденції базуються на чисто емпіричному підході.

Проєктування структури будівельної організації потребує вирішення наукових і виробничіх проблем з врахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду створення, розвитку та вдосконалення організацій, досвіду проєктування автоматизованих систем управління будівництвом та нових інформаційних технологій. В запроектованих високоефективних організаціях повинна бути окреслена роль соціального фактору, щоб максимально застосовувати як стратегічні, так і тактичні здібності керівників та організаторів будівництва. При проєктуванні організаційна структура повинна розглядатися не тільки як виробнича одиниця. Неодмінною умовою розвитку самої організації являється динамічний колектив, що забезпечить кожному співробітнику професійне та соціальне зростання.

Оцінка адекватності моделі реальної дійсності при інформаційному моделюванні складних систем значно скрутна у зв'язку з неухильним компромісом між спрощенням моделі та складністю моделюємих об'єктів. Функціонально-системний підхід та оцінка з позиції досягнення результатів можуть виявитись досить плідними в системах проєктування будівельних організацій, у яких складність ієрархії, численність цілей, ненадійність критеріїв по окремим підсистемам на перше місце висувають досягнення кінцевого результату по впровадженню та функціонуванню об'єктів будівництва. В системних умовах саме результат виявляється системоутворюючим фактором в будівельному виробництві, що потребує переорієнтації ба-

гатьох організаційних, технологічних та управлінських рішень. Методологія функціональних систем дозволяє оцінити адекватність проєкту за ступенем відображення (достовірності, надійності, комплексності) результату роботи системи організаційного управління [1].

Виконання функціонального підходу значно полегшує такі етапи проєктування системи, як декомпозиція її на елементи і підсистеми та визначення зв'язків між елементами. До останнього часу ці етапи виконуються на основі мистецтва та інженерної інтуіції дослідника. Результативний підхід предполагає декомпозицію системи тільки на такі елементи і з такими зв'язками, які сприяють досягненню заданого результату. Решта елементів і зв'язків, у відповідності до даного підходу, неправомірні та не повинні мати місце в системі. Таким чином, виключаючи несуттєві для досягнення результату елементи і зв'язки, визначається методологія формування обґрунтованої організаційної структури організації.

Одним з основних структуроутворюючих факторів при проєктуванні організаційної структури будівельної організації виявляється її потужність.

Під виробничою потужністю розуміється максимально можливий випуск продукції, передбачений на відповідний період в заданій номенклатурі та асортименті з врахуванням повного використання усіх видів ресурсів, виробничих площ, прогресивних технологій, передових методів організації продуктивності праці [2].

Таким чином можна зробити наступні висновки:

1. Підходи до проєктування структури будівельних підприємств потребують подальшого розвитку, створення комплексу практичних методів оргпроєктування, охоплюючих усі типи структурних перетворень в системі реалізації інвестиційних проектів.

2. Необхідна розробка системи і органу загального управління інвестиційним проектом, створення або вдосконалення системи і органу реалізації проєкту.

3. На разі в процесі створення сучасних організаційних форм управління в будівельному комплексі важливою є розробка або вдосконалення середніх та первинних ланок реалізації проєкту (загальнобудівельних, спеціалізованих будівельних, обслуговуючих, проектних організацій, об'єднань та підприємств виробничої бази).

4. Необхідно приділити підвищену увагу розробці або вдосконаленню організаційної структури елементів первинних господарських ланок.

На мій погляд, перебудова будівельного виробництва на основі введення нового господарського механізму орієнтує будівельне підприємство на економічно обґрунтоване використання усіх елементів виробництва, чітка взаємодія яких за ефективної структури управління дозволить забезпечити ефективну господарську діяльність в сучасних економічних умовах.

Джерела

1. *Гонтарева І. В.* Управління проектами: підручник / Харківський нац. екон. ун-т. Х. : ХНЕУ, 2011. 443 с.

2. *Тарасюк Г. М.* Управління проектами: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид. К. : Каравела, 2009. 319 с.
3. *Чернявський А. Д.* Організаційне проектування: навч. посіб. К.: МАУП, 2005. 160 с.

К. В. СЕРЕДЮК
д-р філос. у галузі екон., доц.,
ННІУЕБ МАУП

М. В. ВОЛКОВІНСЬКА
бакалавр кафедри менеджменту,
ННІУЕБ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний стан розвитку економіки є соціально-орієнтованим на інновації та потребує підвищеної уваги до основного компоненту ресурсного потенціалу, а саме до мотивації персоналу. Безпосередньо перед керівниками підприємств постає проблема пошуку нових підходів та принципів для формування та реалізації мотиваційної політики на підприємстві та повного розкриття кадрового потенціалу кожного окремого працівника.

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, що є доцільною діяльністю людей, безпосередньо спрямована на задоволення їхніх життєвих та особичтічних потреб. Однією з складових праці є її мотивування на рівні учасників трудових відносин.

Мотивація працівників — це процес і одна з функцій управління, що регулює поведінку людей, щоб вони своїми діями сприяли досягненню цілей підприємства. Це механізм, що регулює і приводить в дію поведінку людини. Це стан внутрішньої напруги, що прагне діяти в строго певному напрямку, що має несвідомий характер. На мотивацію співробітників випливає внутрішній стан людини, що змушує його бути впевненим у правильності тієї чи іншої дії. Мотиви впливають на формування переконань у людини і визначають напрямок діяльності і підтримують або зменшують їх перебіг [3].

Механізм мотивації праці зумовлюється певною системою інтересів та стимулів працівників підприємства. Мотиваційний аспект управління працею широко застосовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. В Україні поняття “мотивація праці” в економічному визначні з’явилося порівняно нещодавно внаслідок реформування економіки країни. Раніше воно вживалося в основному у промисловій соціології, педагогіці та психології. Донедавна поняття “мотивація”, в основному, замінювалося поняттям “сти-

мулювання". Таке вузьке поняття мотиваційного процесу призводило до орієнтації на короткострокові економічні цілі, не викликало зацікавленості у власному розвитку, самовдосконаленні працівника. Специфіка мотивації в Україні полягає в тому, що більш дієвою завжди була не система заохочень, а система санкцій [1, *80*]. Проте великі українські компанії та представництва міжнародних компаній відзначаються широким застосування систем мотивації, ефективно використовуючи світові приклади та специфіку українського середовища.

Підприємства приділяють значну увагу саме формуванню ефективної системи мотивації персоналу, що в подальшому сприяє підвищенню продуктивності праці та прибутковості організації в цілому. В сучасних умовах найбільш ефективною та доволі часто використовуваною системою мотивації є "мотивація на результат" [2].

Проаналізувавши певні особливості мотиваційної політики, запропонуємо наступні рекомендації щодо вирішення проблем з формування та реалізвції кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці, що виступають складовою частиною механізму реалізації кадрової політики:

- формування стратегічних підходів та методів щодо організації підбору й відбору персоналу, тобто найбільш цінних та кваліфікованих працівників, які виконують менш значимі і відповідальні функції на підприємстві;
- організація підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації робітників;
- створення всіх необхідних умов щодо розвитку людського потенціалу на підприємстві, що забезпечить корпоративну конкурентоспроможність на ринку;
- розробка підходів щодо ефективного управління персоналом як умову ефективного та раціонального розміщення, використання та забезпечення працівників, що забезпечить професійне зростання;
- розвиток соціально-трудових відносин між персоналом та керівництвом стосовно функціонування і розвитку трудового персоналу, умов наймання та соціального захисту;
- створення ефективної системи мотивації праці персоналу, яка включає в себе матеріальні і не матеріальні стимули інайважливіші напрямки роботи з мотивації персоналу.

Таким, чином, на сьогоднішній день, кваліфіковані кадри — це одна з головних складових успіху підприємства. Мотивація праці нерозривно пов'язана з кадровою політикою і розвитком підприємства в цілому, саме вона має бути спрямована на реалізацію можливостей працівника. Функція мотивування є найскладнішою з усіх інших функцій управління, яка сприяє реалізації цілей і завдань, що виникають перед підприємством.

Ефективність роботи підприємства безпосередньо залежить від керівників, саме вони повинні приділяти велику увагу посиленню мотивації працівників, що пов'язано не лише з матеріальним стимулюванням праці, але й можливістю кар'єрного зростання, застосуванню аналітичних та творчих

здібностей, участі в процесі управління підприємством, тобто зацікавленості працівника в результатах діяльності підприємства загалом.

Джерела

1. *Гунченко М. В.* Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці // *Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту*. Вип. 8. Ч. 1. 2014. С. 80–82.
2. *Капінос Г. І. , Костюк І. В.* Особливості формування та реалізації ефективної кадрової політики вітчизняних підприємств в сучасних умовах розвитку ринкової економіки // *Вісн. Хмельницького нац. ун-ту*. 2019. № 2. С. 52–56.
3. *Мескон М., Альберт М. & Хедоури Ф.* (2008) Основы менеджмента. Москва: ООО “И. Д. Вильямс”.

К. В. СЕРЕДЮК

д-р філос. у галузі екон., доц.,
ННІУЕБ МАУП

Д. С. ГРИЩЕНКО

бакалавр кафедри менеджменту,
ННІУЕБ МАУП

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКУ

В умовах невизначеності та мінливості зовнішнього середовища, більшість суб’єктів господарювання вступають між собою у конкурентну боротьбу, що призводить до кон’юнктурних коливань економіки та подолання наслідків світової фінансової кризи для успішного і довготривалого функціонування підприємства на ринку.

Процес формування конкурентоспроможності підприємств є систематичним та досить складним, адже з огляду на значну кількість різноманітних загроз зовнішнього і внутрішнього ринку, постійно відбуваються перешкоди, що впливають на забезпечення стійкості, стабільності та ефективності розвитку підприємства вцілому.

Конкурентоспроможність підприємства розглядають як здатність суб’єктів господарювання конкурувати на ринку за допомогою наступних характеристик, а саме:

- ціна продукції;
- якість продукції;
- особливості продажу і післягарантійного обслуговування;
- здатність максимально задовольнити вимоги споживача.

Часто науковці й економісти поняття “конкурентоспроможність продукції” і “конкурентоспроможність підприємства” пов’язують, оскільки підприємство не є конкурентоспроможним, якщо його продукція не може тривалий час підтримувати своє існування на ринку. Конкурентоспроможність підприємства — це здатність виробляти і реалізувати швидко, якісно та в достатній кількості продукцію при високому рівні обслуговування.

Конкурентоспроможність підприємства — це вдале розпорядження власними та імпортованими ресурсами на конкурентному ринку. На конкурентному ринку головною умовою для підприємства є виробництво і реалізація високоякісних товарів.

Для забезпечення конкурентоспроможності необхідно розробляти ефективний механізм управління конкурентоспроможністю підприємства в цілому, що приведе до переваг у сфері виробництва, управління, фінансів, маркетингу [2].

Управління конкурентоспроможністю підприємств України в сучасних умовах ускладнено трьома особливостями економічної ситуації в країні.

По-перше, українські підприємства діють у постійно змінюваних умовах економіки. При плановій і розвинутій ринковій економіці існує певна стабільність середовища. В умовах планової економіки підприємство може спрогнозувати, що його партнери не збанкрутують — держава просто не дозволить їм цього зробити. У розвинутій ринковій економіці підприємства зазнають краху і з’являються нові, але кількість подібних підприємств в окремо взятій галузі за визначений період часу невелика в порівнянні з масштабами всієї галузі в цілому. Отже, з погляду короткострокових рішень, прийнятих підприємствами, в обох випадках структура галузі може вважатися відносно стабільною. В Україні зараз зовсім інша ситуація. Структура галузі постійно змінюється.

По-друге, немає визначеної ясності щодо суб’єкта управління підприємством у державному секторі. Формально багато підприємств, як і раніше, вважаються державними, проте уряд не може реально впливати на їхню діяльність. Деякі підприємства приватизовані без належного дотримання юридичної процедури.

По-третє, унаслідок відсутності системи розподілу ресурсів між підприємствами координація діяльності між ними перебуває під загрозою. У будь-якій взаємозалежній економіці поділ праці повинен спиратися на координуючий механізм. Результатом координації в економіці є створення системи зв’язків, яка полягає в скороченні витрат на пошук партнерів і ведення операцій.

Через величезну важливість конкурентоспроможності для життєдіяльності вітчизняних підприємств необхідно управляти її рівнем [1].

Ефективні механізми управління конкурентоспроможністю підприємства передбачають визначення основних джерел конкурентної переваги на ринку. Для цього необхідно виокремити саме ті переваги, які вирізняють підприємство з-поміж конкурентів. Водночас краща адаптація підприємства на ринку стає вагомою передумовою для досягнення конкурентної переваги.

Мова йде про кращу ефективність діяльності порівняно з конкурентами, що дає можливість більше реалізавати очікуваня інвесторів, стейкхолдерів, кадрів управління і працівників.

Для того, щоб займати високі позиції на ринку необхідно правильно управляти конкурентоспроможністю підприємства та обирати оптимальні стратегії для його успішної діяльності. Для вітчизняних підприємств це є досить доцільним, оскільки кожна галузь є досить ризикова та унікальна.

Аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що управління конкурентоспроможністю підприємства є дуже важливим питанням, оскільки від нього залежить конкурентоспроможність галузі та країни в цілому.

Джерела

1. *Кривов'язюк В. І.* Проблеми формування організаційно-економічного механізму системи управління конкурентоспроможністю підприємств. Економічна діагностика. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http: //pidruchniki.com/1368051153556/ekonomika/problemi_formuvannya_organizatsiynoekonomichnogo_mehanizmu_
2. *Соколенко С. І.* Сучасні світові ринки та Україна. К. : Демос, 1995.

К. В. СЕРЕДЮК

д-р філос. у галузі екон., доц.,
ННІУЕБ МАУП

А. М. ГОРІНОВА

бакалавр кафедри менеджменту,
ННІУЕБ МАУП

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ

Складність сучасних економічних та політичних процесів в Україні унеможливлюють вітчизняним підприємствам повною мірою боротися за розширення внутрішнього і зовнішнього ринку збуту, а головною з причин такого становища є недостатньо висока якість продукції.

Якість продукції — це поняття, яке характеризує параметричні, експлуатаційні, споживчі, технологічні, дизайнерські властивості виробу, рівень його стандартизації та уніфікації, надійність і довговічність. Основними причинами зниження якості продукції на українському ринку є погана якість сировини, низький рівень технології, організації виробництва і кваліфікації робітників, неритмічність виробництва [3].

Досліджуючи показники якості продукції або послуг, їх умовно можна поділити на дві групи:

1) диференційовані — одиничні показники якості, які характеризують будь-яку одну властивість одиниці продукції (послуги);

2) узагальнені — оцінюєть якість усієї продукції (послуг) підприємства. Узагальненим показником може бути комплексний визначальний показник якості продукції (послуги).

У практиці господарювання доцільно не тільки знати якість окремих видів продукції, але й загальний рівень якості всієї сукупності продукції (послуг), що виготовляє (надає) підприємство. З цією метою застосовують певну систему загальних показників [2]:

- частка принципово нової прогресивної продукції, послуг у загальному їх обсязі;
- коефіцієнт оновлення асортименту продукції, послуг;
- частка продукції, послуг, на які одержані сертифікати якості;
- частка продукції (послуг) для експорту в загальному її обсязі на підприємстві;
- частка виробничого браку;
- відносний обсяг сезонної продукції, реалізованої за зниженими цінами.

Сучасний етап розвитку економіки та ефективне функціонування підприємства в значній мірі залежить від якості продукції. Ігноруючи цей фактор досить складно створити ідальні умови на ринку торгівлі, адже він безпосередньо впливає на шляхи збуту та розвитку прибутковості підприємств. Саме тому вдосконалення системи якості товарів підприємств в сучасних умовах господарювання відноситься до найскладніших і актуальніших задач, які потребують термінового вирішення. Соціально-економічна ефективність підвищення рівня якості і конкурентоспроможності продукції, що виготовляється підприємством, виявляється в наступному [4]:

- високоякісна і конкурентоздатна продукція завжди повніше і краще задовольняє суспільно-соціальні потреби;
- підвищення якості продукції є специфічною формою прояву закону економії робочого часу;
- конкурентоздатна продукція забезпечує постійну фінансову стабільність фірми, а також отримання максимально можливого прибутку;
- багатоаспектний вплив підвищення якості (і, як наслідок, конкурентоспроможності продукції) не тільки на виробництво і ефективність господарювання, але і на імідж підприємства в цілому.

Основними напрямами підвищення якості продукції на міжнародному ринку є:

1) поліпшення стандартизації, як головного інструменту фіксації та забезпечення заданого рівня якості на підприємствах.

2) створення умов для розвитку продуктивних сил України;

3) своєчасна реакція на зміни кон'юнктури ринку;

4) в умовах євроінтеграції необхідним є запобігання диспаритетності між цінами на внутрішньому ринку України та світовими цінами на товари і по-

слуги, а також впровадження сучасного інструментарію захисту внутрішнього ринку та відстоювання інтересів національних виробників.

На конкурентоспроможність продукції впливає багато чинників, які необхідно враховувати під час вибору стратегії управління підприємством. Це внутрішні та зовнішні фактори. До внутрішніх відносяться рівень технічного забезпечення підприємства, заохочення та стимулювання працівників, організація праці. Зовнішні фактори обумовлюються поведінкою на ринку, врахуванням середовища, формуванням іміджу підприємства, потребами та бажанням споживачів. Для того, щоб досягти найкращих результатів потрібно комплексно оцінювати чинники, підпорядкувавши їх принципам системного аналізу. Така класифікація відображає ступінь впливу цих чинників, що в майбутньому дасть змогу оцінити та вивести алгоритм дій в прийнятті рішень по управлінню якістю та конкурентоспроможністю продукції підприємства [1].

Стратегія сталого розвитку підприємства повинна бути направлена на досягнення не стільки кількісних показників, скільки якісних, тому керівникам підприємства доцільно звернути увагу на розробку заходів щодо підвищення конкурентоспроможності та якості продуукції, що надасть можливість підприємству вийти на міжнародний рівень.

Джерела

1. *Адлер О. А.* Системний аналіз факторів конкурентоспроможності продукції промислового підприємства в ринкових умовах / О. А. Адлер, І. В. Охріменко // Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Вінниця : ВНТУ, 2012. С. 257–258.
2. Економіка підприємства : підручник / [Благоразумова О. В., Гавриш О. М., Зудова І. Ю. та ін.]./ за заг. ред. Н. В. Якименко-Терещенко. Харків : Вид-во Іванченка І. С., 2018. 451 с.
3. *Орлов П. А.* Впровадження систем управління якістю: стан, проблеми, перспективи // *Стандартизація, сертифікація, якість*. 2013. № 6. С. 59–63.
4. *Пономарьова О. С.* Вплив якості продукції на конкурентоспроможність підприємства // *Економіка, фінанси, право*. 2009. № 5. С. 7–9.

К. В. СЕРЕДЮК
д-р філос. у галузі екон., доц.,
ННІУЕБ МАУП

Т. В. РАДЮК
бакалавр спеціальності "Менеджмент",
ННІУЕБ МАУП

ТОРГІВЕЛЬНІ МЕРЕЖІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Важливу роль у соціально-економічному розвитку України відіграють торговельні мережі. Сучасний стан, яких знаходиться в складному положенні — війна, девальвація національної валюти, складні економічні та політичні умови, нестабільність та непрогнозованість подій в країні в сегменті роздрібної торгівлі. Наслідком цих подій стало зниження купівельної спроможності населення, що відобразилося зниженням товарообороту та змінами у тенденціях розвитку корпоративних роздрібних торговельних мереж.

Аналіз тенденцій розвитку торговельних мереж в Україні показав, що відбувається постійне оновлення наявних форматів: замість формату "гастроном" з'являються магазини форматів "дискаунтер" та "магазин біля дому"; невід'ємним атрибутом великих міст та однією з найбільш популярних форм організації торговельного простору міста стають "моли" (*moll*) — багатофункціональні торговельні комплекси; набуває популярності відомий всім зручний формат роздрібної торгівлі — універмаг, в якому конверсія відвідувачів-покупців вдвічі або втричі вище, ніж у торговому центрі. Найпоширенішими представниками мережевого ритейлу є супермаркети, що пропонують великий асортимент товарів першої необхідності з переважно продовольчим асортиментом та гіпермаркети — їх найбільший тип, який є динамічним сегментом роздрібної торгівлі, як правило, розташований у місцях, віддалених від місць проживання населення [1, *255*].

Розглянемо на прикладі таку відому торговельну мережу, як ТОВ "АТБ-Маркет". Мережа почала свою діяльність в 1993 році зі звичайних гастрономів. В 2000-х роках, почалося переформування в супермаркети [2].

Гасло корпорації "Зручно та економно". Керівництво компанії дбає щоб вся продукція, яка потрапляє на полиці була свіжою та якісною. Враховуючи велику кількість супермаркетів в Україні, їх більше 1000, компанія дала змогу працевлаштуватися великій кількості людей.

В компанії можна зростати та розвиватися, є власний учбовий центр, де можна вчитися та "підійматися" кар'єрними сходами. Так людина, яка почала працювати продавцем, чи вантажником, за бажання може стати заступником керуючого чи керуючим.

В наш час це важливо, але не дуже багато працівників готові вчитися, розвиватися та зростати, багатьох влаштовує просто прийти, відпрацювати свій робочий час і піти додому, навіть, якщо в людини є для цього всі показники. Виявляється що багатьом людям тяжко виходити зі своєї зони комфорту, деяким навіть простіше поїхати до іншої країни та багато і тяжко там працювати, ніж вийти з зони комфорту, отримати нові знання і почати зовсім інше життя. Кожен працівник може навчатися на заочній формі навчання та працювати, цей варіант дає змогу застосовувати знання на практиці. Так працівник може підвищити кваліфікацію як в час навчання, так і по його закінченні.

Проаналізуємо роботу корпорації ТОВ "АТБ-Маркет" в період воєнного стану.

Керівникам підприємств довелося зіткнутися з панікою персоналу, стресом, потрібно було швидко взяти себе в руки та зрозуміти як бути.

Перебої з поставками товару, той момент, коли попит на товар великий, але самого товару немає. Необхідно було швидко знаходити рішення, багато магазинів просто закривалися по причині повної відсутності товару, а більшість із них було просто зруйновано ворогом.

По відновленні роботи магазинів зіткнулися з певними проблемами, а саме:

- еміграція робочої сили за кордон (нестача персоналу);
- несвоєчасні поставки товару;
- стрес, панічний стан працівників;
- проблеми з транспортом;
- економія на підприємстві.

Але це не зламало, а навпаки загартувало.

Згодом, за можливості, почалося відновлення пошкоджених магазинів, поступово почала відновлюватися робота супермаркетів, налагоджуватися логістична система, відновлюються поставки, хоч стресова ситуація нікуди не поділася, але робота налагоджується, після паніки починається адаптація та пристосування до даних умов.

Багато змін відбулося в торговельній сфері, а саме:

- Оплата товару банківською картою;
- Активно розвиваються інтернет-магазини;
- Стало популярним мати продукцію власного виробництва;
- Майже всі мережі починають працювати з інтернет замовленнями та доставкою.

Дуже важливо в цій сфері "крокувати в ногу з часом", бути в "тренді".

З одного боку купити товар в інтернет магазині зручно, але для любителів пощупати, та ретельно роздивитися товар це складно, але якщо додатково вказати в замовленні свої побажання то всі залишаються задоволені.

Варто зазначити, що товарооборот роздрібних торговельних мереж займає вагому частину у загальному товарообороті роздрібної торгівлі України, тому недостатньо досліджені тенденції цієї галузі можуть вплинути на роздрібну торгівлю в цілому.

Підводячи підсумок, хочемо зробити наступні висновки.

Зважаючи на ситуацію в країні та умови в яких працюють співробітники компанії, керівникам в свою чергу потрібно дбати про постійний розвиток свого персоналу, влаштовувати навчання, проводити тестування та наради, організовувати та налагоджувати процес роботи, правильно мотивувати та бути гідним лідером для свого колективу.

Сьогодні ринок роздрібної торгівлі змінюється і ця тенденція продовжує тривати. Багатьом керівникам підприємств необхідно переглянути існуючі підходи до процесу управління персоналом та працювати над створенням нових моделей, що відповідають викликам сучасності і цінностям споживачів. Загальна діджиталізація продовжить набирати обертів, а розвиток ринку визначатимуть технології, які допоможуть підвищити ефективність бізнесу і дозволять залишатися успішними в умовах високої конкуренції.

Джерела

1. Інноваційний розвиток підприємств сфери торгівлі: світові тенденції та практика в Україні : монографія / [С. А. Давимука, Л. І. Федулова, Н. М. Попадинець та ін.; за заг. ред. С. А. Давимуки]; ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України". Львів, 2016. 432 с.
2. Офіційний сайт торгової мережі АТБ. https://www.atbmarket.com

YULIIA VLADYKA

Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of Finance, Accounting and Taxation,
National Aviation University

DAVYDCHUK ANASTASIIA

A student,
National Aviation University

ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF THE BANK'S INVESTMENT PORTFOLIO

The investment activity of banks is considered as an alternative to lending, which will help to further restore the banking system. The reasons that motivate banks to carry out investment activities are identified, namely: expansion of the income and client base; high risk of credit operations and the desire to optimize the taxation of banking income. An analysis of the effectiveness of the formed portfolio of securities in the bank was carried outAs a result of the analysis, it was found that the assessment of the quality of the bank's investment portfolio has certain features related to the determination of the volume of problematic invest-

ments, since the bank balance sheet lacks information on the riskiness of certain securities, and it is also proposed to apply fixed risk factors for different portfolios securities. Banks' investment activity is an alternative to lending/ Investments create conditions for expanded reproduction and structural transformations in the country.

The banking sector in the country's economy has experienced significant upheavals in recent years, namely political and military instability, inflation, and general economic destabilization. As a result, there was a decrease in both consumer loans to the population and depositors, as well as a decrease in the total number of banks, but this sector tried to stabilize this situation. Despite the impact of COVID-19 on the country's economy, the banking sector gradually continued to stabilize. In such conditions, the investment activity of banks can act as an alternative to lending, which will help the banking system to recover further. Investments create conditions for expanded reproduction, structural transformations in the country, increasing the competitiveness of domestic products, solving socio-economic problems. Formation and management of the investment portfolio is one of the main directions in the bank's activities. A high-quality investment portfolio ensures the liquidity and reliability of a banking institution. This, in turn, is important for shareholders, enterprises, and the population who are the bank's clients. The modern investment portfolio acts as a certain criterion that allows judging the quality of the bank's policy and the bank's competitiveness, the ability to withstand the influence of external and internal factors.

The main trend in the development of the world economy today is the rapid development of global financial markets and the emergence of the latest financial instruments, which, in turn, affect the dynamic development of banking. The main feature of the development of banking activity is the growth of its directions, among which the investment activity of commercial banks occupies a special place.

The investment activity of banks is of significant importance both for the country's economy as a whole and for the banking institutions themselves. For the economy of the country, the significance of the investment activity of banks is that, accumulating financial resources of individuals and legal entities, they direct funds to the most attractive types of economic activity, stimulate the development of the real sector and the social sphere, ensure the formation of financial opportunities for improving the welfare of the country in as a whole. From the standpoint of a separate bank, investment activities are carried out with the aim of obtaining profits from transactions with securities and to ensure participation in the authorized capital of other enterprises and strategic control over their property and activities. In addition, through investment activities in the real sector, banks are trying to create financial and industrial groups, corporations, holdings, in which the main subject is banking institutions that provide financial resources to enterprises in the real sector of the economy, which are constantly lacking in the Ukrainian economy.

The following reasons motivate banks to carry out investment activities [3]:

- expansion of the income and client base — banking investment helps to maximize profitability, liquidity and solvency;

- high risk of credit operations and the desire to optimize the taxation of banking income.

An important aspect of the analysis of the bank's investment activities is the analysis of investment regulations. In order to ensure control over the investment activities of banks, namely direct investments, the National Bank of Ukraine establishes investment standards: the standard for investing in securities separately for each institution (H11) and the norm of the total investment amount (H12). Norms for investing in securities separately for each institution (H11) is established to limit the risk associated with operations of investing bank funds in the authorized capital of institutions, which may lead to the loss of the bank's capital. Norm of the total amount of investment (H12) is established to limit the risk associated with operations of investing (direct or indirect) bank funds into the authorized capital of any legal entities, which may lead to the loss of the bank's capital [2].

Taking into account the results of the analysis, it should be noted that the assessment of the quality of the bank's investment portfolio has certain features related to the determination of the volume of problematic investments, since the bank balance sheet does not contain information on the riskiness of certain securities. To solve this problem, it is proposed to apply fixed risk factors for different portfolios of securities [1].

So, securities in the portfolio for sale are securities purchased by the bank for resale and mainly with the purpose of profiting from short-term fluctuations in their price. Only highly liquid securities can be included in the trading portfolio of securities, and therefore we will not consider them risky (the value of the risk coefficient is close to zero).

Maturity portfolio securities are debt securities for which the bank has the intention and ability to hold them until maturity. Such securities are accounted for at amortized cost and are subject to monthly review for impairment and, accordingly, provision. There are also significant risks in the event of a deterioration in the financial condition of the issuer, so it is advisable to apply a risk factor of 30 %.

Therefore, the lower the value of the calculated coefficient, the higher the quality of the portfolio of securities formed by the bank. Therefore, the portfolio of bank securities was the most effective in 2016, which is explained by the large value of investments in real estate. The worst quality of the portfolio in 2019 and 2020, which led to the fact that the securities portfolio contained only investments in securities for sale. Accordingly, we can draw a general conclusion — the more diversified the bank's portfolio, the more efficiently it is formed.

To improve the quality of management of investment activities, a complex management process should be used, which will be subordinated to a single strategic task, and also focused on the successful implementation of the bank's investment activities.

In order to improve the efficiency and quality of management of the bank's investment activities, it is necessary to:

- to optimally combine centralization and decentralization in the management of investment activities;

- try to create new goals and tasks for improving the organization of analytical support for the process of managing investment activities;
- to maintain constant information provision of the investment activity management process;
- improve the qualifications of managers related to the management of investment activities.

References

1. *Vladyka Y., Kostiuk V., Okhrimenko V.* Management of the bank's investment portfolio // *Pryazovsky economic gazette*. 2021. № 2 (25).
2. National Bank of Ukraine. [Electronic resource]. Access mode: http://www.bank.gov.ua/control/uk/index
3. Basic indicators of activity of banks of Ukraine. [Electronic resource]. Access mode: http://www.bank.gov.ua. (application date April 2, 2021)

О. І. ДАЦІЙ

д-р екон. наук, проф., зав. кафедри маркетингу,
ННІ УЕБ МАУП

Д. М. БАБІНІН

аспірант, ННІ УЕБ МАУП

УПРАВЛІННЯ ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГОМ НА РИНКУ ЛОГІСТИЧНИХ ПОСЛУГ

Динамічний розвиток інтернет-маркетингу та узагальнення досвіду роботи провідних організацій в інтернеті вимагають від наукового співтовариства детального дослідження способів збільшення охоплення цільової аудиторії, у тому числі на ринку логістичних послуг, та посилення впливу на неї з метою формування конкурентних ринкових переваг та оптимізації витрат на управління інтернет-маркетингом організацій. Висунута теза обґрунтована тим фактом, що в умовах, пов'язаних з високим рівнем невизначеності ринку та одночасно можливістю використання потенціалу інтернет-маркетингу, виникають додаткові конкурентні переваги у організацій, наприклад, у швидкості пошуку споживачів логістичних послуг та ринкових партнерів для реалізації бізнес-проектів. Такими партнерами можуть виступати спеціалізовані агентства, які беруть на себе обов'язок сторонніх виконавців щодо впровадження інструментів управління інтернет-маркетингом.

Для ринку послуг у більшості публікацій [1; 2] рекомендується використовувати маркетинг-мікс "7Р", але на підставі порівняльного аналізу основних моделей комплексу маркетингу можна довести, що стосовно інтернет-марке-

тингу на ринку логістичних послуг потрібно застосувати модель "4P", оскільки додаткові три елементи "people", "process", "physical evidence" не суттєво впливають на результати комерційної детальності в інтернет-середовищі. Це виходить з того, що інтернет-середовищу властивий високий рівень анонімності в користувачів. Таким чином, організаціям, які діють на ринку логістичних послуг в Інтернеті, недоцільно вибудовувати стратегію персоніфікованих відносин, а отже, елемент комплексу "people" не застосовується.

Останні кілька років активно розвиваються системи електронних платежів, інтерактивні форми спілкування з користувачами на інтернет-платформах (боти, чати), а процес взаємодії між споживачем і організацією ("process") зводиться до стандартизованих 11 алгоритмів, що економічно вигідно, оскільки процес стандартизації виключає індивідуалізацію й у результаті скорочує витрати. Стосовно ринку логістичних послуг в інтернеті елемент "physical evidence" представляється незначним у зв'язку з розвитком таких напрямів, як використання постоматів, варіантів самовивезення та доставки додому, що не передбачає обов'язкової необхідності в доказах впливу зовнішньої атрибутики на користувачів інтернет-платформ.

З вищеназваних причин основними теоріями управління та планування інтернет-маркетингу було обрано модель Р. Ф. Вілсона, представлена комплексом маркетингу "4P": P1-Product (продукт — сайт, види інтернет-продуктів та інтернет-кампаній); P2-Price (ціна — стратегії ціноутворення, попит тощо); P3-Place (місце/розподіл — модель прямої доставки, стратегії дистрибуції в інтернеті тощо); P4-Promotion (просування — комплекс просування в інтернеті, аутсорсинг у просуванні веб-сайту тощо); та модель, представлена комплексом інтернет-маркетингу у наступному складі: маркетингові дослідження (інтернет-ринку, конкурентів, споживачів); товарна політика (зокрема організація сервісного обслуговування); ціноутворення; розподільча політика (за допомогою реалізації товарів через Інтернет); комунікативна політика (через стимулювання збуту Інтернету).

У ході теоретичного аналізу етимології загального поняття "інтернет-платформа" [1; 2] виявлено, що інтернет-платформою найчастіше називають "модель діяльності", "групу технологій", рідше мається на увазі, що це "система алгоритмізованих взаємовигідних взаємин", програмні платформи для інтеграції фінансових сервісів із інтернет-магазинами. Дані визначення звужують сенс поняття "інтернет-платформа", тому пропонується таке визначення: інтернет-платформа — цілісна сукупність логічно пов'язаних між собою веб-сторінок, що має унікальну адресу, яка може належати організації, або бути стороннім ресурсом, де організація взаємодіє з цільовою аудиторією відвідувачів платформи у процесі управління інтернет-маркетингом.

Також потрібно розглянути комплекс інструментів інтернет-маркетингу на ринку логістичних послуг, що інтегрує принципи моделювання інтернет-маркетингу Р. Ф. Вілсона, який базується на наступному підході: включення елемента "інтернет-платформа" до інструменту "розподіл" класичного комплексу маркетингу P3-Місце, що дозволяє організаціям, діючим на ринку логістичних послуг, вибрати оптимальну інтернет-платформу під формат

взаємодії з цільовими сегментами. Кожен із інструментів комплексу інтернет-маркетингу адаптований під потреби цільових аудиторій споживачів логістичних послуг. Додавання до інструменту "розподіл" елемента "інтернет-платформа" є ключовим фактором управління інтернет-маркетингом, оскільки застосування класичного комплексу в інтернет-середовищі пов'язане з проблемою вибору форматів взаємодії замовників із виконавцями. В умовах постійного збільшення інтернет-аудиторії та прискореного розвитку онлайн-технологій обов'язковою умовою стає вибір оптимального виду інтернет-платформ для взаємодії з цільовими аудиторіями споживачів логістичних послуг.

Джерела

1. *Prokopenko O. & Omelyanenko V.* (2018). Marketing aspect of the innovation communications development // *Innovative Marketing*. № 14 (2). P. 41–49.
2. *Куликова Ю. П.* Особенности инновационной деятельности в условиях моделей открытых инноваций // *Экономика, Статистика и Информатика*. 2014. № 6. С. 99–100.

В. В. ДМИТРУК
аспірант, ІФНТУНГ

ФІНАНСОВА РЕПУТАЦІЯ В СИСТЕМІ ЦІННІСНО ЗОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НАФТОГАЗОВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Репутація — це надзвичайно цінне надбання, яке необхідно берегти щодня. Як зазначав У. Баффетт — виконавчий директор, успішний менеджер, співвласник багатогалузевої холдингової компанії "Berkshire Hathaway" — потрібно 20 років, щоб створити репутацію, і п'ять хвилин, щоб її зруйнувати [1]. Більшість підприємств, якими володіє ця американська холдингова компанія, здобули власну видатну фінансову репутацію. У. Баффетт зміг створити та зберегти одну з найсильніших у світі репутацій холдингу саме завдяки управлінським рішенням, що приймалися менеджерами, які керують його підприємствами.

У контексті проведення міждисциплінарного галузевого дослідження фінансова репутація може розглядатися також як ціннісне досягнення менеджменту нафтогазовидобувних підприємств. Цінність фінансової репутації означає, що її можна здобувати, накопичувати, оцінювати, застосовувати для формування довіри, соціального визнання, легітимізації ринкової позиції, використовувати під час взаємодії з контрагентами, постачальниками, акці-

онерами, залучати поточні фінансові інвестиції, довгострокові капіталовкладення у фіксовані активи. Нафтогазовидобувні підприємства є суб'єктами реального сектору економіки, які формують прибуткову частину паливно-енергетичного балансу країни й виконують важливі соціальні, безпекові фінансові функції в економічних системах різного рівня управління.

Аналізуючи фінансові аспекти управління підприємствами, К. Парамасіван і Т. Субраманіан зазначають, що концепція максимізації багатства власників за своєю значущістю перевершує концепцію максимізації прибутку акціонерів. Відповідно вирішення питання створення цінностей, які задовольнятимуть інтереси акціонерів, є першорядним завданням і головною метою фінансового менеджменту [2, *7*].

Л. Ліпич стверджує, що власне концепція ціннісно зорієнтованого управління "поєднує етичну, соціальну та економічну парадигму в сучасній бізнес-структурі, оскільки питання етики та соціальної відповідальності сприймаються сучасними підприємствами як джерело конкурентної переваги, визначаючи напрям діяльності, спрямований на підвищення їх ринкової вартості" [3, *33–34*]. У зазначеному контексті ціннісно зорієнтоване управління ґрунтується на особливому взаємозв'язку стратегічних та фінансових систем корпоративного управління, що дає змогу здійснити інтеграцію інтересів власників і менеджерів підприємств для їх ефективного функціонування.

Ціннісно зорієнтоване управління на нафтогазових підприємствах не може здійснюватися ізольовано, без урахування зовнішніх чинників та впливу інституційного середовища на прийняття управлінських рішень [4].

О. Лапко та Г. Чмерук зазначають, що тривалий період часу, зусилля держави "були спрямовані на мінімізацію масштабних ризиків, пов'язаних із політичною та соціальною нестабільністю, однак це не вирішувало питання впливу економічної кон'юнктури з властивими їй ризиками на розвиток підприємств, і особливо — НАК "Нафтогаз України"... [5].

Видобування нафти і газу є системоутворювальним напрямом господарської діяльності НАК "Нафтогаз України", яка позиціонується в енергетичному секторі економіки як компанія повного циклу з "розвідки та промислової розробки родовищ, експлуатаційного та розвідувального буріння, зберігання нафти і газу, постачання природного та скрапленого газу споживачам" [6]. Реалізацію бізнес-напряму, зорієнтованого на підвищення ефективності видобутку вуглеводнів та пошук нових джерел (охоплено 12 областей України, понад 140 вуглеводневих родовищ) у структурі НАК "Нафтогаз України" забезпечували АТ "Укргазвидобування", ДАТ "Чорноморнафтогаз", ТОВ "Надра Юзівська".

НАК "Нафтогаз України" володіє 50 % + 1 акцією найбільшої нафтовидобувної компанії в Україні ПАТ "Укрнафта" (частка у загальному видобутку нафти з газовим конденсатом в Україні за результатами 2021 року склала 62,7 %, частка у загальному видобутку газу — 5,8 %). Станом на 01.01.2022 ПАТ "Укрнафта" володіла 85 спеціальними дозволами на видобування вуглеводнів. На балансі цього підприємства перебували 1791 нафтових і 147 газових свердловин, видобуток вуглеводнів розосереджений на територіях

Сумської, Полтавської, Чернігівської, Львівської, Івано-Франківської, Чернівецької, Дніпропетровської і Харківської областей України [7].

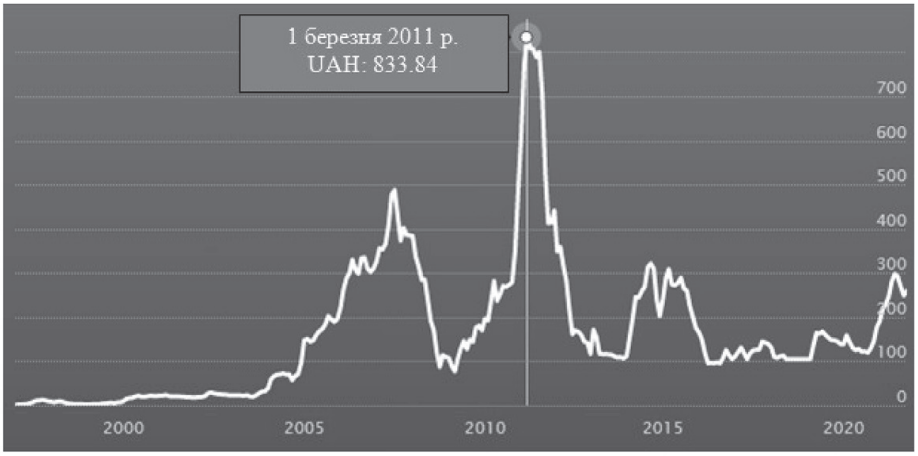
Прості акції ПАТ "УКРНАФТА" були представлені в біржовому списку цінних паперів ПАТ "Українська біржа", динаміку їх вартості ілюструє рисунок.

Однак у зв'язку із відсутністю частки цінних паперів ПАТ "УКРНАФТА" у вільному обігу, з 14.11.2022 прості акції цього підприємства — UNAF (ISIN:UA4000117501) виключені з біржового списку [9]. Водночас системна активність на фінансовому ринку є одним із помітних параметрів діяльності нафтогазовидобувних підприємств, що аргументує фінансову репутацію як цінність. Розміщення цінних паперів нафтогазовидобувних підприємств на фондовій біржі (Stock exchange) чи на альтернативному інвестиційному ринку (Alternative Investment Market, AIM) є важливим інструментом управління фінансовими ресурсами багатьох нафтогазовидобувних компаній світу (ExxonMobil Corp., Chevron Corp. – New York Stock Exchange; TotalEnergies SE — Euronext Paris, New York Stock Exchange; British Petroleum Corp. — New York Stock Exchange, London Stock Exchange; Polskie Gornictwo Naftowe i Gazownictwo — Warsaw Stock Exchange, Enwell Energy — AIM of London Stock Exchange).

Отже, фінансова діяльність підприємств, які здійснюють видобуток нафти і природного газу, є важливим об'єктом ціннісно зорієнтованого менеджменту, що предметно займається вирішенням питань створення цінностей для акціонерів, нарощування інвестованого власниками капіталу, підтримки досягнутого рівня ринкової вартості бізнесу, його інвестиційної привабливості.

Джерела

1. Warren Buffett Quotes (Author of The Essays of Warren Buffett) // *Goodreads. Meet your next favorite book*. URL: https://www.goodreads.com/author/quotes/756. Warren_Buffett (дата звернення: 01.12.2022).
2. *Paramasivan C., Subramanian T.* Financial Management. New Delhi : New Age International Limited, 2012. 264 p.



Динаміка вартості простих акцій ПАТ "УКРНАФТА" [8]

3. *Ліпич Л. Г.* Концепція управління цінностями (MBV) // *Економічний часопис Волинського нац. ун-ту імені Лесі Українки*. 2020. Т. 4, № 24. С. 30–36. URL: https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-04-30-36 (дата звернення: 01.12.2022).
4. *Дмитрук В. В., Гуменюк В. В.* Генезис ціннісно зорієнтованого управління : міждисциплінарний і галузевий аспекти // *Економічна теорія та право*. 2022. № 1 (48). С. 29–43. (дата звернення: 01.12.2022).
5. *Лапко О. О., Чмерук Г. Г.* Управління ризиками в системі фінансового менеджменту нафтогазових компаній // *Зб. наук. пр. Черкаського держ. технологічного ун-ту*. 2011. № 29 (1). С. 19–24 (Серія : Економічні науки).
6. Розвідка та видобування вуглеводнів. Нафтогаз. Національна акціонерна компанія "Нафтогаз України". URL: https://www.naftogaz.com/business/ exploration-and-production-business-unit (дата звернення: 01.12.2022).
7. ПАТ "УКРНАФТА": вебсайт. Про компанію. URL: https://www.ukrnafta.com/pro-kompaniyu (дата звернення: 19.11.2022).
8. ПАТ "УКРНАФТА": вебсайт. Курс акцій. URL: https://www.ukrnafta.com/kurs-akcz%D1%96j (дата звернення: 01.12.2022).
9. З Біржового списку виключені акції MSICH та UNAF. Українська біржа. URL: http://www.ux.ua/a10852 (дата звернення: 01.12.2022).

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
д-р екон. наук., проф., ННІУЕБ МАУП
https:/orcid.org/0000-0002-2063-5738

В. О. ДУДЄРІНА
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ УСТАНОВ ЗА УМОВ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

В умовах пандемії COVID-19, військової агресії Росії медичні організації найбільше зіштовхуються з проблемами недостатності кадрового потенціалу, що вимагає застосування виваженого підходу до формування системи менеджменту персоналу, соціально орієнтованого базису використання робочої сили медичних працівників. Сучасні тенденції знецінення трудової діяльності працівників медичної галузі, низький рівень їх заробітних плат, трансформація системи охорони здоров'я з орієнтацією на раціональне фінансування первинної, вторинної, та третинної медичної допомоги, виводить на передній план проблему формування та збереження кадрового потенціалу медичної галузі. Тому управлінська діяльність повинна враховувати сучасні виклики та забезпечити формування ефективного трудового колективу, який у наш складний час дозволить виконати завдання, пов'язані з найцінніш им скарбом нашого народу — його здоров'ям.

В умовах формування ринку медичних послуг між медичними закладами активізується конкурентна боротьба на основі цивілізованого змагання між лікарськими практиками. Водночас ринок ставить заклади охорони здоров'я в принципово нові відносини з органами держави, зовнішнім середовищем та персоналом. Це вимагає визначення спектру сучасних важелів, що дозволять оптимізувати внутрішньоорганізаційні відносини. Однією із головних проблем закладів охорони здоров'я є забезпеченість висококваліфікованими кадрами лікувальних установ, їх раціональним використанням для надання кваліфікованої і якісної медичної допомоги всім верствам населення на території країни. Саме від медичних працівників, їх високої кваліфікації залежить можливість громадянин України бути здоровими, що дозволить зменшити вплив ризиків демографічної депопуляції в нашій країні. Це вимагає від менеджерів підвищувати рівень професійної майстерності, використовувати різноманітний управлінський інструментарій, який ґрунтується на прогресивному досвіді не лише сфери охорони здоров'я, інших галузей, а також використанням закордонного досвіду вирішення кадрових питань. Тому для вибору оптимальних рішень, визначення стратегії з поліпшення стану кадрових ресурсів в системі охорони здоров'я необхідно постійно аналізувати й оцінювати ситуацію.

Менеджери в системі охорони здоров'я стикаються з багатьма проблемами при реалізації стратегій закладу щодо досягнення важливих організаційних цілей. Найбільш гострими на сьогодні є такі проблеми: низький рівень заробітної плати медичних працівників, через що відбувається міжнародна міграція медичних працівників, зростає плинність кадрів, переважно молоді та досвідчених працівників, що зумовлює поступове старіння кадрів медичних закладів.

Реалізація планів щодо зниження витрат при одночасному підвищенні якості обслуговування пацієнтів може бути важкою навіть для найдосвідченіших людей. Такий стан справ негативно впливає на рівень надання кваліфікованої медичної допомоги населенню України. Через низький рівень заробітної плати, побуту спостерігається надзвичайно велика плинність кадрів (лікарів, зокрема, молодих спеціалістів). Відсутність житла для медичних сестер, міграційні процеси ставлять під загрозу якість та доступність медичної допомоги для населення.

Залишаються невирішеними питання професійного відбору, адаптації медичних працівників, періодичного оцінювання їх роботи, підвищення дієвості мотиваційної політики, забезпечення умов для навчання персоналу через процедури наставництва та ротації, службово-професійного просування, стримування вивільнення молоді та кваліфікованих спеціалістів. Управління кадрами медичних установ фактично зведено до виконання документаційних та звітно-облікових цункцій із зарахування працівників, їх направлення на підвищення кваліфікації, звільнення, що не дозволяє повною мірою використати інструменти кадрового менеджменту та підвищити ефективність кадрової політики. Наявна натепер процедура найму кадрів у лікувально-профілактичних установах передбачає оцінювання роботодавцем лише

кваліфікації працівника, залишаючи без уваги інші характеристики претендента на вакантну посаду [1, *695*].

Аналіз укомплектованості кадрового складу дозволив виявити загальну тенденцію перевищення кількості посад над кількістю зайнятих працівників, тобто коефіцієнт суміщення посад становить від 1,1 до 1,5. Щодо молодшого медперсоналу, то тут ситуація іще гірше: рівень укомплектованості становить 90 %, а співвідношення кількості фізичних осіб та кількості посад становить 0,79, тобто роботу п'ятої частини молодшого медперсоналу виконують їх колеги або середній медичний персонал. Все це не може спонукати до підвищення рівня якості надання медичних послуг.

Також проблемним питанням є дисбаланс між вимогами до персоналу та можливостями кар'єрного зростання. Для більшості молодих фахівців можливість посадового зростання обмежується через відсутність категорії, наукового ступеню, отримання якого потребує досвіду роботи, акумулювання значного статистичного матеріалу та аналітичного мислення. Все це вимагає тривалого часу, впродовж якого лікарі знаходяться на "задовільній" позиції. Ситуація ускладнюється і тим, що в разі неможливості вступити до аспірантури, докторантури або виникнення складностей захистити дисертацію, більшість працюючих лікарів віком близько 40–45 років, шукають іншу роботу чи часткову зайнятість, наприклад в представництвах медичних або фармацевтичних компаній, що знижує ступінь реалізації їх робочої сили в поліклініці.

Стан справ з середнім медичним персоналом поглиблюється ще і через незадоволеність рівнем заробітної платні. Близько 75 % медсестер визнали, що впродовж останніх трьох років, їх заробітна плата зросла майже на третину, але роботи вони почали виконувати вдвічі більше. Це підтверджується і даними щодо співвідношення кількості фізичних осіб та кількості посад, яке не збігається на 14 %.

Аналіз соціально-економічних аспектів формування кадрової політики медичних закладів комунальної форми власності виявив наступні проблеми, що потребують невідкладного розв'язання:

• несумісність різних аспектів кадрової політики в частині невідповідності вимог до навичок, кваліфікації персоналу, ступеню відповідальності, складності робіт рівню оплати праці та взагалі гідному рівню життя працівників. Це поглиблюється недостатністю технічних засобів та недосконалістю програмного забезпечення лікувальної справи;

• значна частина керівного персоналу не має достатньо повноважень вчасно вносити зміни в кошторис на плановий період, що позбавляє можливості надавати на належному рівні якісні медичні послуги, розробляти плани кадрової роботи на перспективу, відстоювати інтереси трудового колективу, реалізовувати принципи медичної етики та деонтології, повною мірою нести відповідальність за результативність медичної практики;

• трансформаційні процеси протікають повільно та наштовхуються на старі норми технологічного, кадрового забезпечення, викривають недосконалість правової бази надання медичних послуг. Зокрема, норми часу на

обслуговування пацієнтів є заниженими, а в умовах недостатньої кількості допоміжного персоналу, зміст їх праці надто розширений асистентськими та адміністративними функціями;

• керівний склад сформований за рахунок власних "вирощених" кадрів, які не мають повного розуміння як застосовувати адміністративні, організаційні, соціально-психологічні методи впливу на персоналу. Так, наприклад, аналіз взаємодії управлінського персоналу і виконавця — медичної сестри показує, що права давати їй розпорядження і вказівки мають три вищестоящих керівники для кожної медичної сестри: завідувач відділенням, старша медична сестра і лікар-ординатор. Для зменшення протиріч розпоряджень, що виходять від вищестоящих посадових осіб до медичної сестри їхня функціональна градація повинна бути чітко розмежована і зафіксована в посадових інструкціях всіх осіб, причетних до загальної роботи, а схема взаємодії повинна затверджуватися на рівні керівника установи;

• брак кваліфікації працівників відділів кадрів призводить до неефективності окремих процесів управління персоналу, їх неузгодженості в різних функціональних зонах та рівнях [2, *41*].

Для покращення політики стимулювання комунальних некомерційних закладів охорони здоров'я, особливо економічного та соціального факторів, рекомендуємо періодично (один раз в квартал), проводити оцінку особистих та командних якостей роботи персоналу. Паралельно з цим можливо буде здійснювати відбір претендентів для підвищення рівня професійної кар'єри. Також при необхідності результати цього оцінювання можуть розглядатися при нарахуванні премій, що виплачуватимуться за рахунок коштів від надання платних медичних послуг, надання яких не суперечить чинному законодавству.

Джерела

1. *Boichenko E.* Modern problems of reproduction of public health of the population / E. Boichenko, I. Bakhov, N. Martynovych // *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* (Journal of Perspectives of Financing and Regional Development), 2019. Vol. 6. № 6. P. 691–700. https://online-journal.unja.ac.id/JES/article/view/6998/4519
2. Управління підприємницькою діяльністю в галузі охорони здоров'я: кол. монографія / О. В. Баєва, М. М. Білинська, Л. І. Жаліло та ін.; за ред. О. В. Баєвої, І. М. Солоненка. Київ: МАУП, 2007. 376 с.

А. А. ЗАВГОРОДНЯ
аспірантка, ННІУЕБ

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯМ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Одним з найхарактерніших явищ ринкових трансформацій в Україні стало створення корпоративного сектора економіки як базового серед інших організаційно-правових форм господарювання. Створення моделі ефективного корпоративного управління передбачає використання принципу системності. Системний підхід як спосіб наукового пізнання та практичної діяльності вимагає розгляду частин в нерозривній єдності з цілим. Системний підхід покликаний виконувати і в достатній мірі адекватно виконує функції інтегративного характеру, що дозволяє знайти взаємозв'язок об'єктів і процесів, які на перший погляд не пов'язані один з одним. Системні дослідження являють собою сукупність наукових і технічних теорій, концепцій і методів, в яких об'єкт дослідження або моделювання розглядається як система. Об'єктивна необхідність та важливість використання системного підходу обумовлена можливістю вирішення складних проблем та обґрунтування прийнятих рішень.

З метою розкриття системного підходу до ефективного управління корпорацією необхідно провести системний аналіз створення корпорації як системи. Системний підхід буде полягати у розв'язанні таких задач:

- опис складу підсистем та зв'язків між ними;
- визначення цілей підсистем та розкриття їх внутрішньої структури;
- опис матеріальних та інформаційних потоків;
- побудова загальної структури та відповідних моделей.

Ґрунтовні дослідження науковців щодо визначення поняття "системи" привели до виділення двох аспектів у визначенні системи: дескриптивного (описового) та конструктивного. Дескриптивне визначення поняття "системи" полягає в наступному: системою є сукупність об'єктів і процесів, які називаються компонентами, взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою, які утворюють єдине ціле, і мають властивості, які не притаманні складовим його компонентів, взятими окремо. Конструктивний підхід полягає в розкритті структури системи, яка визначається її функцією. З цієї точки зору будь-яку відкриту систему прийнято схематично представляти у вигляді "чорного ящика". Елементами структури системи в даному випадку є входи, виходи і процесор. Для розробки ґрунтовного системного підходу створення ефективної корпорації проведемо узагальнення як дескриптивного, так і конструктивного підходів. Суть системного аналізу полягає в розгляді об'єкта дослідження як системи, тобто комплексу елементів та зв'язків, що ство-

рюють у взаємодії органічне ціле, в якому фактична чи передбачувана зміна одного з елементів веде до зміни інших елементів та всієї системи загалом [2, *56*].

При цьому загальна схема якісного системного дослідження буде складатися з таких етапів:

1. Встановлення якісної визначеності системи — загальносистемних і індивідуальних властивостей.
2. Виявлення головного системоутворюючого фактора — функції системи.
3. Виділення вхідних елементів (ресурсів) системи.
4. Вивчення структури системи як єдності компонентів і зв'язків.
5. Кількісний і якісний аналіз виходів системи (кінцевого продукту).
6. Дослідження мети системи та цілей підсистем.
7. Визначення специфічних системних критеріїв ефективності і оптимальності, виходячи із загальносистемних понять ефективності і оптимальності та їх рівня, а також ефективності і оптимальності підсистем в їх співвідношенні один з одним і системою в цілому.

Враховуючи особливості корпорації, її можна розглядати як складну систему, яка включає такі елементи: входи (В), виходи ($В_и$), процес перетворення (П):

$$S = (В, В_и, П). \quad (3.1)$$

При формуванні корпорації необхідно враховувати, що одна і та ж система може розглядатись з різних напрямків дослідження. Враховуючи це, системний підхід при розкритті кожного виду системи передбачає виділення певного системоутворюючого параметра, який обумовлює пошук сукупності елементів, а також мережу зв'язків і відносин між ними, тобто її структуру. Для надання пріоритету одному із можливих видів систем при системному формуванні корпорації необхідно дослідити та проаналізувати існуючі у теорії управління типи моделей організації підприємств (корпорацій) [1, *108*].

Джерела

1. *Каліна І. І., Завгородня А. А.* Основні складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства в небезпекових умовах // *Придніпровська держ. академія будівництва та архітектури. Економічний простір*. 2022. № 181. С. 105–110.
2. *Школенко О. Б., Терещенко Е. Ю., Андрєєва В. Г.* Оцінка впливу бізнес-середовища на прибутковість підприємств // *Причорноморські економічні студії*. Вип. 68. 2021. С. 51–58.

Н. В. ГОЛОВАЧ
канд. пед. наук., доц., ННІУЕБ МАУП
https:/orcid.org/0000-0002-6215-6575

І. С. ПЕТРИК
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

В першу чергу необхідно визначити, що деякі вітчизняні реформатори освіти намагаються механічно скопіювати певні процеси в системах освіти країн західної демократії, які орієнтовані на цивілізаційний розвиток еколюдиноцентричної спрямованості. Сутність такої еколюдиноцентричної спрямованості полягає в поглиблені демократизації всього освітнього процесу в напряму надання здобувачам освіти більшої свободи не тільки у виборі предметів для вивчення, а також у технології ведення самого процесу освіти. Однак специфіка освітнього процесу полягає в тому, що в його функціональності задіяні не тільки педагогічні управлінці та викладачі, а третя важлива складова — саме здобувачі освіти. У випадку управлінської некомпетентності керівництва закладу освіти, результати їх діяльності негативно позначиться не тільки на якості всього освітнього і виховного процесу, але неодмінно призведе до посилення конфліктності в колективах і залучення у конфлікти всіх учасників освітнього процесу, наслідком чого буде поглиблення недовіри здобувачів освіти до закладу.

Сутність управлінської культури, а також питання якісної підготовки керівників закладів освіти для ефективного управління досліджуються у наукових працях наступних закордонних та вітчизняних фахівців: Р. Вебера, Л. Орбан-Лембрик, А. Харченко, О. Бондарчука, С. Домбровської, С. Максименко, В. Садковий, В. Третьяченко, та ін.

За певних управлінських помилок, гарантувати високі кінцеві результати діяльності закладів освіти не зможе навіть висока якість трудового потенціалу закладу освіти, яка з системних позицій розглядається як сукупність двох складових: відповідності рівня професіоналізму викладачів вимогам здобувачів освіти та рівня задоволеності нагальних потреб власне самого трудового колективу. При наявності синергічного ефекту трудового потенціалу організації, його необхідно використовувати не тільки для здобувачів освіти, але і для працівників закладу, що, в свою чергу, безпосередньо стосується всіх учасників освітнього процесу, тому що кожний окремий учасник освітнього процесу може працювати самовіддано і професійно робити свою справу, але в кінцевому результаті не отримати те, на що сподівався. Саме тому все залежить від якості управління, міри його системності чи безсистемності, а також управлінської культури керівників закладів освіти [1, *230*].

Управлінську культуру керівника в теоретико-методологічних дослідженнях загальної теорії управління розглядають як систему накопичених управлінських знань, професіонально значущих лідерських та творчих якостей особистості керівника — сформованих у нього навиків та досвіду організаційної роботи. Професійний управлінський набір характеристик включає також дещо непіддатливе точному визначенню, але без чого успішний керівник не може відбутися, наприклад: емоційного чуття або інтуїції. "Вища майстерність управління визначається умінням брати повну відповідальність у виборі найефективніших для певного моменту часу і обставин, методів управлінської діяльності" [3, *71*].

Рівень успіху освітніх реформ, головним чином залежить від якості управлінської культури керівників, їх професійної компетентності, економічної освіченості і ініціативності, чіткого розподілу професійних функцій. Саме тому керівникам закладів освіти необхідно таким чином координувати, спрямовувати педагогічний колектив, щоб спонукати їх до активної діяльності та мотивувати до високопрофесійної праці, оскільки вони є ключовою фігурою в багаторівневій системі управління освітою і від них залежить ефективність педагогічних змін.

Управлінська компетентність включає до себе оперативне володіння інформацією щодо наявних або потенційних проблем, різноманітних процесів та явищ, які у сфері управління відбуваються постійно.

Вміння у керівника виконувати різні професійні ролі та постійна підтримка особистого розвитку управлінських здібностей має особливе значення для підвищення ефективності його професійної діяльності, крім наявності у керівника закладу освіти професійної майстерності. Також велике значення в трудовій діяльності управлінця мають наступні важливі фактори: наявність значного професійного досвіду; вміння адаптуватися до будь-яких несприятливих змін зовнішнього або внутрішнього середовища закладу освіти; вміння застосовувати не тільки стандартні методи, але і здатність приймати нестандартні складні рішення.

Необхідність постійного підвищення професіоналізму управлінської діяльності стає важливою умовою успішності інноваційних процесів в освіті, а зростання сучасних вимог у макро та мікросоціуму до закладів освіти посилює значущість ухвалення керівниками закладів освіти самостійних рішень стратегічного і тактичного характеру. Створення відкритої освітньої організації надає можливість очікувати якісні результати від її діяльності. Розширення функцій освітньої організації має відбуватись в напрямі виховання, освіти, розвитку особистості, її соціального захисту; поліфункціональний характер роботи освітньої організації за різними напрямами соціально-педагогічної діяльності; наявність широких соціальних зв'язків і взаємовпливу з навколишнім середовищем [3, *49*].

Сучасним керівникам закладів освіти необхідно вдосконалювати професійний рівень в напрямі здобуття умінь і навиків володіння основами стратегічного проектування, засобів моделювання системних виробничих процесів, налагодження ефективної міжособистісної та професійної взаємодії в

педагогічному колективі, мотивації виконавців на здійснення місії закладу освіти тощо [1].

В умовах активної мінливості зовнішнього середовища набуває особливої важливості здатність керівника до прийняття стратегічних для закладу або галузі рішень, що виступає єдиним можливим шляхом збереження та сталого розвитку всієї системи освіти в цілому.

Серед сучасних прогресивних методів управління можна виділити злагоджену взаємодію та чітку спрямованість, а також демократичність управління, як прояв взаємної та особистої відповідальності за результати діяльності всіх учасників освітнього процесу. Від застосування даних методів управління керівники отримують більше можливостей для розуміння особливостей управління певним закладом освіти.

Необхідно зазначити, що кожний керівник закладу освіти повинен бути орієнтований на ефективне вирішення всіх педагогічних, соціальних і психологічних проблем, які постійно виникають в колективі. Сучасний керівник зобов'язаний уміти регулювати взаємовідносини в своєму колективі таким чином, щоб сформувати високу організаційну культуру і сприятливий психологічний клімат. На ефективність дій керівника суттєвим чином впливає його вміння орієнтується у вирішенні проблем на людину, що в кінцевому результаті позначається в його роботі з людьми і на ефективності роботи колективу в цілому. Відсутність вміння керівника делегувати свої повноваження викликає у нього неминучу службову перевантаженість, що і відбувається у багатьох керівних працівників закладів освіти. Головною причиною такої їх перевантаженості є нерозуміння ними неможливості самостійного вирішення всіх проблем, які постійно множаться.

Підвищення та ускладнення вимог до освітньої установи і до керівництва нею викликає постійна мінливість зовнішнього і внутрішнього професійного та соціально-економічного середовища. Реалізація ефективної управлінської діяльності визначається тим, в якому ступені керівнику вдається вирішити задачі своєї взаємодії з людьми, саме тому його професійні і ділові якості створюють для цього потенційну можливість. Одним з головних сучасних управлінських завдань, яке доводиться вирішувати керівникам в своїх колективах є — створення умов прояву активності, ініціативи, творчості людей, формування певної атмосфери, сприятливого психологічного клімату в колективі, відповідного позитивного настрою працівників. Виходячи з вище переліченого — вимоги до керівників закладів освіти постійно підвищуються [2, *83*].

Можемо цілком визначити, що в тому випадку, коли освітній процес буде засновано на особистісне орієнтованому і компенсаторному принципах, виникнуть всі необхідні умови для формування якісної управлінської культури, що необхідно враховувати в системі підвищення кваліфікації керівників закладів освіти. Саме тому для ефективного розвитку управлінської культури керівництва освітніми організаціями необхідна сучасна актуалізація задач та вдосконалення системи підвищення кваліфікації керівників закладів освіти.

Джерела

1. *Головач Н. В., Дмитренко Г. А.* Системне формування нового покоління нації: гуманістичний контекст: монографія. К.: ДКС-Центр, 2019. 350 с.
2. Розвиток управлінської компетентності керівника як важливого ресурсу забезпечення якості роботи закладу освіти : тематичний зб. пр. / упоряд. І. В. Вєтров, О. В. Власюк; за ред. А. Л. Черній, І. В. Вєтрова. Рівне : РОІППО, 2020. 147 с.
3. Культура управління : монографія / В. П. Садковий, О. О. Назаров, С. М. Домбровська та ін. Харків: НУЦЗУ, 2019. 218 с.

А. І. КОЗЛОВА
канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІУЕБ МАУП, https:/orcid.org/0000-0003-2336-4600

М. О. ШЕВЧЕНКО
магістрант, ННІУЕБ МАУП

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТТЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У сучасних умовах організація оплати праці на підприємстві є надзвичайно актуальною проблемою. З одного боку, витрати на персонал — це одні з небагатьох витрат, які мають певну гнучкість, що виявляється в можливості скорочувати або збільшувати їх залежно від стадії розвитку та фінансового стану підприємства. На відміну від витрат на оплату праці, матеріальні витрати, комунальні платежі та бюджетні зобов'язання підприємство не може зменшувати без зменшення обсягів виробництва. З другого боку, необґрунтоване втручання держави в організацію оплати праці на підприємстві ставить суб'єктів господарювання в умови, коли за відсутності реального економічного зростання вони змушені виявляти резерви для підвищення заробітної плати. Наслідком цього є не збільшення реальних доходів населення та життєвого рівня, а лише "розкручування" інфляційної спіралі "зарплати – ціни".

Зауважимо, що в більшості наукових джерел подано тлумачення термінів "заробітна плата" та "оплата праціФ. При цьому одні науковці вважають що ці поняття є синонімами, а інші — переконані, що це різні економічні категорії [1; 2; 4]. Задля визначення поняття "організація оплати праці", необхідно провести аналіз та виявити економічну тотожність між даними поняттями: "заробітна плата" та "оплата праці". Так, науковці М. Пономарьова, Л. Гаврилюк та І. Чернега вживають їх як синоніми та дають таке визначення: "це певна винагорода, яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи" [4, *112*]. Ця дефініція є дуже розмитою й не відображає ні сторін трудового процесу, ні обов'язків, які виникають між ними.

О. Дробишева та Д. Домаш також вживають терміни “заробітна плата” та “оплата праці” як синоніми, але дають їм більш складне, на відміну від попереднього, визначення: “ціна робочої сили, яка відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, що спрямовані на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою задоволення фізичних та духовних потреб працівника та його родини” [2, *49*]. Сучасне формування заробітної плати базується більше на результатах праці (плата за певний обсяг роботи), а не спрямоване на задоволення “фізичних та духовних потреб працівника”.

О. Боднарук, досліджуючи організацію оплати праці, також вдається до ототожнення понять “оплата праці” та “заробітна плата”. Останню він визначає як “ринкову форму фонду життєвих засобів працівника, яка складає базову частину вартості робочої сили, що сплачується працедавцем згідно до трудової угоди та відповідно до внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства” [1, *9*]. На нашу думку, термін “фонд життєвих засобів” у цій дефініції автором вжито не зовсім вдало. Фонд життєвих засобів являє собою сукупність предметів споживання та послуг, які необхідні особі для задоволення її власних потреб і забезпечення потреб членів її родини. Тобто фонд життєвих засобів — це трансформація заробітної плати в певні предмети споживання та послуги. Але цей термін більш доречний для визначення сутності доходів домогосподарств, а не для встановлення змісту оплати праці.

Вчені-економісти С. Васильчак, О. Жидяк і Т. Полянчич зазначають, що між категоріями “заробітна плата” та “оплата праці” є відмінність, яка полягає в тому, що перше поняття стосується виплати винагороди певному працівнику, а друге — більш широке й охоплює весь процес організації та правове регламентування оплати праці [3, *153*]. При цьому науковці наголошують, що заробітну плату потрібно розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції працедавця, з позиції працівника, як ціну робочої сили на ринку трудових ресурсів, як економічну категорію, що відображає відносини між працівником і власником підприємства [3, *152–153*].

В. Вегера, досліджуючи поняття “заробітна плата” та “оплата праці” в правовому аспекті, також наголошує на тому, що вони не є тотожними. На його думку, заробітна плата — це вже зароблена працівником грошова винагорода. Натомість, оплата праці — це категорія, яка може трансформуватися у вищезазначену лише в разі виконання роботи, в іншому випадку вона залишиться лише сумою, визначеною (але не сплаченою) у трудовій угоді [2, *421–422*]. Тобто В. Вегера тлумачить поняття “оплати праці” як потенційну можливість, яку формулює роботодавець у тексті трудової угоди, а заробітну плату — як дійсність працівника, який отримує винагороду за виконання певної роботи.

Так, Т. Мельник наголошує, що, незважаючи на ототожнення понять “оплата праці” та “заробітна плата”, вони не є синонімами й співвідносяться як загальне й часткове. Вона дає таке визначення категорії “оплата праці”: “це трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої

корисної праці, який сплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати у грошовій або натуральній формі" [5]. З визначення Т. Мельник можна зробити висновок, що вона, як і В. Вегера, вважає заробітну плату конкретним втіленням оплати праці. При цьому науковець підкреслює, що це саме "трудовий дохід", адже, як уже вище зазначалось, працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

У Законі України "Про оплату праці" подано визначення лише поняття "заробітна плата". Згідно з українським законодавством, цей термін означає "винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу" [5]. Тобто законодавча база не розмежовує ці терміни: "оплата праці" та "заробітна плата".

Головною метою розробки стандарту трактування терміну "заробітна плата" є визначення критеріальних нормативів різних аспектів якості трудового життя. Необхідність стандартизації якості трудового життя зумовлена потребою формування єдиних теоретико-методичних підходів для моніторингу та оцінки якості трудового життя, виявлення резервів його зростання і, відповідно, розробки заходів щодо його підвищення.

Дифініції визначення та трактування сутності категорії заробітної плати А. Колот формує недоліки у трактуваннях сутності заробітної плати наступним чином [4, 5]:

- ігнорують товарність послуг робочої сили й об'єктивну необхідність їх вартісної оцінки;
- не відображають суті заробітної плати, а лише орієнтують на окремі принципи розподілу частини суспільного продукту (національного доходу) між учасниками виробництва;
- недостатньо точно і конкретно визначаються джерела заробітної плати (сукупний суспільний продукт, національний дохід);
- із більшості визначень випливає, що заробітна плата розподіляється лише за кількістю і якістю праці, що не відповідає дійсності.

Таким чином, сутність поняття "організація оплати праці" розкрито в невеликій кількості наукових праць, його часто ототожнюють з терміном "організація заробітної плати". Оплата праці являє собою систему, що складається з інформаційних компонентів, які визначають порядок та умови розрахунків величини, встановлення та виплати заробітної плати, дозволяють реалізовувати функції оплати праці, здійснювати управління нею. Центральним елементом даної системи є заробітна плата, для визначення розмірів, порядку нарахування, умов виплати якої і призначені всі інші елементи.

Джерела

1. *Боднарук О. В.* Організація оплати праці в Україні в ринкових умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Оксана Вікторівна Боднарук; Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2010. 20 с.

2. *Геєць В. М.* Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку: монографія. Київ: Інст. економ, та прогнозув. НАН України, 2009. 863 с.
3. *Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М.* Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві // *Науковий вісн. НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
4. *Колот А. М.* Методологічні аспекти розвитку розподільчих відносин // *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3–18.
5. Про оплату праці: № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 12.11.2022).

Н. В. ГОЛОВАЧ
канд. пед. наук., доц. ННІУЕБ МАУП,
https:/orcid.org/0000-0002-6215-6575

М. В. ФАЛЮКОВИЧ
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розвиток людського капіталу є найважливішою передумовою формування економіки, і успішного функціонування будь-якої організації. Це особливо справедливо за сучасних умов, коли прискорення науково-технічного прогресу значно прискорює процес старіння професійних знань та навичок фахівців, адже невідповідність кваліфікації (рівня компетентності) персоналу потребам організації негативно впливає на результати її діяльності.

Дослідженню теоретичних і прикладних аспектів людського капіталу, підвищення якості трудового потенціалу присвячені наукові праці багатьох вчених. Вагомим є внесок у дослідження цієї проблематики вітчизняних вчених-економістів, і передусім таких як: Базаров Т. Ю., Барков С. А., Дмитренко Г. А., Кибанов А. Я., Куценко В. І., Щокин Г. В. та багато інших. Проте, зазначена проблема на даний час є невирішеною і потребує подальших наукових досліджень.

Термін "людський капітал" вперше з'явився у роботах Нобелівських лауреатів Т. Шульца та К. Беккера ще у 1980-х роках. Вони визначили поняття "людський капітал" як економічну оцінку здібностей людини, що включають її талант, освіту, кваліфікацію, вроджені здібності, які можуть давати йому дохід. Так, Т. Шульц зазначав, що певні людські здібності є або вродженими, або набутими. Отримані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними внесками, які Т. Шульц назвав людським капіталом [2, *87*]. У

загальному вигляді під "людським капіталом" розуміється наявний у людини запас здоров'я, знань, навичок, досвіду, які використовують у виробництві з метою отримання високого рівня заробітку (на рівні індивіда) та високого прибутку (на рівні підприємства).

Сучасна теорія людського капіталу була сформульована і на роботах Г. Беккера, який виділяє в людському капіталі знання особистості працівника, його виробничі навички та мотивацію [1, *56*]. На його думку, збільшення внеску у підготовку майбутніх фахівців та освіту кваліфікованих працівників може приносити у майбутньому не менше прибутку, ніж витрат на створення сучасної техніки.

Отже, у понятті людського капіталу виділено два аспекти:

• *Людський капітал "як запас"* — це специфічна форма капіталу, втілена в самій людині (запас її здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій), що сприяє зростанню продуктивності праці, приносить дохід у формі заробітної плати або ренти. У його структурі зазвичай вирізняють: природні здібності; загальну культуру; загальні та спеціальні знання; набуті здібності, навички, досвід; вміння їх застосувати у потрібний момент та у потрібному місці.

• *Людський капітал "як дохід"* — це актив, що забезпечує потік доходів протягом усього життя людини.

На думку відомої вченої А. Грішнової, поняття "людський капітал" є економічною категорією, що характеризує сукупність вже сформованих і розвинених продуктивних здібностей особистості, її рис характеру, стану мотивації, які перебувають у її власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника, зокрема і національного доходу [2]. Внаслідок того, що люди не завжди знають та оцінюють власні можливості та рідко повністю їх використовують, вони обмежують інвестування у власний розвиток. Людський капітал, як правило, не досягає максимально можливої межі на відміну від людського потенціалу.

Зауважимо, що пояснень сутності поняття "людський капітал" є чимало. Так, Л. Дорошенко під таким поняттям розуміє: а) економічну категорію, яка відображає відносини між людьми щодо вкладень у формування здібностей до праці та їх фактичного використання; б) економічну оцінку здібностей людини (природні здібності, освіта, кваліфікація, професійні знання, досвід) [4, *115*].

У сучасній науці управління, таким чином, домінуючим поняттям є поняття "людський потенціал". Український дослідник О. Кальянов звертає увагу на неоднозначність і навіть певну суперечливість пояснення цього поняття.

При цьому він посилається насамперед на роботи таких дослідників як: О. Амоша, О. Антонюк, Г. Дмитренко, Т. Заславська, Е. Ліванова, В. Марков, С. Трубич, С. Пирожков, О. Стефанішин, У. Шконда та інших. Нам здається, що найбільш об'ємним за змістом, представляє це поняття відома російська вчена — економіст Тетяна Заславська. Поняття "людський потенціал" вона визначає як "цілісну характеристику, яка відображає найважливіший фактор життєдіяльності суспільства, готовність та здатність національної спільності

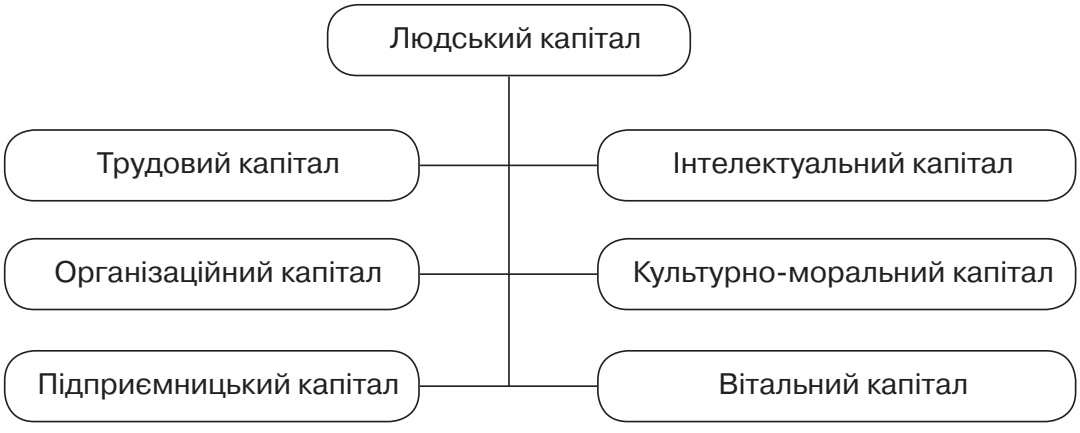
до активного саморозвитку, своєчасної та адекватної відповіді на численні виклики довкілля та успішної конкуренції з іншими суспільствами". Більш "приземлене" визначення поняття "людський потенціал" дають А. Амоша, В. Антонюк, А. Новікова, яке полягає в наступному: "Високі якісні характеристики людини, що мають можливість прожити тривале та благополучне життя, основний елемент національного багатства будь-який країни, головна мета суспільної діяльності" [1; 3; 4]. У цьому визначенні є і філософський, і соціальний, і суто життєвий зміст, *оскільки життя кожної людини є не що інше, як процес її самореалізації.*

В умовах ринкової економіки прояви діяльності людини набувають товарної та грошової форми, тому вони можуть розглядатися як актив. Людський потенціал став своєрідною формою капіталу. Останнім часом навіть генетичну природу, фізичні та психічні якості людини, її силу, красу та спритність стали виділяти у особливу форму фізичного капіталу.

Людський капітал — поняття адекватне постіндустріальному стану суспільства. Стосовно нашого предмета дослідження — людський капітал є результатом управління для формування знань, професійних умінь, "розкручування свого людського потенціалу", саморозвитку своїх здібностей до доцільної, продуктивної діяльності.

Людський капітал включає вроджені здібності, риси характеру, таланти, а також набуті протягом життя якості та властивості, які є джерелом доходу для конкретної людини, фірми, суспільства. Основною категорією загальної концепції людського розвитку є людський потенціал, під яким розуміють високі якісні характеристики людини, що дозволяють йому прожити довге та благополучне життя.

Однак немає більш-менш усталеної думки щодо того, як аналізувати та визначати суть людського потенціалу. Оцінка якісних характеристик населення (як людського потенціалу) ґрунтується на трьох фундаментальних компонентах — фізичному, психічному та соціальному здоров'ї, де враховуються індивідуальні здібності людей (у тому числі професійно важливі), їхній інтелектуальний потенціал, культурно-етичні цінності, духовні якості, їх соціокультурну активність [1, *2*].



Структура людського капіталу [2, *155*]

У структурі індивідуального людського капіталу виділяють: капітал освіти, здоров'я, трудовий, організаційно-підприємницький, інтелектуальний та культурно-моральний капітал (організаційний, структурний, клієнтський та соціальний) [3, *67*].

У структурі людського капіталу організації особливу роль відіграють визнані активи індивідуального людського капіталу (патенти, авторські свідоцтва, ноу-хау тощо), фірмові нематеріальні активи (товарні марки, товарні знаки, комерційні секрети тощо).

Поняття "людський капітал" по-різному пов'язується з людською особистістю, відповідно до його складу включають різні елементи, які у разі актуалізації у процесі створення нової вартості і генерації доходу розглядаються як активи.

Таким чином, людський капітал є основним активом зростання економіки, джерелом та критерієм соціального розвитку, основою забезпечення гідної праці. Для сучасного соціально-економічного розвитку країни виконання завдань інноваційного спрямування у формуванні людського капіталу є необхідною умовою реалізації національної політики і забезпечення на довгострокову перспективу національної безпеки.

Джерела

1. *Бойченко Е. Б.* Відтворення продуктивних сил в контексті розвитку регіонального соціуму: питання теорії, практики, діагностики : монографія. К.: ХайТек Прес, 2015. 372 с.
2. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.
3. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В.* Можливості підвищення конкурентоспроможності економіки з опорю на людські ресурси // *Наук. пр. МАУП.* Вип. 1 (59). 2020. С. 24–31 (Серія "Економічні науки").
4. *Дорошенко Л. С.* Перспективи реалізації концепцій гідної праці в системі соціально-трудових відносин // *Економіка та право.* 2016. № 3. С. 115–119 (Серія "Економіка").

Н. В. ГОЛОВАЧ
канд. пед. наук., доц. ННІУЕБ МАУП,
https:/orcid.org/0000-0002-6215-6575

А. О. ВИДРЕНКО
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Важливість напряму інтеграції в систему європейських цінностей, стандартів, норм і правил не можна недооцінювати для України. В умовах ринкових трансформацій у світовій економіці відбуваються процеси перерозподілу робочої сили, зростають міграційні потоки внаслідок затяжних збройних конфліктів, військової агресії та тероризму, суспільно-політичної нестабільності та економічних негараздів. Для України, яка вже понад дев'ять місяців героїчно протистоїть жорстокій військовій агресії та терору всього українського населення від російської федерації ця проблема є стає дедалі ще складнішою. На превеликий жаль, значна частина українського населення стала вимушеними переселенцями, залишились без роботи, не може працевлаштуватись, отримувати гідні умови та оплату праці в нашій державі, змушена виїжджати за кордон у пошуках тимчасового чи постійного проживання та працевлаштування.

Дослідження проблем державного регулювання оплати праці займалися Д. П. Богиня, А. М. Колот, В. Д. Лагутін, М. І. Мурашко, С. Ф. Покропивний, О.І. Ященко та багато інших.

Напрям європейської інтеграції органічно вписується в механізм державного регулювання економікою України й позначається на розширенні економічного простору та можливостей ринкової взаємодії покупців і продавців, активізує розвиток ринкових структур, сприяє стабілізації економічної системи держави, призводить до зародження нових форм державного регулювання трудовими відносинами.

У той же час удосконалення організації оплати праці в національному господарстві має за необхідне збільшувати зайнятість населення у регіональному та національному масштабах економіки, забезпечити створення додаткових робочих місць, тобто виступає своєрідним мультиплікатором соціально-економічного розвитку.

В умовах війни та й ще з країною-терористом російськоїфедерації на першому місці постають питання безпеки! У післявоєнні часи, на шляху до Європейського союзу Україна цілком може досягнути не лише підвищення рівня зайнятості населення в цілому, а й істотного відтворення людського капіталу, в перспективі досягнувши європейських параметрів якості життя.

Ключовим аспектом реалізації стратегії будь-якої організації, підприємства, установи є розвиток персоналу, зростання його трудового потенціалу. Від ступеня розвитку і використання потенціалу працівника багато в чому залежить конкурентоспроможність та їх інноваційна сприйнятливість. Прийняття рішень щодо формування та розвитку трудового потенціалу працівників організації повинен передувати етап оцінки найбільш значущих, з точки зору конкретного виробництва, характеристик трудового потенціалу різних категорій працівників.

Комплексний аналіз факторів, що відображає причинно-наслідкові згідно розробки систем оплати праці, трудового потенціалу підприємства служить методологічною та інформаційною базою для оцінки впливу в системі організації оплати праці.

Регулювання оплатою праці за своїм характером є соціально-економічним процесом. Під соціально-економічним процесом визначають сукупність послідовних дій, перетворень, що прямо або опосередковано приводять до одночасних економічних і соціальних змін, пов'язаних між собою [3]. Економічне регулювання є процесом активного впливу держави на рух сукупного суспільного продукту на всіх його стадіях (виробництво, розподіл, обіг, споживання) за допомогою економічних іструментів (податкових, фінансових, грошових, адміністративних, правових) [2, *35*]. Також його визначають як цілеспрямовані дії різних суб'єктів господарської діяльності, що забезпечують розвиток економіки, використання економічних законів, узгодження інтересів і вирішення економічних суперечностей. До об'єктів економічного регулювання він відносить: продуктивні сили; техніко-економічні відносини (спеціалізації, кооперування, комбінування та концентрації виробництва); організаційно-економічні відносини (маркетингова діяльність, система управління тощо); економічної власності; господарський механізм [3].

Соціальним регулюванням називається розподіл ресурсів у соціальній сфері, здійснюваний державою, що розробляє і запроваджує соціальну стратегію і соціальну політику, недержавними організаціями, приватногосподарськими структурами [1, *9*]. Тобто зміст регулювання розкривається лише в управлінні ресурсним забезпеченням.

Відстежується тенденція трактування заробітної плати лише як економічної категорії. Інколи її характеризують тільки з економічної точки зору, але останнім часом більше уваги приділяється її соціально-економічним аспектам. Крім того, вона розглядається одночасно як соціально-економічна та юридична категорія.

Багато хто з економістів, підкреслюючи соціально-економічний характер заробітної плати, визначає її як соціально-економічну категорію, яка з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого — її правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак — безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни [2, *81*].

Домінуюча роль при цьому відводиться економічній складовій, яка створює умови для соціального розвитку. Не можна заперечувати те, що було багаторазово підтверджено самим життям, багатовіковою історією розвитку людського суспільства і в цьому сенсі стало очевидним. А саме — що економічний розвиток у кінцевому рахунку, загалом і в цілому визначає собою основні тенденції та напрямки політичного, ідеологічного, духовного розвитку суспільства, а не навпаки [2, *91*]. Економічний розвиток відкриває нові можливості для розвитку соціального. Поступове підвищення доходів працівників сприяє трансформації не тільки їх економічного становища, а й соціального, оскільки дозволяє покращити умови існування, надає додаткові можливості для збагачення духовного світу людини [3].

Регулювання оплатою праці одночасно є й економічним і соціальним процесом. Економічні аспекти полягають у визначенні частки працівника у доході підприємства; встановленні співвідношення між тарифними та надтарифними частинами заробітної плати; забезпеченні прямої залежності між результатами праці та розміром винагороди; економічному стимулюванні трудової активності, мотиваційних заходах до підвищення рівня володіння професійними компетенціями. Соціальні питання регулювання оплатою праці пов'язані з соціальним захистом працівників; забезпеченням соціальної справедливості, встановленням рівної оплати за рівну працю; формуванням доходів та структури споживання; створенням умов для більш повного задоволення своїх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб тощо [1]. Будь-які соціальні процеси багато в чому визначаються економічними умовами. Для підвищення рівня якості життя працівників, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб необхідне економічне підґрунтя. Підвищення ефективності виробництва дозволяє покращити соціальне становище працівників [2]. Водночас кожна людина живе і працює в соціумі і пов'язана з іншими складною мережею відносин. При цьому економічні відносини тісно переплітаються з соціальними, переломлюються крізь призму індивідуальних якостей особистості, його свідомість, потреби, уявлення про ідеали та цілі. Не можна розглядати людину окремо як працівника, якому притаманні лише економічні інтереси. Економічна діяльність тісно переплітається з фізичною, духовною, культурною, правовою [1, *15*].

Враховуючи думку А. Колота щодо необхідності застосування терміну "соціально-економічні відносини" замість "трудових відносин", відмічаємо, що "в економічній сфері будь-які відносини між людьми в кінцевому рахунку є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних; термін "соціально-економічні відносини" віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти увідносинах, що розглядаються; утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних; дозволяє передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці" [1; 2].

Таким чином, кожній людині у різному ступені притаманна властивість економічної раціональності. Для багатьох економічна вигода, особистий ма-

теріальний інтерес втрачає першемісцеве значення. В реаліях глобалізаційних викликів відбувається підвищення ролі творчої діяльності у житті людини, більш повна реалізація потенційних можливостей. Розвиток людини, обумовлюючи збагачення її внутрішнього світу досягненнями розуму, мистецтва, культури, змінюючи її ціннісно-мотиваційний ряд, суттєво ускладнює соціальні взаємозв'язки. Це сприяє подальшій трансформації ціннісних орієнтацій, що впливають на поведінку. На перший план все більше виходять такі цінності як самоосвіта, творчість, самореалізація, безпека та якість життя, родина, фізична культура тощо.

Джерела

1. *Колот А. М.* Методологічні аспекти розвитку розподільчих відносин // *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3–18.
2. *Погорєлов І. М., Перерва П.Г., Колот А. М., Мехович С. А*. Економіка та організація праці. Х. : Фактор, 2007. 640 с.
3. *Скрипник Н. Є., Білоусова Д. В*. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp- content/uploads/2017/01/198.pdf

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
д-р екон. наук., проф., ННІУЕБ МАУП
https:/orcid.org/0000-0002-2063-5738

В. О. ГОЛУБНЮК
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Підготовка спеціалістів з економіки та менеджменту за системою національних стандартів передбачає присвоєння кваліфікації на базі набуття теоретико-методичних знань та часто обмеженого спектру практичних навичок аналізу фінансової звітності та управління бізнесом. На сьогодні більшість випускників ЗВО потребують додаткового практичного досвіду, що може бути отриманий за допомогою практикуючих спеціалістів. Водночас в системі академічної освіти бракує практиків, адже ліцензійними умовами провадження діяльності в сфері вищої освіти передбачено залучення професорсько-викладацького складу на постійній основі в штат. Зважаючи на значне педагогічне навантаження, викладачам ЗВО просто не вистачає часу на професійну діяльність в сфері бізнес-економіки. А тому виникає невідповідність між рівнем практичної компетентності викладачів та реаліями

економічної діяльності. Водночас в ринкових умовах попит на економічну освіту постійно зростає, що дозволяє закладам освіти продовжувати підготовку спеціалістів за усталеними схемами. Ситуацію погіршує рівень оплати праці професорсько-викладацького в сфері освіти, підвищення вимог до таких працівників — обов'язковість публікацій методичних праць, в фахових та індексованих міжнародними базами даних виданнях переважно за власний кошт, що додатково зменшує матеріальну мотивацію та призводить до вимивання спеціалістів у інші сфери діяльності, в тому числі в консалтинг, де оплата праці значно вище.

Сучасна система формальної освіти зосереджена на формуванні загальних знань про суспільні закони економічного розвитку, соціальну справедливість, толерантність, формування рівноправних безконфліктних взаємин, соціальне партнерство та соціальну відповідальність, гуманізацію діяльності, обґрунтованість економічного мислення, адаптацію світового досвіду при збереженні кращих вітчизняних методів та технологій навчання. Трансформація відповідно до стандартів ЄС передбачає зміни в сфері професійної діяльності, поєднання фундаментальності й фаховості різноманітних освітніх програм, основаних на індивідуалізації підготовки економічних кадрів відповідно до попиту на ринку праці; безперервність, системність і систематичність, інноваційність змісту економічної освіти; відповідність якості освітніх послуг потребам особи, соціальних і професійних груп [1, *36*].

Система освіти в Україні за останні 5 років трансформується відповідно до вимог ЄС, при цьому не лише зростає практична складова освітнього простору, змінюються форми навчання, зокрема значно розширилися можливості стажування та набуття професійних компетентностей в системі дуальної, а також неформальної освіти, яка в подальшому зараховується при здобутті формальної освіти. При цьому здобувачі розширюють компетентності на основі практичного досвіду роботи на підприємствах, переймають досвід у спеціалістів-практиків, вчаться вирішувати поставлені реальні завдання. Така системи освіти суттєво збагачує наявні компетентності та має перспективи розвитку.

Водночас економічна освіта має не лише формувати знання економічної грамотності, а й формувати "психологію грошей", розвивати підприємницькі якості людини шляхом формування аналітико-господарського мислення [2, *26*], що дозволяє не лише ефективно вести бізнес, а шукати "вікна можливостей". Професійна освіта сучасних менеджерів та економістів має закласти розуміння ними закономірностей економічного розвитку на макро- й мікрорівнях у взаємозв'язку зі зміною відтворювальних циклів, у кореспонденції з політичними, суспільними, соціально-культурними зрушеннями [3, *6408*]. Одним з головних напрямів трансформації економічної освіти — підвищення якості навчання через використання методів активізації навчання — геймифікації через ділові, рольові ігри, тренінги, кейси, семінари-дискусії; широке використання системи онлайн навчання із застосуванням технік візуалізації, інтерактивного навчання; вивчення через дослідження на основі формування власного досвіду.

Комерціалізація освіти та формування значного сектору приватних освітніх закладів за рахунок конкуренції сприяють підвищенню рівня якості навчання. Водночас перспективою формування в найближчому майбутньому мережі закладів неформальної освіти, які мають підвищити рівень доступності та підвищити рівень практичного засвоєння знань.

Перспективними тенденціями є набуття здобувачами досвіду вирішення практичних завдань через застосування методів аналізу, лінійного програмування, експертного оцінювання з акцентом на визначення структури дослідження, математичного підґрунтя визначення релевантної вибірки та достовірності кількісних методів обробки даних, методів оптимізації, стратегічного планування і прогнозування.

Не доцільним на нашу думку є відокремлення менеджменту від соціальних наук, зокрема соціології, практичної психології та педагогіки, що не дозволяє молодим керівникам зрозуміти реальні мотиви та міжособистісні взаємини в організації, сформувати продуктивний синергічний колектив. Також не доцільним є обмеження аудиторного навантаження та подрібнення наук, що призводить до фрагментарності знань. В противагу цього, неформальна освіта, надає широкий спектр знань, без яких не може сформуватися високоефективний менеджер, зокрема, це навички цілепокладання, time менеджменту, емоційного інтелекту, практичні методики формування соціально-доповнюючого колективу за ролями, гендерними, віковими особливостями, аналізу соціальної динаміки та управління конфліктами, зміцнення лідерських якостей, управління ними залежно від ситуації за сучасними моделями Фідлера, Врума, Мітчела, тощо. Зрозуміло, що якщо менеджер знає технологію бізнес-планування, це не обов'язково дасть йому можливості сформувати робочу групу для ефективної його реалізації. Зважаючи на закордонну практику формування таких навичок через мережу бізнес інкубаторів та стартап агентств, такі знання є безумовно необхідними.

Сучасний темп економічного життя вимагає від менеджерів високого рівня професіоналізму, приймати виважені і відповідальні рішення в умовах невизначеності та ризику, навичок самоорганізації, трудової дисциплінованості, дотримання принципів здорового способу життя, вміння очолити колектив та працювати в команді, навички ділового спілкування, високого рівня якості комп'ютерної, мовної підготовки, готовності до неперервної самоосвіти та самовдосконалення. Водночас акумуляції знань повинні передувати оціночні інструкції щодо вимірювання та технологій розвитку soft skills, серед яких значне місце слід відвести комунікабельності, керуванню конфліктами, нарощуванню стресостійкості, здатності до ретроспективного аналізу та перспективного мислення, швидкого реагування на зміни середовища бізнесу.

Отже, професійна підготовка фахівців з економіки та менеджменту має ґрунтуватися на акмеологічному, компетентнісному та синергетичному підходах, що передбачає оволодіння сукупністю професійних компетентностей та дозволяють підготувати фахівця-практика, орієнтованого до виконання професійних функцій.

Джерела

1. *Беньковська Н. Б.* Удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців з економіки в Україні на основі досвіду республіки Польща // *Інноваційна педагогіка*. Вип. 19. Т. 1. 2019. С. 35–36.
2. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В.* Можливості підвищення конкурентоспроможності економіки з опорю на людські ресурси // *Наук. пр. МАУП*. Вип. 1 (59). 2020. С. 24–31 (Серія "Економічні науки").
3. *Boichenko E.* Formation of Educational Level of the Population of Ukraine in the Conditions of Formation of Information Society / E. Boichenko, N. Martynovych, O. Vivchar, N. Myskova, O. Popovych, O. Kasianenko // *International Journal of Engineering and Advanced Technology* (IJEAT). Vol. 9 Is. 1. 2019. P. 6406–6411.

Л. С. ДОРОШЕНКО
канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0003-2034-7426

В. В. СИДОРОВА
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇН СВІТУ

Проблема розробки ефективних систем стимулювання праці персоналу організацій постійно актуальна, оскільки вирішення завдань, які постають перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати трудовий колектив організацій до ефективної діяльності. Йдеться про застосування таких форм і методів стимулювання праці, які сприяють високій результативності роботи.

Побудова ефективної системи стимулювання праці — одна із головних і найскладніших питань управління персоналом організацій. Наразі для працівників переважної більшості українських організацій провідним мотиваційним фактором є виключно заробітна плата.

Актуальні питання, що розкривають теоретичні та практичні аспекти стимулювання праці, відображаються у працях зарубіжних та вітчизняних вчених: М. Армстронга, А. Маслоу, М. Мескона, У. Оучі, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Дмитренка, А. Колота та багатьох інших.

На сьогодні у світі існує декілька основних моделей управління персоналом організації загалом, та стимулювання праці зокрема, серед яких найбільш поширеною є така, що використовується у США.

З іншого боку, японська модель системи стимулювання праці користується все більшим впливом внаслідок успіхів японських товаровиробників. Од-

нак, в зв'язку з тим, що японська модель багато в чому пов'язана з японською культурою і має свої унікальні особливості, частину її елементів в сфері управління персоналом неможливо з успіхом поширювати на інші країни. У будь-якому випадку американську і японську модель прийнято розглядати як такі, що знаходяться на різних полюсах, в першу чергу, з точки зору орієнтації на індивідуалізм (США) і колективізм (Японія). У свою чергу європейська модель також володіє важливими відмінними ознаками [2, *13*]. Розглянемо основні особливості японської, американської і європейської моделей стимулювання праці (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості системи стимулювання праці в Японії [1]

Сфера управління	Характеристика
Розвиток персоналу	Японські організації в напряму вимог до розвитку компетенцій своїх співробітників орієнтуються на оволодіння максимальною кількістю компетенцій та найвищого рівня кваліфікації. В роботі з новачками організації основна увага приділяється ознайомленню з функціонуванням всієї організації за допомогою переміщення їх по різних позиціях в структурах компанії. Головним чинником професійного формування працівників організації є механізм внутрішньо-корпоративного професійного навчання
Кадрова політика	В японських компаніях виділяються наступні ефективні складові політики управління людськими ресурсами: оплата праці суттєво залежить не від загальної вислуги років, а саме в конкретній компанії; активна діяльність внутрішньо-організаційних профспілок; наявність внутрішньо-організаційного фірмового ринку робочої сили; системне внутрішньо-корпоративне професійне навчання; ротація механізму колективного підряду та наявність колективного прийняття рішень; гарантоване внутрішньо-організаційне соціальне забезпечення; дієвість внутрішньо-організаційних гуртків з контролю якості; наявність ефективного механізму спільних консультацій робітників та управлінців
Стимулювання та оплата праці	В японських компаніях система оплати праці базується на даних принципах: основний розмір винагороди визначається не економічними, а соціальними факторами; тільки в залежності від того скільки який розмір оплати отримують інші робітники організації встановлюється індивідуальний дохід; система оплати завжди пов'язана з принципом довгострокового найму працівника

Японські корпорації застосовують систему винагороди, що базується на обліку виробничого стажу з метою закріплення на тривалий час працівника за компанією й запобігання його переходу в іншої організації.

Підсумовуючи, можна виділити характерні риси стимулювання праці в американських компаніях, які наведені в табл. 2.

Традиційно в індустріальних країнах, Канаді, США як малі, так і крупні підприємства дотримуються відкритої політики "вхід – вихід", при якій процедура підбору кадрів проста, тому робітника можна звільнити або перемістити, якщо це потрібно компанії.

Таблиця 2

Особливості системи стимулювання праці в США [1]

Сфера управління	Характеристика
Кадрова політика	Професійні традиції менеджменту США переважно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати, тому управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на оцінці індивідуальних результатів певного працівника, визначенні кількісних виразів цілей, що мають короткотерміновий характер та механізмі індивідуальної відповідальності. Відповідальність за прийняття і реалізацію управлінських рішеннь в американських компаніях несуть конкретні особи. Індивідуалізації цінностей – бажанню працівників стати багатшими та розумнішими за інших, в американських організаціях приділяється особлива увага, тому що вважається більш значущим чинником, ніж всі інші. Це стимулює розвиток амбіційності працівників, Тому основний наголос робиться на активізацію "неформальної змагальності" між працівниками для створення нової продукції та послуг, загального підвищення рівня обслуговування, генерації ефективних ідей і т. д.
Оплата праці та мотивація персоналу	Система оплати праці в США має наступні особливості: переважно погодинна оплата, яка пов'язана з високим рівнем механізації, коли рівень продуктивності майже не залежить від працівників; законодавчо гарантована та регулюється мінімальна оплата праці; середній рівень оплати організації часто визначається в залежності від моніторінгу рівня оплати в інших фірмах певної адміністративної одиниці; від середньої вартості проживання в певній адміністративній одиниці і від кваліфікації працівника залежить розмір заробітної плати; зазвичай підвищення заробітної плати проводиться щорічно, але тільки тих працівників, робота яких визначається ефективною

Велику роль в сучасних європейських компаніях відіграє орієнтація на високі соціальні стандарти при роботі з персоналом, що наведені в табл. 3.

В європейських компаніях здебільшого запроваджено погодинну оплату праці робітників. Це зумовлено тим, що нині пріоритетного значення набуває не кількість, а якість послуг. У 90-х роках XX сторіччя проста погодинна система та погодинна система з колективним та індивідуальним преміюванням за охопленням робітників становили (у відсотках): у Бельгії — 92,6; Німеччині — 86,7; Італії — 88,4; Нідерландах — 94,8; Франції — 93,5 [1].

Важливими аспектами стимулювання праці в організаціїх за кордоном все частіше виступають: корпоративне навчання, програми якого створюються спеціально для конкретного організації та орієнтовані на формування і розвиток кадрового потенціалу організації з урахуванням стратегічних цілей його розвитку.

Отже, якщо в Японії застосовують більше нематеріальне стимулювання, таке як корпоративне навчання, що спрямоване в більшій мірі на розширення кваліфікації працівників з метою забезпечення високої мобільності робочої сили, то в Європі і США основним завданням корпоративного навчання є підвищення кваліфікації в рамках тієї ж професійної діяльності. З точки

Таблиця 3

Особливості системи стимулювання праці в ЄС

Сфера управління	Характеристика
Витрати на персонал	Врахування кількісних і якісних ситуаційних чинників визначають особливості французької системи стимулювання праці де основна увага приділяється плануванню витрат саме на людські ресурси, які поділяються на основні та додаткові. Основні витрати пов'язані безпосередньо з оплатою праці робітників. Комплекс витрат, які спрямовані на соціальну сферу і питання кадрового управління персоналом визначаються як додаткові
Розвиток персоналу	Навчання і професійний розвиток персоналу в європейських компаніях займають виняткову роль. Цілями такого внутрішньо-корпоративного навчання, крім підвищення рівня компетенції та кваліфікації, визначаються також підвищення рівня залученості персоналу та їх лояльності до компанії, партнерів, клієнтів та споживачів Компетентісний підхід і розроблені в рамках цього підходу навчальні програми на рівні бакалаврату та магістратури відіграють відіграють ключову роль в методиці навчання персоналу
Оплата праці	Специфіка характеру власності в європейських країнах є причиною поширення партнерських відносин між управлінцями і робітниками та однією з основних особливостей мотивації персоналу, що проявляється в активній участі персоналу у власності компаній, розподілу їх прибутків та прийнятті загальних рішень. Виробничі кооперативи, які більш широко розвинені у країнах Західної Європи, а також державні організації, де працівники беруть участь в оперативному управлінні виробництвом, можна розглядати як самоврядні структури
Мотивація персоналу	Високий рівень соціальної захищеності, гарантованих законодавчо пільг і компенсацій – є ключовим моментом, що визначає зацікавленість і активність європейських робітників. У відповідних законодавчих актах і положеннях закріплено основні напрями мотивації та захисту прав найманих працівників. Організації мають моливість відхилятися від законодавчих норм виключно у бік збільшення компенсацій або пільг. Наприклад, в Нідерландах Положення компаній, що сприяють посиленню трудової мотивації, визначаються профспілками або Радою голів організації, а відділи роботи з персоналом завжди мають право внести свої пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації праці персоналу

Джерело: складено авторами на основі джерела [1; 2].

зору організації навчального процесу японська та євро-американська модель корпоративного навчання багато в чому схожі.

Джерела

1. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242 (назва з екрану).
2. *Колот А. М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–13.

Л. С. ДОРОШЕНКО
канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0003-2034-7426

Р. В. ЄФІМЕНКО
магістрант, ННІУЕБ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ТИПІВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

В сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу в країнах з розвиненою економікою, коли організаційні методи, технології, продукти, послуги й, навіть, організаційні структури застарівають з нечуваною швидкістю, а знання та навички персоналу стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації ефективне питання розробки ефективної кадрової політики набувають ще більшої актуальності у практиці управління персоналом.

Проблеми розробки кадрової політики досліджували такі вітчизняні науковці: Базаров Т. Ю., Барков С. А., Дмитренко Г.А., Зайцев Г. Г., Колот А. М., Маслов Е. В., Щокін Г. В. та багато інших. Попри значний інтерес науковців до проблем кадрової політики, необхідно відзначити, що питання, пов'язані з формуванням ефективної кадрової політики з залежності від її типів та видів в сучасних умовах залишаються недостатньо дослідженими.

Основою розробки та реалізації кадрових заходів, а такж безпосереднього впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію організації — є першим напрямом в кадрові політиці, який пов’язаний із рівнем усвідомленості працівниками встановлених правил і норм. В цьому напрямі виділяють окремі типи кадрової політики організацій:

Реактивний: під час якої керівництво організації впроваджує жорсткий контроль відповідно до негативних випадків, що сталися в роботі з персоналом під час кризових ситуацій, які виникли з ряду об’єктивних причин, зокрема, недостатньої мотивації до високопродуктивної праці, конфліктних ситуацій, недостатності кваліфікованих кадрів для вирішення виробничих завдань.

Пасивний: тип, в форматі якого керівництво, як правило, навіть не намагається з’ясувати причини виниклих виробничих конфліктів (проблем), а лише діє виключно ситуативно, виходячи з конкретних обставин, намагаючись всіма засобами усунути їх наслідки.

При пасивному управлінні в організації (коли в кадровій політиці відсутня практична програма по роботі з персоналом) управлінський апарат вимушено реагує виключно на проблеми (конфлікти), які виниклив процесі роботи (нприклад: надостатність кваліфікованих кадрів, випадки службових

й особистісних конфліктів, тривала наявність відкритих вакансій, тощо). В організаціях державної форми власності здебільшого здійснюється пасивне управління кадровою політикою.

Застосовуючи *превентивний* тип кадрової політики, керівництво організації зазвичай застосовує різні методи діагностики персоналу (для прогнозування можливої ситуації на середньостроковий період). В такому випадку програма розвитку організації передбачає короткострокові або середньострокові передбачення потреб у кадрах, стратегічні напрями розвитку кадрового складу.

Активний тип управління відрізняється від інших типів тим, що керівництво має не тільки прогнози кадрової ситуації, але і практичні методи впливу на неї, завдяки тому що заздалегідь діагностується соціально-психологічний клімат в колективі, ретельно вивчаються проблеми роботи з персоналом, які вже виникли та вживає рішучих заходів для ліквідації наслідків будь-яких непорозумінь.

Кадрова служба при активной кадровій політиці розробляє й оперативно впроваджує антикризові кадрові програми, корегує виконання діючих програм відповідно до параметрів зовнішньої і внутрішньої ситуації, здійснює ретельний моніторинг поточного кадрового стану організації.

В окремих випадках, при активной кадровій політиці, ситуація в організації може вимагати раціонального але вантюристичного підходу до вирішення проблем. В цьому випадку керівництвом організації застосовуються короткострокові, середньострокові або довгострокові плани роботи. При раціональній активній кадровій політиці керівництву має обґрунтований прогноз розвитку кадрової ситуації з різноманітними варіантами забезпечення та управління персоналом. [3, *179*]. При застосуванні авантюристичної кадрової політики управління не має програми обґрунтованого розвитку кризової ситуації в організації, але всіма доступними методами може впливати на неї. [2, *182*].

Кадрова політика будь-якої організації повинна мати можливості для прогнозу кадрової ситуації як на середньостроковий так і довгостроковий періоди. За умов розробки та реалізації ефективної кадрової політики керівництво організації отримає не тільки якісні характеристики, а й в тому числі обґрунтований прогноз щодо розвитку ситуації, засобів її вирішення [1, *180*].

Кадрова політика за класифікацією ще дилиться на види: *закриту та відкриту*. Дані відмінності формуються в залежності від орієнтації організації на зовнішнє або внутрішнє середовище в процесі комплектації персоналу, тобто, організації залучають персонал зовні або принципово власні кадрові ресурси, при цьому вирішується завдання їх розвитку, мобільності, мультизадачності.

Відкрита кадрова політика відрізняється прозорістю організації в процесі прийняття на роботу претендентів на вакансії на будь-якому рівні — як на керівні, так і на виконавські посади, але прийняття фахівців високої кваліфікації має відбуватися виключно на основі конкурсного відбору. Такий тип кадрової політики більш властивий організаціям, які здійснюють

активну конкурентну політику, що зорієнтована на швидкі темпи зростання обсягів виробництва, наполегливе просування до передових позицій на зовнішньому ринку [1, *179*].

Закрита кадрова політика реалізується на принципах просування до вищих посад виключно з резерву власних працівників. Закритий тип кадрової політики застосовується або з причини особистого консерватизму керівництва організації, або в умовах вимушеного дефіциту відповідних кадрових ресурсів на ринку праці, або для вирішення розвитку розвитку, адаптивності, мобільності, мультизадачності. В умовах сформованого в нашій країні ментального підходу до практики управління персоналом як до другорядного питання, переважна більшість керівництв організацій в кризовій ситуації акцентує увагу виключно на технологічних та економічних проблемах виробництва. Результатами такої політики організації зазвичай є масовий відтік фахівців до інших організацій, з відкритими можливостями для кар'єрного просування, в наслідок чого втрачаються перспективні працівники, наявний кадровий потенціал та навіть кадрова еліта.

Таким чином, на наш погляд, кадрова політика має бути комплексом концептуальних засад роботи з персоналом в сучасних умовах, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом. Оскільки розробка та реалізація ефективної кадрової політики є похідною від загальної стратегії розвитку організації, то обґрунтування її вибору залежить від того, як якісно були проведені дослідження можливої реалізації своєї продукції і його конкурентоздатності. Тому загальний план кадрової політикти необхідно корегувати відповідно до змін, що складаються.

Джерела

1. *Борщ В. І., Белякова В. В.* Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України // *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16. № 3 (37). С. 175–187.
2. *Лук'янихін В. О.* Менеджмент персоналу : навч. посіб. Суми : ВТД "Університетська книга", 2005. 460 с.
3. *Щёкин Г. В.* Организация и психология управления персоналом: учебно-метод. пособ. К.: МАУП, 2002. 398 с.

І. В. ЧЕРНАТА
студентка IV курсу, ФТБП КНЛУ

О. О. БРАЙЛОВСЬКА
науковий керівник, д-р екон. наук, доц., ФТБП КНЛУ

DIGITAL-MARKETING ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Аналізуючи сьогодення можна сміливо сказати, що наше суспільство еволюціонує так швидко, як і весь цифровий світ. У XXI ст. неможливо знайти того, хто не користується сучасними цифровими технологіями. Велика кількість повсякденних процесів складають сукупність цифрових циклів, починаючи покупкою необхідних товарів, вибору способу оплати, та закінчуючи різними видами дозвілля і спілкуванням з оточуючими.

Отже, цілком нормально, що зміни торкнулися процесу організації бізнес-діяльності. Однією із інновацій цифрової ери, яка виникла внаслідок науково-технічного прогресу, є створення digital-маркетингу.

В загальному розумінні Digital-marketing, або іншими словами цифровий маркетинг — це маркетинг, який дозволяє вести бізнес, а також працювати з клієнтами та комунікувати з бізнес-партнерами за допомогою цифрових технологій інформації та комунікації, а також за допомогою новітніх електронних гаджетів. Тобто, це маркетинг у рамках усіх сучасних цифрових технологій.

Саме поняття цифрового маркетингу виникло у 90-х роках XX ст., разом із поширенням такого маловідомого поняття — Інтернет, але не варто уподібнювати це визначення тоді і тепер, тому що сама концепція digital-маркетингу постійно змінюється, адаптується та удосконалюється відповідно до людських потреб.

Для того, щоб з'ясувати як здійснюється процес діджитал маркетингу насамперед необхідно розуміти, що інтернет-маркетинг та digital — це не одне й те саме. У більш глибокому розумінні діджитал — поняття ширше, і включає в себе інтернет-маркетинг, зокрема, але й інтернетом воно не обмежується [1].

Такий вид маркетингу існує як в онлайні, так і поза його межами. У мережі він включає SEO-просування веб-ресурсів, контекстну рекламу (медійну, пошукову, відеорекламу, рекламу в додатках тощо), тизерну рекламу, таргетинг, а також електронні розсилки. Поза межами мережі це: смс-ки, цифрове ТБ та радіо, цифрова зовнішня реклама, QR-коди.

Тепер можна чітко окреслювати, що таке digital-маркетинг — це маркетинг, який вирішує всі завдання бізнесу шляхом використання інструментів та носіїв електронно-цифрового типу.

Інтернет-маркетинг, а також маркетинг соціальних медіа (іншими словами SMM) — це більш вузькі напрямки діджитал-маркетингу, які утворилися внаслідок поширення інтернет-бізнесу та бізнесу в соціальних мережах. Також одним із основних компонентів діджитал маркетингу є онлайн-піар, тобто управління репутацією в інтернеті, за допомогою позитивного інфополя компанії.

Важливим етапом у digital-маркетингу є розуміння усього алгоритму роботи, принципів його дії та основних завдань, щоб будь-який інструмент приносив користь. Для прикладу пропоную розглянути досить відому консалтингову компанію McKinsey, яка описала так званий "шлях взаємодії бренду та споживача", а також була компанією, що відповідала за розробку стратегії ПАТ КБ "ПриватБанк". Насамперед споживач повинен помітити компанію в цифровому просторі та оцінити її, як ту, що здатна реалізувати актуальну потребу споживача. Потім людина повинна обрати запропонований варіант з-поміж конкурентів, стати клієнтом, залишитися задоволеним і перейти в постійні клієнти.

Іншими словами ми можемо сказати, що маркетинг безпосередньо повинен впливати на споживача на кожному етапі, а діджиталізація в сьогоденні призводить до того, що на всіх етапах купівельного процесу присутній Інтернет. Тобто, від самого моменту усвідомлення потреби до купівлі того чи іншого товару до його використання. Як наслідок, маркетингова стратегія повинна включати комплекс діджитал-просування на всіх фазах взаємодії з клієнтом [2].

Щоб зрозуміти на скільки важливо та актуально використовувати digital-маркетинг для бізнесу, можна звернутися до спеціальних інтернет-агентств. Такі агентства формуються із команди кваліфікованих фахівців, які розуміють механізми та можливості цифрового середовища, а тому й використовують усі його переваги для розвитку бізнесу потенційних клієнтів.

Найголовніше, з чого починають вдосконалення бізнесу — пошук та сегментація цільової аудиторії (ЦА). Саме в мережі можна знайти ЦА для будь-якого виду бізнесу. Доволі часто для цього використовують цифровий маркетинг — ресурс, який дозволяє знайти вузьку аудиторію й створити для неї персоналізовані посилання. Класичним варіантом залишається створення реклами, що буде адресована широкій ЦА, та даватиме можливість розраховувати на реакцію певного відсотка споживачів. В такому випадку основною перевагою діджитал середовища є те, що воно дозволяє не транслювати одну УТП для всіх, а створює кілька каналів взаємодії з аудиторією і максимально втягує потенційних клієнтів в діалог [3].

Наступним важливим аспектом розвитку бізнесу є правильна аналітика та прогнозування. Недарма кажуть, що веб-інструменти аналітики — найбільша цінність digital-маркетингу. Такі інструменти дозволяють кваліфікованим фахівцям агентств правильно та реально оцінювати канали, їхню активність, а також дають можливість скласти точний портрет цільового клієнта. Аналітика дає можливість уважно стежити за розвитком подій, а також в режимі реального часу вносити зміни, щоб виконувати просування точніше й дешевше.

Не менш важливим фактором на сьогодні залишається — пряма комунікація з аудиторією. Всі сучасні споживачі прагнуть бути максимально залученими: висловлювати власну думку про товари/послуги/сервіс/компанії, хочуть ділитись своїм споживчим досвідом чи пропонувати власні рішення для продукту. Також вони полюбляють персоналізовану комунікацію із брендом, тому саме цифрове середовище пропонує досить велику різноманітність каналів та способів для створення такої комунікації буквально з кожним споживачем. Отже, діджитал маркетолог — це основна фігура, завдання якої — зайти правильний та потрібний канал і максимально використовувати весь його потенціал.

Джерела

1. *Окландер М. А., Романенко О. О.* Специфічні відмінності цифрового маркетингу від Інтернет-маркетингу // *Економічний вісник Нац. техніч. ун-ту України "Київський політехнічний інститут"*. 2015. № 12. С. 362–371. [Електронний ресурс]. URL: http://dspace.opu.ua/jspui/handle/123456789/6799
2. *Гузенко С., Міщенко С.* Digital-маркетинг: основні поняття та інструменти. 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://elit-web.ua/ua/blog/digital-marketing-chto-ehto
3. *Кирилова С.* Як інструменти цифрового маркетингу допомагають бізнесу. Блог. 2021. [Електронний ресурс]. URL: https://business.rayon.in.ua/news/337764-iak-instrumenti-tsifrovogo-marketingu-dopomagaiut-biznesu-blog

М. М. КРИВОБЕРЕЦЬ

канд. екон. наук, доц., НН ІУЕБ МАУП

ТУРИСТИЧНИЙ РИНОК УКРАЇНИ В УМОВАХ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

В Україні, де туристична діяльність інтенсивно розвивається лише за останні десять-п'ятнадцять років, конструктивне виконання цих та інших ключових завдань в сучасних умовах неспокійного зовнішнього середовища, конкурентна боротьба, що загострюється як на внутрішньому, так і на міжнародному туризмі. ринків, буде ускладнено без формування національної туристичної системи. Слід зазначити, що в законодавчому полі прийнято певні нормативно-правові акти, що регулюють розвиток туризму, але процес формування національної туристичної системи йде повільно [2]. Це пояснюється реорганізацією органів державного управління, прихованою зміною пріоритетів та відсутністю державного фінансування. На регіональному та місцевому рівнях прийнято окремі програми, в яких спостерігається невідповідність державних та регіональних інтересів у процесі формування

національної туристичної системи. Відсутність науковообґрунтованого підґрунтя формування національної туристичної системи спричиняє загострення існуючої та появу нових дисбалансів у її розвитку, зокрема спричинених у 2021 році коронавірусною хворобою, а у 2022 році — військовою агресією та воєнним станом в Україні [4].

В економіці країни туризм служить джерелом валютних надходжень і засобом зайнятості, розширює внесок у платіжний баланс, сприяє диверсифікації економіки за рахунок розвитку туристичної інфраструктури, підвищує привабливість країни як сфери підприємництва та ділового співробітництва, створює стимули іноземного капіталу в національну економіку. Розвиток туризму неможливий без сукупності об'єктивних умов, до яких належать: природно-географічні, соціально-економічні, політичні, матеріально-технічні, культурні, правові. Провідне місце серед їх займає стан економічного розвитку країни та рівень соціального захисту населення. Слід зазначити пряму залежність між економічним розвитком, національним доходом і матеріальним добробутом населення кожної країни [3].

Таким чином, країни з сильною економікою, як правило, є лідерами на міжнародному туристичному ринку за кількістю туристичних поїздок. Від економічного стану держави залежить і рівень розвитку туристичної інфраструктури. Слід зазначити, що кількість туристичних потоків визначається не лише рівнем економіки в країні, а й тривалістю вільного часу; необхідність відновлення життєздатності населення [1].

Значення туризму в міжнародній економічній діяльності постійно зростає, а сам ринок набуває нових тенденцій і особливостей, впливаючи на торгівлю, транспорт і зв'язок, сільське господарство та будівництво. Процеси глобалізації на туристичному ринку характеризуються зміною технологій, модернізацією транспортної інфраструктури, інтернаціоналізації підприємницької діяльності та створення механізму регулювання. Україна як самостійний суб'єкт міжнародної економічної діяльності залишається недостатньо залученою в міжнародні туристичні процеси, хоча особливості географічного положення, сприятливий клімат, унікальні природно-рекреаційні ресурси та велика Кількість пам'яток історії та культури створює можливості для інтенсивного розвитку багатьох видів туризму [5].

Для прискорення економічного оздоровлення та скорочення тривалості періоду відновлення вітчизняної економіки необхідно: 1) сформулювати загальні проблеми інвестування в туристичну галузь з урахуванням специфіки туристичної діяльності; 2) обґрунтувати створення та розвиток нових форм співпраці суб'єктів туристичної діяльності та фінансових установ; 3) формують не тільки систему залучення інвестицій, а й регламентований механізм їх використання; 4) запровадити спеціальні державні програми з частковою або повною компенсацією відсотків позичальникам, що виникають у результаті реалізації інвестиційних проектів [4].

Однією з найбільших проблем, що стоять перед туризмом, є труднощі в оцінці прямих економічних вигод від туризму. Це пов'язано з тим, що індустрія туризму не є окремою, тобто це галузь, що поєднує групу видів діяльно-

сті, які здійснюють на практиці багато фірм, напр. готельні послуги, авіаперевезення, екскурсії, транспортні та інші гостинні послуги. Це пояснюється тим, що туризм є сукупною галуззю. Сукупний характер туристичної діяльності зумовлює недооцінку її значущості для вітчизняної економіки, враховуючи, що в процесі туристичної діяльності учасниками є юридичні та фізичні особи, які створюють туристичний продукт, надають туристичні послуги або займаються посередництвом з пропонування [1]. Відповідно, інтегрований туристичний продукт, створений окремою туристичною компанією, за своєю природою є міжгалузевим. Це призводить до того, що туризм розглядається як система, що охоплює ресурсний потенціал, інфраструктуру, суб'єкти туризму та інституційні структури. Ця система є однією зі складових вітчизняної економічної системи і здатна до власної капіталізації, продуктивного та мультиплікативного розвитку суміжних галузей, задіяних у виробництві комплексного туристичного продукту. Таким чином, інвестиційна привабливість туристичної системи є, з одного боку, актуальною проблемою, а з іншого — надзвичайно різноманітною та складною, має функціональні, галузеві, ієрархічні та просторові унікальні особливості [2].

У сучасних умовах суспільного розвитку особливої актуальності набуває питання посилення потенційної привабливості нашої держави з точки зору інвестиційних та інноваційних можливостей для розвитку різних сфер суспільного буття [3]. Крім того, зазначаємо також, що державні інституції апріорі визнають відповідні тенденції, оскільки норми сучасного національного законодавства передбачають у своєму змісті різноманітні механізми та засоби інвестиційного та інноваційного стимулювання у вигляді різноманітних пільг, преференцій тощо, тобто, держава на достатньому рівні визнає та підтримує політику інвестицій та інноваційного розвитку як прогресивну та необхідну.

Джерела

1. *Melnychenko S., Bosovska M., Okhrimenko A.* The formation of a nation tourism brand of Ukraine // *Baltic Journal of Economic Studies*. 2005. № 7(2). P. 161–169.
2. *Bokovets V., Moskvichova O., Hryhoruk I., Suprunenko S.* The ways of Improving the Innovation Management in Ukraine Using the International Development // *European Journal of Sustainable Development*. 2020. № 9(2). P. 203.
3. *Anholt S.* The Anholt GMI city brands index: how the world sees the world's cities // *Place Branding and Branding*. 2006. № 2(1). P. 18–31.
4. *Anholt S.* Beyond the Nation Brand: The Role of Image and Identity in International Relations // *The Journal of Public Diplomacy*. 2013. № 2(1). P. 6–12.
5. Bloom Consulting. Bloom Consulting Country Brand Ranking. Tourism Edition. 2019–2020. URL: https://www.bloom-consulting.com/en/pdf/rankings/Bloom_Consulting_Country_Brand_Ranking_Tourism.pdf (дата звернення: 28.03.2022).

О. О. БРАЙЛОВСЬКА
професор кафедри менеджменту і маркетингу, КНЛУ, м. Київ

І. І. СКОПЕНКО
студентка 4 курсу, спеціальність Маркетинг, КНЛУ, м. Київ

АДАПТАЦІЯ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ БАНКІВ ДО КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

Враховуючи сучасні тенденції в світі, загальну нестабільність та виникнення подій, таких як, епідемії, війна в Україні, які спричиняють кризові ситуації в світовій економіці, в економіці країни та на підприємствах точково, необхідно пристосовуватись та адаптуватись до цих змін для подальшого прибуткового та успішного функціонування. Тому, саме актуалізація ефективності маркетингової стратегії та її адаптація до кризових ситуацій є однією з проблем, що потребує першочергового розв'язання [1]. Банки розширюють фінансові можливості людей та підприємств, надаючи в користування потрібні їм кошти. Вони зберігають, перерозподіляють та примножують гроші в державі й, відповідно, сприяють швидшому зростанню економіки країни. Отже, банківський сектор є дуже важливим для підтримки діяльності підприємств.

Питання розроблення комплексу послідовно здійснюваних заходів щодо запобігання, профілактики, подолання кризового стану, зниження рівня його негативних наслідків на діяльність підприємства підкреслює його незаперечну актуальність [2].

Теоретико-методичні основи адаптації маркетингових стратегій у кризових ситуаціях розкрито у працях вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Короткова Є. М. [1], Василенко В. О. [2], Ковальчук С. В. [3], Barton L. [4], Ситник Л. С. [8], Baubion [5], Лігоненко Л. О. [6], Мельник Ю. М. [7] та ін. Але, власне питання адаптації маркетингової стратегії банку набуло популяризації лише останнім часом, що було зумовлене негативними політичними та економічними подіями національного та світового масштабів. Та в науковій літературі не достатньо розкрите.

Отже, метою даної роботи є огляд адаптації до кризових ситуацій банків відповідно до сучасних умов господарювання.

Так само, як важко побудувати єдину універсальну структуру для управління кризовими ситуаціями, так само важко науковцям досягти згоди щодо того, як визначити кризову ситуацію як явище саме по собі. Різні дисципліни мають різні способи бачення кризової ситуації, отже, були запропоновані різні визначення того, що є кризовою ситуацією. Деякі є специфічними для організацій, тоді як інші виражені загальними словами [8]. У більш загальному сенсі кризову ситуацію можна розглядати як ситуацію, яка раптово виникає

і порушує рутинні процеси в системі. Це передбачає погано структуровану ситуацію і де ресурсів недостатньо, щоб впоратися з ситуацією. Це головна загроза виживанню системи, на яку мало часу на реагування. По суті, кризові ситуації — це хаотичні ситуації, з якими можуть стикатися люди, держави, уряди чи організації [4].

Спільним для майже всіх визначень кризової ситуації є елемент несподіванки. Такою ситуацією є для нас епідемія коронавірусу, війна.

Пов'язуючи кризову ситуацію з банком, можна сказати, що кризова ситуація — це ситуація, яка спричиняє негативні або небажані результати для банку. Це нестандартна, несподівана та раптова подія, яка створює невизначеність і загрожує пріоритетним цілям банку, а також має підстави спричинити фінансові збитки та підірвати репутацію банку. Це може навіть зірвати майбутнє зростання, вплинути на прибутковість і навіть завадити виживанню організації. Різноманітні інциденти останнього часу створили новий кризовий ландшафт, який передбачає ідею, що двадцять перше століття, ймовірно, стане свідком дедалі руйнівніших і дорогих потрясінь [5].

Банки повинні мати засоби, щоб протистояти тиску, пов'язаному з кризовими ситуаціями. Вміння адаптуватись до сучасних умов залишається міцною опорою [6]. На прикладі українського мобільного банку Monobank, ми можемо розглянути декілька вдалих прикладів. Олег Гороховський (один з засновників) розповідає на своєму телеграм-каналі про заходи, які робить банк. Це наступні заходи: розіграш ексклюзивного пива monobeer за донат на ЗСУ, можливість виграти набір з унікальних марок на День Народження банку, повна відмова від російського інтерфейсу, створення нових дизайнів карток відповідно до нових подій, адаптація до відключень світла і пошуку інших шляхів оплати. Отже, важливо слідкувати за подіями та новинами в світі для того щою заповнювати прогалини в бізнесі та створювати позитивний імідж перед споживачем.

Ключовим завданням для будь-якого банку, який потрапив в кризову ситуацію, є мінімізація негативного чи ворожого висвітлення в ЗМІ, яке може підірвати довіру клієнтів, співробітників, інвесторів, ділових партнерів та інших зацікавлених сторін. Банки також повинні швидко зарекомендувати себе як найкраще джерело інформації про свою організацію та те, як вона реагує на кризу [7]. На прикладі Альфа банку Україну, можемо розглянути їх адаптацію до початку війни в Україні. Банку поставив собі на меті сформувати образ, пов'язаний з Україною та діяльністю банку в Україні. Банк допомагає ЗСУ, планує ребрендинг зі зміни назви, корпоративних кольорів на блакитно-жовті.

У цій роботі розглядалася адаптація маркетингової стратегії банку до кризових ситуацій. Було виявлено, що маркетингова стратегія справді відіграє величезну роль у цьому, особливо у зв'язку з сучасними подіями на загальною нестабільністю. Також було зазначено, що спроможність координувати управління кризовою ситуацією є фундаментальним елементом належного управління, оскільки перевіряє спроможність банку надавати відповідні від-

повіді в потрібний час, щоб захистити своїх зацікавлених сторін і бізнес, а також пом'якшити вплив кризових ситуацій.

Джерела

1. Антикризове управління : навч. посіб. / за ред. Є. М. Короткова. М. : Інфра-М, 2000. 431 с.
2. *Василенко В. О.* Антикризове управління підприємством : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2003. 504 с.
3. *Ковальчук С. В.* Антикризовий маркетинг: інноваційний аспект // Маркетинг. Менеджмент. Інновації : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. С. М. Ілляшенка. Суми : ТОВ "Друкарський дім "Папірус", 2010. С. 490–496.
4. *Barton L.* (2008) Crisis leadership now: a real world guide to preparing for threats, disaster, sabotage, New York: McGraw-Hill.
5. *Baubion C.* (2013) Strategic Crisis Management, OECD Risk Management.
6. *Лігоненко Л. О.* Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій : монографія. К. :КНТЕУ, 2004. 580 с.
7. *Мельник Ю. М.* Маркетингові інструменти антикризового управління підприємством // Маркетинг. Менеджмент. Інновації : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. С. М. Ілляшенка. Суми : ТОВ "Друкарський дім "Папірус", 2010. С. 505–516.
8. *Ситник Л. С.* Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством. Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. 504 с.

С. О. ТУЛЬЧИНСЬКА

д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та підприємництва, Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського", м. Київ

О. С. СОЛОСІЧ

аспірант кафедри економіки та підприємництва, Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського", м. Київ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Проблематика забезпечення економічної безпеки підприємства є одним із базових елементів управлінських елементів господарської структури, націлених на створення ефективних механізмів превенції, реакції та елімінації поточних та перспективних безпекових загроз. Слід зазначити, що актуалізація даного напрямку наукового пізнання, зумовлена не лише деструктив-

ними тенденціями розвитку глобального економічного середовища, а й безпосередньо дією правового режиму воєнного стану. Особлива впливовість даного правового режиму, пояснюється не лише дією низки рестрикційних господарських норм, які напряму впливають на діяльність господарської структури, але й існуванням прямих та безумовних загроз пошкодження або повної руйнації виробничої інфраструктури суб'єктів підприємницького сектору. Саме тому, науковий напрям економічної безпеки, в таких умовах, стає джерелом актуальних методичних та прикладних інструментів убезпечення господарського утворення від прямих та опосередкованих впливів активних бойових дій на функціонування підприємства.

Таким чином, далі, пропонуємо ідентифікувати ключові проблемні напрямки з якими стикаються підприємницькі структури у сфері забезпечення економічної безпеки в умовах дії воєнного стану:

• інфраструктурна криза, що виявляє себе у прямій деструкції основних елементів системи ресурсного забезпечення підприємства (знищення або часткове пошкодження електричних мереж, інженерних споруд, логістичних шляхів, інших промислово важливих елементів);

• розбалансування державної монетарної політики, що виявляє себе у активних девальваційних процесах та прискорених темпах інфляції, що додатково ускладнює прогнозування основних макроекономічних параметрів;

• припинення повноцінного функціонування державних програм розвитку та фінансування відповідних інфраструктурних проектів, унаслідок фокусування держави на фінансуванні оборонного сектору;

• нестабільність вітчизняного ринку праці, що виявляється у низці проблем пов'язаних з відтоком великої кількості компетентних фахівців за кордон, ситуативній релокації бізнесу та масовому закриттю підприємств;

• складнощі залучення кредитних ресурсів у частині забезпечення необхідного рівня операційного капіталу;

• зміна поточних управлінських підходів на користь ситуативних інструментів менеджменту підприємства ;

• модифікація поточної конфігурації асортименту товарів та послуг у бік їх звуження відповідно до найбільш затребуваних асортиментних категорій;

• інтенсифікація наявних процесів до зміни підходів в організації трудової діяльності у частині розширення використання дистанційних форм трудової активності;

• ускладнення можливостей до ефективного забезпечення конфіденційності комерційно чутливої інформації [1, *6*];

• недосконаліть сформованих державою умов підтримки процесу релокації бізнес структур [2, *100*].

Таким чином можна стверджувати, що наявні проблеми у забезпеченні індивідуалізованої безпекової політики господарюючими суб'єктами мають яскраво виражену екзогенну етіологію, обмежуючи вплив підприємницької структури на ефективну протидію відповідним викликам.

Саме тому, пропонуємо сформулювати перелік основних напрямків державної політики, щодо підтримки стабільного функціонування підприємницьких структур у розрізі їх безпекового стану:

• конструювання комплексних механізмів відновлення зруйнованих елементів виробничої, інженерно-технічної та іншої інфраструктури, ефективна пріоритезація, планування та ресурсний розподіл у рамках відповідних процесів;

• формування системи державного замовлення у рамках відповідних відновлювальних процесів згідно принципу локалізації;

• забезпечення транспарентності використання наявної безпекової та інфраструктурної допомоги, елімінація корупційних ризиків;

• перехід від сировинної моделі функціонування економічної системи до збалансованої економічної структури, що базується на експортоорієнтованих галузях обробки та високотехнологічній сфері;

• підтримка процесів цифровізації системи державного управління як додатковий елемент уникнення корупційних ризиків та відповідного контролю з боку громадськості;

• створення комунікаційних платформ взаємодії основних ринкових суб'єктів (держави, бізнесу та громадських структур);

• усунення наявних прикладних проблем забезпечення ефективності проблеми релокації як ключового інструменту збереження вітчизняного промислового потенціалу.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що наявність широкого спектру безпекових загроз істотно звужує можливості підприємницьких структур до підтримки стабільного та ефективного функціонування, утім, незважаючи на поточні обмеження унаслідок дії правового режиму воєнного стану, необхідна комплексна державна політика у сфері підтримки стабільного функціонування підприємницького сектору, що включає як фінансові та організаційні, так і стимулюючі інструменти впливу.

Джерела

1. *Левковська Л. В., Добрянський О. І.* Аналіз ендогенних факторів економічної безпеки в сучасному вимірі // Наук. записки Нац. ун-ту "Острозька академія". 2022. № 26 (54). С. 4–8.
2. *Тульчинська С. О., Солосіч О. С.* Концептуальні засади забезпечення економічної безпеки підприємництва в умовах воєнного стану // Науковий погляд: економіка та управління. 2022. № 3 (79). С. 97–102.

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
д-р екон. наук, проф. МКА, ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0002-2063-5738

Л. Ю.СУРОВА
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКА"

Дослідження людського капіталу, професійних якостей та конкурентоспроможності персоналу в сучасній економіці, яка базується на широкому використанні досягнень науково-технічного прогресу набувають ще більшої актуальності. Концептуальні основи формування поняття "якість персоналу" було закладено в рамках концепції людського капіталу, розглянутого на мікрорівні, але при цьому дане поняття включає обмежений набір елементів. Однак поняття "професійні якості персоналу" не розкриває не тільки всього різноманіття характеристик персоналу, але й не дозволяє виділити з них найбільш важливі та актуальні в сучасних умовах господарювання з урахуванням специфіки підприємства та професій.

Дослідженням сутності та змісту поняття "професійні якості" фахівців різних професій присвячено велика кількість наукових праць, зокрема: О. Грішнової, Н. Головач, Г. Дмитренка, Л. Федулової та ін. Однак, ця проблема в даний час є невирішеною і потребує подальших досліджень.

Однією з гарантій успіху будь-якої діяльності працівника є професіоналізм та відповідний йому набір професійних якостей, які дозволяють зрозуміти, на що він здатний, яку роботу йому можна доручити та ін. Їх діагностику потрібно проводити ще під час підбору персоналу, важливо враховувати і особисті професійно значущі якості, від яких часто залежить поведінка та взаємовідносини з колегами та керівництвом.

Це обумовлює необхідність введення відповідного та адекватного сучасній теорії та практиці управління поняття, що дозволило б визначити можливість участі персоналу в діяльності підприємства (що висловлене різними соціально-економічними категоріями, а саме "людський капітал", "трудовий потенціал", "якість робочої сили" та ін.) Якщо людський капітал розглядати не тільки як сукупність здібностей людини до праці та її професійних якостей (у відповідності до поняття "робоча сила"), а як сукупність якостей, що визначають продуктивність і можуть бути джерелом отримання додаткового прибутку для працівника, підприємства та суспільства в цілому, то введення поняття "трудовий потенціал" дозволила розширити традиційний набір якостей, властивих не лише окремій людині. Але й різним колективам, а саме персоналу підприємства та країні в цілому.

Огляд історичних тенденцій діагностики та розвитку професійних якостей, демонструє те, що головна увага раніше приділялася питанням професійного відбору, виявленню необхідних якостей та визначенню їх рівня значущості для успішного оволодіння професією.

Ще в кінці XIX та на початку XX ст. проблема дослідження професійних якостей виникла у зв'язку з потребою у підвищенні продуктивності праці, з якою зіткнулися керівники підприємств в процесі відбору персоналу. Разом із організацією професійного навчання, стимулювання, створення умов для розвитку професійних вмінь та навичок відбір кадрів спрямований був на досягнення мети організації, її розвитку та ефективного функціонування.

Проблеми професійного відбору у ті часи вивчалися без урахування розвитку професійних якостей.

Вперше інтерес до науки про працю з'явився у 1911 році, коли вийшла у світ книга Ф. Тейлора "Принципи наукового управління". Ф. Тейлор зазначав, що для досягнення найвищого показника продуктивності праці необхідно поєднати дві моделі: модель робочого місця (основні вимоги до працівника) і модель працівника (рівень потреб до робочого місця), а також його здібності, психофізіологічні та антропологічні характеристики. Чим більше модель робочого місця відповідатиме моделі працівника, його психофізіологічним особливостям та здібностям, тим з більшим ентузіазмом він працюватиме, і тим кращими будуть результати його роботи [1, *42–44*].

Дослідники "школи науки управління" (Г. Гант, Ф. Тейлор, Г. Форд та ін.) вперше звернули увагу на значущість людських ресурсів на виробництві: надавали великого значення стимулюванню праці, розробляли рекомендації щодо організації праці з врахуванням фізіологічних можливостей особистості, обґрунтовуючи норми виробітку та необхідні перерви для відпочинку у трудовому процесі тощо. Головним у цій теорії був підбір людей, фізично й інтелектуально здатних виконувати різні види робіт, готових до професійного навчання і стимулювання.

Розгляд поняття "професійна придатність", що обумовлена наявністю здібностей людини до опанування конкретної професії з певною сукупністю фізіологічних і психологічних якостей, необхідних для виконання професійних завдань, визначає успішність набуття професійних знань, вмінь, навичок, які сприяють професійному розвитку працівника [2, *41*]. Професійна придатність відображає реальний рівень розвитку професіних якостей для конкретної діяльності, які формуються та проявляються на всіх етапах життєвого й професійного шляху особистості. Наприклад, В. Бодров розділяє чотири основні групи особистісних професійних якостей, що утворюють у своїй сукупності *структуру* професійної придатності особистості:

- абсолютні — це властивості, необхідні для виконання діяльності як на мінімально припустимому або нормативно заданому середньому рівні їх сформованості;
- відносні — визначають собою можливість досягнення суб'єктом високих кількісних та якісних показників діяльності ("професійні якості майстерності");

- мотиваційні — мотиваційна готовність до реалізації певної діяльності. Відомо, що висока мотивація може суттєво компенсувати професійні якості недостатнього рівня їх сформованості;
- анти професійні — структура професійної придатності припускає мінімальний рівень їх сформованості або навіть їх відсутність. Це ті властивості, які виступають професійними протипоказаннями до певної діяльності. На противагу професійним якостям, вони негативно корелюються із параметрами діяльності [3, *128*].

Відомо, що професійна придатність не дається людині від народження, а формується у процесі підготовки і подальшої професійної діяльності за умови наявності професійної спрямованості, вроджених здібностей у певній сфері діяльності. Формування та розвиток професійної придатності здійснюється паралельно та у взаємозв'язку з розвитком суб'єкта діяльності. Отже, професійна придатність починає формуватися разом з особистістю майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки.

Поняття "професійні якості" визначають як індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і є достатніми для реалізації діяльності на нормативно заданому рівні, та які позитивно корелюють хоча б з одним (кількома) її основними параметрами — надійністю, продуктивністю, якістю [1].

Зміст професійних якостей складає сукупність соціально-психологічних, психофізіологічних і антропометричних властивостей індивіда, що забезпечує високу ймовірність успішності його професійного становлення і діяльності. Професійні якості є цілісною структурою, яка відображає узагальнені вимоги професії до особистості фахівця. Вони є одними з найважливіших і головних чинників професійної придатності, і не тільки характеризують певні здібності, але і органічно входять в їх структуру, розвиваючись в процесі набуття знань, умінь і навичок, а також діяльності.

Відтак, визначення та оцінка професійних якостей мають велике психодіагностичне значення, що істотно впливає на результати діяльності, тому їх обов'язково слід діагностувати та враховувати у професійному відборі. При вивченні професійних якостей варто враховувати і те, що деякі з них можуть бути природними та відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші навпаки, підлягають розвитку і тренуванню (психічні якості). Тому спеціально спрямоване формування та вдосконалення таких якостей і їх коригування може активно проводитися як в процесі професійної підготовки так і у професійній діяльності. Проведення такого тренування стає ефективнішим за наявності у особистості високої мотивації до оволодіння професійної діяльністю, що протистоїть низькому розвитку професійних якостей, у ряді інших випадків низький рівень цих якостей може бути нейтралізований шляхом виробничої компенсації. Однак, часто бувають випадки, коли недостатньо виражені професійні якості не підлягають ні тренуванню, ні компенсації, що свідчить про непридатність особистості до цього виду діяльності. Розвиток професійних якостей працівника на підприємстві є індивідуальним процесом, при організації якого можна створити умови для досягнення необхідного рівня професіоналізму за наявності високої мотивації.

Джерела

1. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. К. : Знання, 2011. 390 с.
2. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В., Згалат-Лозинська Л. О.* Стратегія розвитку людства. Новий гуманізм в освіті: науково-публіцистичне видання / за заг. ред. Дмитренко Г. А. К.: ДКС-центр, 2021. 257 с.
3. *Головач Н. В.* Порівняльний аналіз сутності та змісту понять "професійно значущі якості" і "професійна компетентність" // *Молодь і ринок : щомісячний наук.-пед. журн.* 2016. Вип. 9 (140). С. 127–131.

В. С. КУЧМА

здобувач магістерського рівня ОП "Антикризовий менеджмент організацій", ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, Україна

АНАЛІЗ ВПЛИВУ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Козаченко Г. В. та Надьон Г. О. для виявлення ознак кризи вважають за необхідне співставлення індикаторів економічного середовища на трьох рівнях:

1. Макрорівень — національна економіка в цілому.
2. Мезорівень — стан окремої сфери господарювання або окремий регіон.
3. Мікрорівень — стан окремого підприємства [1].

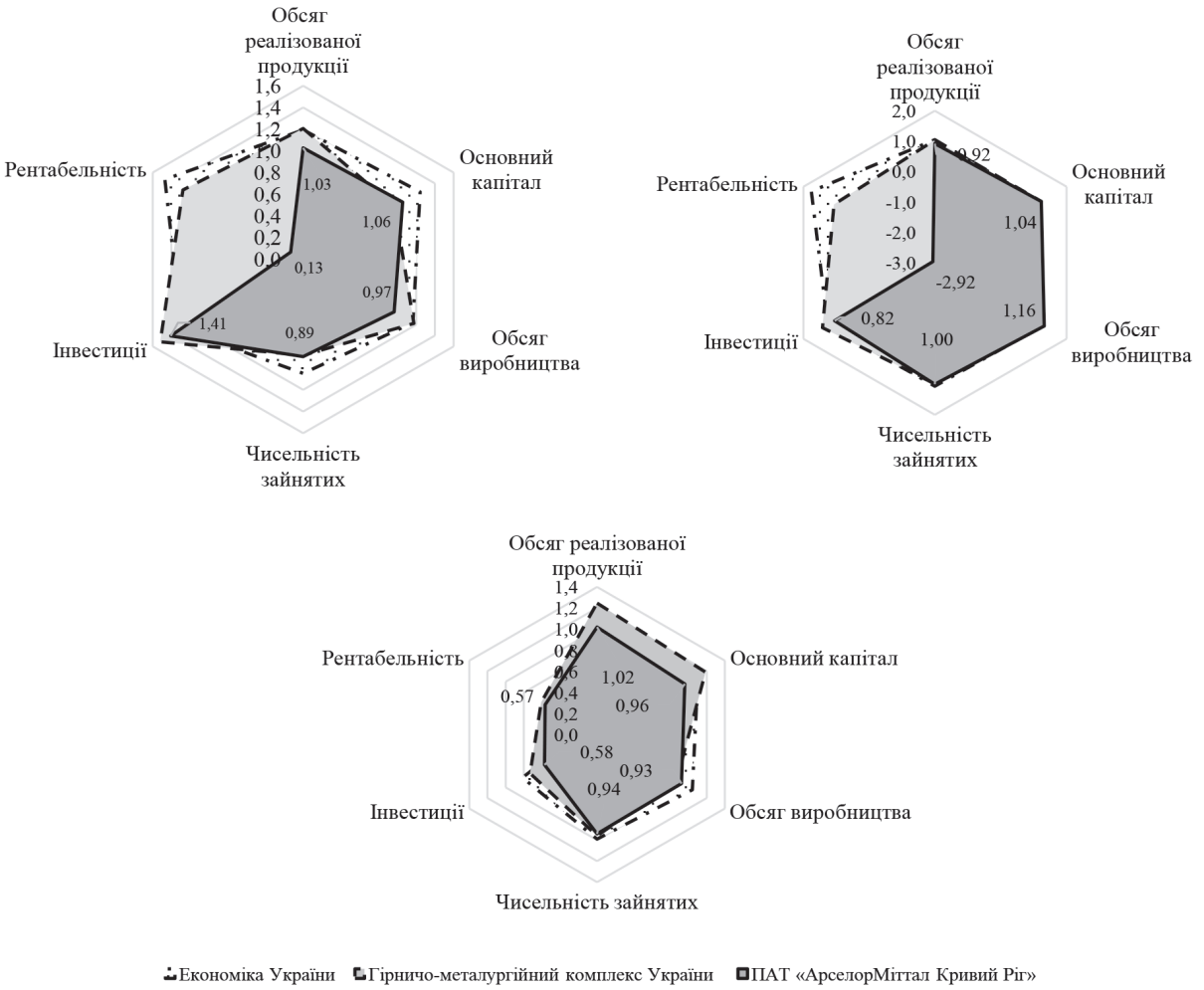
Показниками співставлення є наступні: обсяг реалізованої продукції, основний капітал, обсяг виробництва, чисельність зайнятих, інвестиції, загальна сума, рентабельність.

Таке співставлення було проведено на прикладі економічного середовища України, гірничо-металургійного комплексу та підприємства ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" за 2018–2020 роки на предмет виявлення взаємозв'язку кризових явищ (табл.).

Індикатори економічного середовища України, галузі та ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" на предмет виявлення взаємозв'язку кризових явищ (частка відносно попереднього періоду), 2018–2020 рр. (побудовано за даними [2; 3])

Показники	2018	2019	2020
1	2	3	4
Економіка України			
Обсяг реалізованої продукції	1,19	1,05	1,04
Основний капітал	1,24	1,00	1,10
Обсяг виробництва	1,16	1,12	1,04
Чисельність зайнятих	1,05	1,06	0,99
Інвестиції, загальна сума	1,29	1,08	0,81

1	2	3	4
Рентабельність	1,47	1,70	0,12
Гірничо-металургійний комплекс України			
Обсяг реалізованої продукції	1,21	1,04	1,24
Основний капітал	0,97	1,04	1,19
Обсяг виробництва	1,18	0,99	0,87
Чисельність зайнятих	0,88	0,98	0,96
Інвестиції, загальна сума	1,52	1,27	0,73
Рентабельність	1,28	0,83	0,61
ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг”			
Обсяг реалізованої продукції	1,03	0,92	1,02
Основний капітал	1,06	1,04	0,96
Обсяг виробництва	0,97	1,16	0,93
Чисельність зайнятих	0,89	1,00	0,94
Інвестиції, загальна сума	1,41	0,82	0,58
Рентабельність	0,13	–2,92	1,57



Профілі економічного середовища України, галузі та ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” на предмет виявлення взаємозв’язку кризових явищ (частка відносно попереднього періоду) 2018–2020 рр.

Зростання рентабельності по Україні спостерігаються в 2018 та 2019 р., на наступний рік зафіксовано зменшення. По вітчизняному гірничо-металургійному комплексу за досліджуваний період спостерігається поступове зменшення рівня рентабельності. Гірша ситуація спостерігається на підприємстві ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг".

Таким чином, співставлення індикаторів економічного середовища України, галузі та підприємства за 2018–2020 роки на предмет виявлення взаємозв'язку кризових явищ показало, що економічні процеси в країні майже не вплинули на гірничо-металургійний комплекс України та ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг". Про це свідчать і побудовані профілі за роками (див. рисунок).

Представлені профілі свідчать про деякі схожості між ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" та його галуззю у 2020 році — період виходу із кризи. Це у свою чергу пов'язано із специфікою даної галузі та її орієнтацією здебільшого на зовнішній ринок.

Джерела

1. *Козаченко Г. В., Надьон Г. О.* Природа кризи в діяльності підприємства // *Проблеми економіки*. 2017. № 3. С. 175–181. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2017_3_24
2. Офіційний сайт Державна служба статистик України. URL: https://ukrstat.gov.ua/
3. Звітність підприємства ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг". [Електронний ресурс]. URL : https://smida.gov.ua/db/prof/24432974

Е. Б. БОЙЧЕНКО

д-р екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО РЕЖИМУ ВІДНОВЛЕННЯ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ

Сучасні умови розвитку українського суспільства можна охарактеризувати як найскладніші у новітній історії України. Навмисне руйнування країною агресором інфраструктури територій, а в деяких випадках її повне знищення, виявляються катастрофічними наслідками для країни, регіонів і кожної окремої територіальної громади. Це стосується не тільки тих регіонів, де активно ведуться бойові дії, а також і тих, що зазнають обстрілів високоточними ракетами. Так атакам підвергаються, у першу чергу, об'єкти критичної інфраструктури практично по всій території України. Порушення ворогом енергетичного сектору призвело до критичного дефіциту електричної енергії та віялових відключень від системи енергопостачання мешканців

практично всіх регіонів України. Таким чином, найактуальнішим завданням для українських вчених стала розробка пропозицій щодо відновлення територій України.

Відповідно до Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій" від 9 липня 2022 року, "відновлення регіонів і територій, що постраждали внаслідок збройної агресії проти України, можна розглядати як комплекс першочергових заходів, що спрямовуються на прискорене відновлення об'єктів критичної та соціальної інфраструктури, об'єктів житлового та громадського призначення до стану, що дозволяє забезпечити повернення в регіон внутрішньо переміщених осіб та біженців, створення сприятливих умов для діяльності всіх суб'єктів господарювання" [1].

Під спеціальним режимом відновлення та стимулювання розвитку територій автори розуміють соціально-економічний простір, що представляє собою господарську систему, розвиток якої взаємозумовлений зв'язками між природою, суспільством та економічними відносинами між суб'єктами господарювання, на якій відбувалися військові дії, що призвели до руйнування та/або пошкодження її інфраструктури, що призвели до несприятливих соціально-економічних та/або екологічних наслідків і на якій запроваджується спеціальний режим інвестиційної діяльності з метою її відновлення та розбудови.

Функціонування спеціального режиму відновлення території повинно відбуватися на узгодженні тристоронніх інтересів, що створюються між державою, інвестором та територіальною громадою:

Держава – Інвестор – Територіальна громада

Держава, як учасник публічно-правових і приватно-правових відносин, має своєю метою забезпечення балансу як публічних, так і приватних інтересів, досягнення яких можливо на підставі механізму їх регулювання. Так держава створює умови для тотожності, що забезпечує повне узгодження інтересів.

Наявність інвестицій, як важливішого джерела відновлення та розбудови інфраструктури пошкодженої внаслідок військової агресії, дозволяє забезпечити стійкий розвиток громаді, де застосовується цей режим. Важливим стимулом залучення інвестицій може стати забезпечення інвестиційної привабливості території, на яку розповсюджується режим пріоритетного розвитку. Інвестиційна привабливість визначається інвестором якістю макроекономічного середовища території та умовами здійснення інвестиційної діяльності, що регулюються державою.

Інвестиційну привабливість території, де застосовується режим пріоритетного розвитку, доцільно розглядати як симбіоз інвестиційного потенціалу території та інвестиційного клімату, який створюється державою. Отже, інвестиційний потенціал і інвестиційний клімат складають основу інвестиційної привабливості території.

Інвестиційний потенціал території автори розглядають як сукупність окремих потенціалів, таких як природно-географічний, фінансовий, виробничо-сировинний, людський, інноваційний, інституційний та інфраструктурний, кількісна та якісна характеристика яких впливає на активізацію інвестиційної діяльності.

Інвестиційний клімат у даному дослідженні визначається як інтегральна характеристика, що поєднує умови ведення інвестиційної діяльності, до яких відносяться методи державного регулювання економіки та особливості їх використання, правове регулювання підприємницької діяльності, цивільно-правовий захист права власності, ринкове-конкурентне середовище тощо. Формування інвестиційного клімату відбувається в умовах впливу різноманітних ризиків, існування яких обумовлює певні особливості, обмеження, вимоги до інвестиційної діяльності. Так оцінка інвестиційної привабливості без урахування їх негативного впливу ризиків може призвести не лише до помилкового результату, але й навіть до неефективного визначення певного варіанту управлінських рішень. Метою визначення ризику, що впливають на інвестиційну привабливість території, є встановлення можливих його наслідків та врахування його дії при проведенні оцінки інвестиційної привабливості, тим самим збільшує достовірність отриманої оцінки. Важливо зазначити, що вплив ризиків необхідно розглядати як дію, у разі якої відбуваються кількісні та якісні зміни в складових інвестиційної привабливості території. Можна виділити наступні види ризиків, які сприяють виникненню "ситуації невизначеності".

Визначення стимулів, що надаються інвесторам на територіях зі спеціальним режимом відновлення, повинно відбуватися з урахуванням оцінки пошкодження її інфраструктури (рис. 1).

Підставою для оцінки пошкодження інфраструктури території може стати Постанова Кабінету міністрів України "Про затвердження Методики оцінки збитків від наслідків надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру" [2].

Для кожної групи, що відображає ступень пошкодження інфраструктури території, зіставляється відповідний клас інвестиційної привабливості (рис. 2).

Основний акцент у цій методиці робиться на визначення ризиків, яких зазнає інвестор в регіоні. Відповідно до запропонованої методики оцінюються наступні характеристики: нормативно-правова база, яка регулює діяльність інвесторів; можливість та умови вивозу капіталу; курс національної валюти; політична ситуація в країні або окремому регіоні; рівень інфляції тощо [4, *73*].

0 %	до 20 %	від 20 до 40 %	від 40 до 60 %	від 60 до 80 %	понад 80 %
I група	II група	III група	IV група	V група	VI група

Рис. 1. **Шкала рівня пошкодження інфраструктури території, відповідно до ступеня її руйнування**, %

1 клас	3 клас	5 клас
Сприятлива ситуація для вкладення капіталів	Суперечлива ситуація для вкладення капіталів	Серйозно несприятлива ситуація
2 клас	4 клас	6 клас
Відносно сприятлива ситуація для вкладення капіталів	Несприятлива ситуація для вкладення капіталів	Небезпечна ситуація для вкладення капіталів

Рис. 2. **Ступінь сприяння інвестиціям у територію за класами, відповідно до класу її руйнування**

Джерело: побудовано автором за даними [3]

0 %	до 20 %	від 20 до 40 %	від 40 до 60 %	від 60 до 80 %	понад 80 %
I група	II група	III група	IV група	V група	VI група
1 клас	2 клас	3 клас	4 клас	5 клас	6 клас
Сприятлива ситуація для вкладення капіталів	Відносно сприятлива ситуація для вкладення капіталів	Суперечлива ситуація для вкладення капіталів	Несприятлива ситуація для вкладення капіталів	Серйозно несприятлива ситуація	Небезпечна ситуація для вкладення капіталів

Держава забезпечує інвестиційну привабливість території за рахунок законотворчої і правозастосовної діяльності. Метою держави є стимулювання інвестиційної активності, а для досягнення цієї мети потрібно створити сприятливе інвестиційне середовище, що стає можливим за допомогою стимулів для інвесторів [5, *17*].

За результатами проведеного дослідження встановлено, що сучасний підхід до застосування спеціального режиму відновлення та стимулювання розвитку територій доцільно запроваджувати з урахуванням: військового стану та військових дій на території України; міграційних потоків населення; матеріальних збитків, завданих російською агресією проти України; ступеня руйнування інфраструктури тощо.

Джерела

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій : Закон України від 9 липня 2022 р. № 2389-IX / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2389-20#Text (дата звернення: 6.11.2022).
2. Про затвердження Методики оцінки збитків від наслідків надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 175 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2002-%D0%BF#Text (дата звернення: 11.11.2022).
3. *Левченко Р. В.* Особливості діяльності банків Австрії в Центральній, Східній і Південно-Східній Європі // *Економічний аналіз* : зб. наук. пр. Тернопіль : Ви-

дав.-поліграфічний центр ТНЕУ // *Економічна думка*, 2015. Т. 21. № 1. С. 179–184.
4. *Robert B. Stobaugh.* How to Analyze Foreign Investment Climates // *Harvard Business Review*. 1969. P. 100–108.
5. *Зельдіна О. Р.* Інвестиційна привабливість України в умовах сталого розвитку: проблеми та напрями модернізації : монографія. Чернігів : Десна Поліграф, 2018. 192 с.

В. В. ДІГТЯР
докторантка Європейського професійного докторату, МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ
науковий керівник, канд. пед. наук, доц., ННІУЕБ МАУП

ДОСВІД ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність питань, пов'язаних з мотивацією та оцінкою персоналу вітчизняних підприємств, обумовлена постійним інтересом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом, яке все більше стає визначальним чинником конкурентоспроможності будь-якої організації. Оскільки результати оцінки персоналу визначають не тільки якісні характеристики працівника, а й перспективу його кар'єрного зростання, то вони є важливим мотиваційним чинником підвищення показників продуктивності праці.

Проблемам мотивації та оцінки персоналу організацій присвячені праці вітчизняних вчених, таких як: Грішнової О. А., Дмитренко Г. А., Колот А. М., Крушельницька О. В. та багато інших., однак багато проблем залишаються ще не дослідженими.

Як показує досвід оцінки персоналу вітчизняних підприємств, частіше всього застосовуються такі методи, як:

- "360 градусів" — всебічна оцінка діяльності керівників середньої ланки, а саме: знизу, згори й по горизонталі;
- "управління за цілями" — характеризується міра досягнення працівниками цілей, де береться до уваги індивідуальний результат і строк виконання;
- "шкала оцінки на основі поведінки" — оцінювання спрямоване на ключові характеристики поведінки;
- "робочі стандарти" — аналіз показників продуктивності праці працівників у порівнянні із заздалегідь установленими стандартами або нормами виробництва [1–3].

Одним з сучасних методів оцінки, якому навчають у HR-клубі, — метод "360 градусів". До нього входить не тільки оцінювання з боку безпосереднього керівника співробітника, але й від його найближчого оточення — колег, підлеглих, а в окремих випадках — і зовнішніх клієнтів. Метод "360 градусів" є ефективним для оцінки діяльності керівників будь-якого рівня, але використовується, як правило, для оцінки керівників середньої ланки. Йому притаманний комплексний підхід, а саме: у процесі оцінювання беруть участь усі особи, з якими оцінюваний взаємодіє: безпосередній керівник, підлеглі, колеги та "зовнішні фахівці" (клієнти). Оцінка "360 градусів" традиційно має 3 етапи: підготовка; проведення; аналіз та інтерпретація отриманих даних. Насамперед керівники і менеджери з персоналу визначають об'єкт, потім визначають учасників процесу оцінки [3].

Для проведення анкетування використовується опитувальник, який, як правило, складається з кількох блоків, що відображають важливі аспекти роботи співробітника (наприклад, "управління людьми", "побудова стосунків", "робота з інформацією"). Кожен елемент розкривається за допомогою 5–7 питань. На наступному етапі, учасники отримують анкету, яку за відведений час повинні заповнити. Доступ до первинних даних є у кількох осіб, тим самим забезпечується конфіденційність і захищеність отримуваних відомостей.

За результатами оцінювання "360 градусів" працівник отримує всебічну оцінку його діяльності на рівні розвитку ключових компетенцій необхідних для успішної роботи. Саме в цьому перевага оцінки "360 градусів" на відміну від традиційної атестації (де оцінка залежить від думки безпосереднього керівника оцінюваного). Важливим є після оцінювання забезпечити зворотний зв'язок, наприклад, у формі індивідуальної співбесіди з безпосереднім керівником (менеджером з персоналу) [3, *231*].

Наступним методом оцінювання персоналу є метод "управління за цілями" (МВО), який вдало поєднує загальні потреби підприємства та конкретні можливості окремого працівника і налічує два етапи. Перший етап включає розробку і погодження цілі, строки виконання й критерії, за якими будуть оцінюватися результати. Бажано щоб цілі відповідали принципу "SMART": бути специфічними (specific), мати вимірні результати (measurable), бути досяжними (achievable) та орієнтованими на результат (result-oriented), а також мати часові рамки для виконання (timebased). Оптимальним вважається три–п'ять цілей на один період. Другий етап включає оцінку досягнутих цілей. Після другого етапу відбувається підрахунок відсотків виконаних завдань, досягнутих цілей. Даний метод може бути тісно пов'язаним з матеріальним стимулюванням працівника: від відсотка виконання залежить розмір премії. Після впровадження такого методу відзначають зростання продуктивності праці, підвищення лояльності співробітників, збільшення зацікавленості персоналу в результатах своєї роботи при одночасному скороченні фонду заробітної плати. Процедура оцінки персоналу, наприклад, за методом МВО є простою та зрозумілою, гнучкою та конкретною, орієнтованою не тільки на результати, а й на можливості. Він може застосовуватися як самостійний метод, так і стати доповненням щорічної оцінки. В межах системи

мотивації персоналу на закордонних підприємствах використовується метод "Робочі стандарти", в якому застосовується порівняння показників продуктивності праці робітника із заздалегідь установленими стандартами [3, *113*].

При методі BARS будується шкала, в якій чітко та досить детально описується визначений тип поведінки, який відповідає певному рівню оцінки. Тобто експерт має "опис поведінки" та обирає той варіант, який найбільш співпадає з поведінкою працівника, який оцінюється. П'ять етапів розробки шкали оцінки: визначення переліку критичних випадків, формулювання обсягу виконання обов'язків, аналіз та уточнення результатів, формування "шкали випадків" і визначення остаточного інструмента [2, *21*]. Сама шкала може містити велику кількість позицій, але на практиці краще коли вона не велика адже важко об'єктивно визначити різницю між "дуже добре" й "блискуче" ("відмінно") чи "дуже добре" й "добре". Методика BARS виділяється серед інших найбільшою відпрацьованістю, логічністю й деталізацією оцінки. Суть методу BARS полягає в наступному:

1. Знайдена конкретна ланка результативності, яку необхідно оцінити. Це може бути "самостійність і відповідальність у вирішенні завдань" і "якість обслуговування клієнта".

2. Для обраного елементу результативності наводиться кілька поведінкових ситуацій, які розміщуються по зростаючій шкалі від "незадовільного рівня" до "відмінного", наприклад від 1 до 10.

3. Кожній градації привласнюється певний бал або відсоток.

Сформована таким чином шкала задає стандарт якості по конкретному етапу роботи. Оцінці якості роботи за методикою BARS притаманна наступна процедура:

1. Експерт за допомогою заздалегідь розробленою і затвердженою BARS-шкалою у запланований період проводить оцінку робітника.

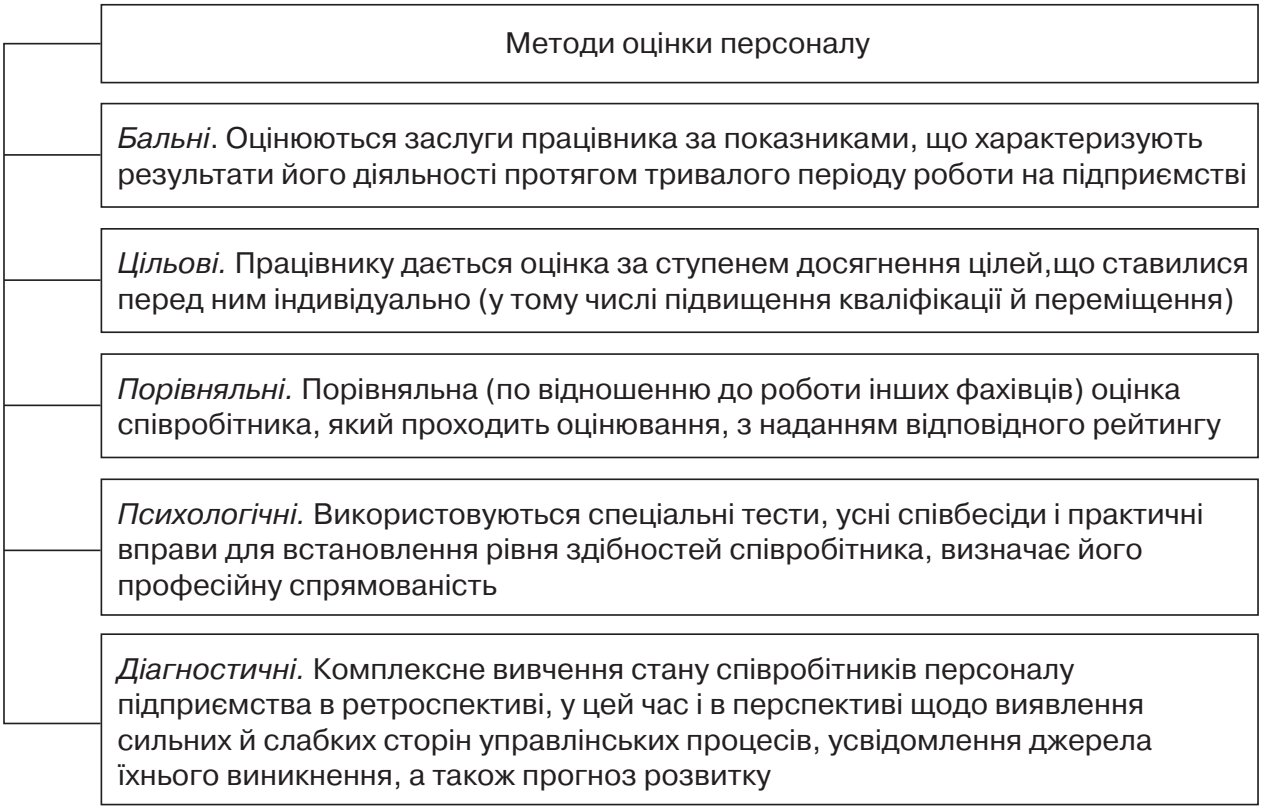
2. Кожна оцінка, містить хоча б короткий коментар, що обґрунтовує оцінку, яка була виставлена. Коментар припускає опис конкретних ситуацій та прикладів індикаторів трудової поведінки робітника, що відповідають тим або іншим пунктам шкали, і не повинен містити суджень або думок.

3. Підсумкова оцінка за період обчислюється, як середнє арифметичне значення всіх оцінок, виставлених робітнику за звітний період.

Як показує практика бажано щоб за звітний період накопичувалося 4–8 оцінок. Запропонований метод допомагає вирішити проблему інших методів оцінки: працівник, якого оцінюють протягом періоду оцінювання може демонструвати поведінку, яка відноситься до більш ніж до одного інтервалу оцінок. Декілька оцінок за певні періоди дозволяють у підсумку збалансовано врахувати як досягнення робітника, так і його недоліки. Також періодична оцінка нівелює проблему вибірковості пам'яті оцінюючого (здебільшого люди краще пам'ятають те, що відбулося нещодавно). Процедура суб'єктивної оцінки по BARS-шкалах — це основний інструмент, що дозволяє оцінити діяльність не тільки топ-менеджерів а й майже кожного працівника,. Вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду проведення оцінювання персоналу на підприємстві показує, що значне поширення мають наступні 5 груп методів

оцінки використання персоналу: бальні, цільові, порівняльні, психологічні і діагностичні (рисунок).

Існує кілька інструментів мотивації та оцінки персоналу, які увійшли в вітчизняну практику з закордонного досвіду нещодавно (таблиця).



Методи оцінки персоналу

Порівняльна характеристика гейміфікації и грейдінгу

Інструмент	Гейміфікація	Грейдінг
Сутність	Метод, спрямований на урізноманітнення одноманітної роботи в процесі гри, за допомогою якого досягаються цілі компанії	Представляє собою процес оцінки і ранжирування посад (посади розподіляються за групами відповідно до цінностей компанії)
Переваги	Різноманітність одноманітної роботи. Підвищення зацікавленості робітників. Розвиток творчих здібностей і нестандартного мислення. Можливість самореалізації. Візуалізація досягнутих результатів	Наявність ефективної схеми винагороди. Оптимізація структури підприємства. Виявлення взаємозв'язку між доходом і цінністю посади працівника. Прозорість перспектив кар'єрного зростання
Недоліки	Короткостроковість ефекту. Залежність від вікової структури підприємства. Втрата концентрації, зібраності працівників	Великі витрати на організацію даного методу. Необхідність залучення великої групи експертів для впровадження системи. Розробка умов переміщення працівників з одного грейду в інший. Перерозподіл заробітної плати

Таким чином, проведено порівняльні характеристики сучасних методів оцінювання персоналу як невід'ємної складової мотивації персоналу, зокрема "шкала оцінки на основі поведінки"; "360 градусів"; "управління за цілями"; "робочі стандарти". Використання цих методів позитивно впливають на мотивацію працівників.

Джерела

1. *Згалат-Лозинська Л. О., Головач Н. В.* Метод оцінки розвитку управлінського персоналу на вітчизняних підприємствах // *Інноваційна економіка.* 2018. № 9–10 [77]. С. 69–74. http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/336
2. *Лойко І. Г.* Аналіз сучасних методів оцінювання персоналу // *Зб. наук. пр. Українського держ. ун-ту залізничного транспорту.* 2014. № 146. С. 129–135.
3. *Савчинський О. О.* Сучасні методи оцінювання персоналу підприємства // *Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології.* 2019. № 315. С. 315–323.
4. *Nataliia Holovach, Ivan Bakhov, Liubov Zgalat-Lozynska.* (2019) An innovation-driven model for management personnel development at enterprises // *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems.* Vol. 11, 12-Special Issue: 1266-1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335 https://www.jardcs.org/abstract.php?id=3453#

А. В. ГОРА

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та управління персоналом
Центральноукраїнський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

О. В. ГЕТМАН

студентка групи ТУ кв-8-21-М1М (2,0 здс) спеціальності "Менеджмент"

ІМІДЖ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Сучасний етап економічного розвитку країни характеризується дуже великою конкуренцією на ринку товарів і послуг. Тому важливим завданням менеджменту підприємства є успішно створений позитивний образ, імідж підприємства, який був би організований в цілеспрямованому комплексі заходів, які розкривають зміст соціально-значущої діяльності підприємства. Імідж підприємства виступає як один з інструментів досягнення стратегічних цілей підприємства, що торкаються основних сторін її діяльності та орієнтовані на перспективу. Переваги позитивного іміджу очевидні. Однак позитивна популярність не з'являється сама собою і не існує сама по собі.

Вона вимагає цілеспрямованої систематичної роботи з формування позитивного іміджу підприємства. Таким чином, все більш актуальним постає питання більш глибшого вивчення практики підвищення іміджу підприємства як фактору впливу на його конкурентоспроможність в умовах динамічного бізнес-середовища.

Метою цього дослідження є обґрунтування формування позитивного іміджу підприємства як фактору впливу на його конкурентоспроможність в умовах динамічного бізнес-середовища на прикладі Комунального закладу "Ліцею імені Тараса Шевченка Кропивницької міської ради".

Кожне підприємство має той імідж, що відображає його культуру, яку воно прагне передати оточуючому середовищу. До основних засад іміджу може входити також швидкість його орієнтації на потреби ринку, турбота про працюючих, стан міжнародних відносин або ще будь-який інший аспект корпоративної культури. Особистісний аспект підприємства визначає позиція, яку він займає на ринку, і те, яким чином ця позиція доводиться до відома громадськості. Те, як підприємство сприймається оточуючим середовищем, іноді може бути навіть важливішим ніж ціна продукту чи послуг, що виробляється або здійснюються ним.

Імідж закладу освіти знаходиться в ряду таких понять, як **рейтинг, репутація, популярність, престиж, авторитет** та ін. В сучасному суспільстві на даному етапі його розвитку кардинально змінилися вимоги до якості, змісту сучасної освіти, яка зараз знаходиться процесі пошуку нових альтернатив, нових моделей навчання і виховання. Імідж навчального закладу складається також із таких критеріїв: регіональне розташування, географічне розташування, матеріально-технічна база. Імідж освітньої послуги, що надається закладами вищої освіти, включає поточну освіту, плату за навчання, права та пільги. Імідж колективу включає викладацькі курси, підручники та публікації, винаходи та патенти викладачів [2].

Створення іміджу та репутації закладу — передумова виходу школи на якісно новий рівень культурних, соціальних взаємин із громадськістю, суттєвий чинник підвищення ефективності педагогічного колективу. Соціальний імідж організації — це уявлення широкої громадськості про соціальні цілі та роль певного освітнього закладу в соціальному і культурному просторі міста. Імідж освітньої послуги — це уявлення людей про особливі унікальні характеристики, якими є ці послуги.

Створення і підтримка позитивного іміджу вимагає великих витрат, тривалого часу, виникає протиріччя між необхідністю постійно мати досить високий прибуток і довгострокові інвестиції в імідж, що не дають швидкої віддачі [1].

Одним із пріоритетних завдань сучасної школи є управління конкурентоспроможністю учнів, адже суспільство очікує особистостей, здатних самостійно і результативно вирішувати не лише особисті питання, а й соціальні проблеми. Конкурентоспроможний учень має володіти ключовими компетенціями, які сприятимуть його всебічному розвитку та забезпечить самоідентифікацію учня в різних життєвих ситуаціях. Формуючи набір ключових

компетенцій, заклади загальної середньої освіти підвищують конкурентоспроможність учнів, а відтак, їх успішність у соціальному плані загалом [3].

Отже, управлінський аспект конкурентоспроможності закладу загальної середньої освіти має забезпечувати ефективну взаємодію учнів та педагогів із застосуванням передових педагогічних технологій. Від цього й залежить імідж закладу освіти.

Створення іміджу вирішує завдання:

- пропагувати свої здобутки перед громадськістю, підвищити привабливість школи для батьків, учнів і персоналу;
- підвищити ефективність заходів щодо інформування населення щодо нових освітніх послуг;
- полегшити процес введення нових освітніх послуг;
- підвищити рівень організаційної культури школи;
- сприяти поліпшенню соціально психологічного клімату в шкільному колективі.

Імідж керівника формується за рахунок не тільки його зовнішнього вигляду, але й поведінки, мови та розумових здібностей.

Імідж персоналу формується насамперед на основі прямого контакту із працівниками закладу. При цьому кожен працівник може розглядатися як обличчя організації, за яким судять про персонал у цілому.

Що впливає на імідж школи?

- Інформування громадськості про школу.
- Громадська діяльність школи, благодійність.
- Взаємовідношення зі ЗМІ (особливо місцевих).
- Поведінка учнів поза школою.
- Відгуки батьків та випускників.

Джерела

1. *Долгальова Олена, Бутко Катерина.* Формування іміджу ЗВО як фактор конкурентоспроможності та шляхи його удосконалення (на прикладі Донбаської національної академії будівництва і архітектури) // *Галицький економічний вісн.* https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu
2. *Літкевич А. М.* Конкурентоспроможність закладу загальної середньої освіти: управлінський аспект // *Вісн. післядипломної освіти.* Вип. 9(38). https://doi.org/10.32405/2218-7650. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/9_38_2019/Bulletin_9_38_Pedagogika_Alla_Litkevich_UA.pdf
3. *Лозовський О. М., Дрончак І. В.* Формування іміджу підприємства як елементу конкурентоспроможності // *Молодий вчений.* 2016. № 1(1). С. 101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_1(1) 25
4. *Семенчук Т. Б., Гера О. Г.* Сучасна модель формування іміджу організації // Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. 2014. Вип. 7(3). С. 178–181. Сер. : Екон. науки.
5. *Таран-Лала О. М., Зось-Кіор М. В., Андрусенко М. М.* Імідж підприємства як фактор впливу на його конкурентоспроможність // *Агросвіт.* 2020. № 7. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/7_2020/4.pdf

Н. О. ПІДБЕРЕЖНА
магістр гр.ЕД-21мн, ФЕА, КПІ імені Ігоря Сікорського

ЕНЕРГОМОНІТОРИНГ ЯК СКЛАДОВА ЕНЕРГОМЕНЖМЕНТУ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ

За останні роки витрати на енергію збільшилися в декілька разів, а ціни на ресурси продовжують зростати. В умовах війни та внаслідок руйнування енергетичної системи України, зниження споживання енергії є нагальною потребою, яка знаходиться на політичному порядку денному держави та кожного міста.

Якщо розглядати поняття енергоменеджмент як складову управлінської та технічної діяльність персоналу то це означає, що одним із основних заходів є раціональне використання енергії, із врахуванням соціальних, технічних, економічних і екологічних аспектів через оптимізацію енерговитрат та скорочення енергоспоживання за умов незначних капіталовкладень шляхом організаційних змін у системі управління енергогосподарством.

Енергетичний менеджмент не є одноразовою дією, це циклічний процес управління енергією. Як показує практика підвищення енергоефективності досягається за рахунок організаційних змін у системі управління енергогосподарством.

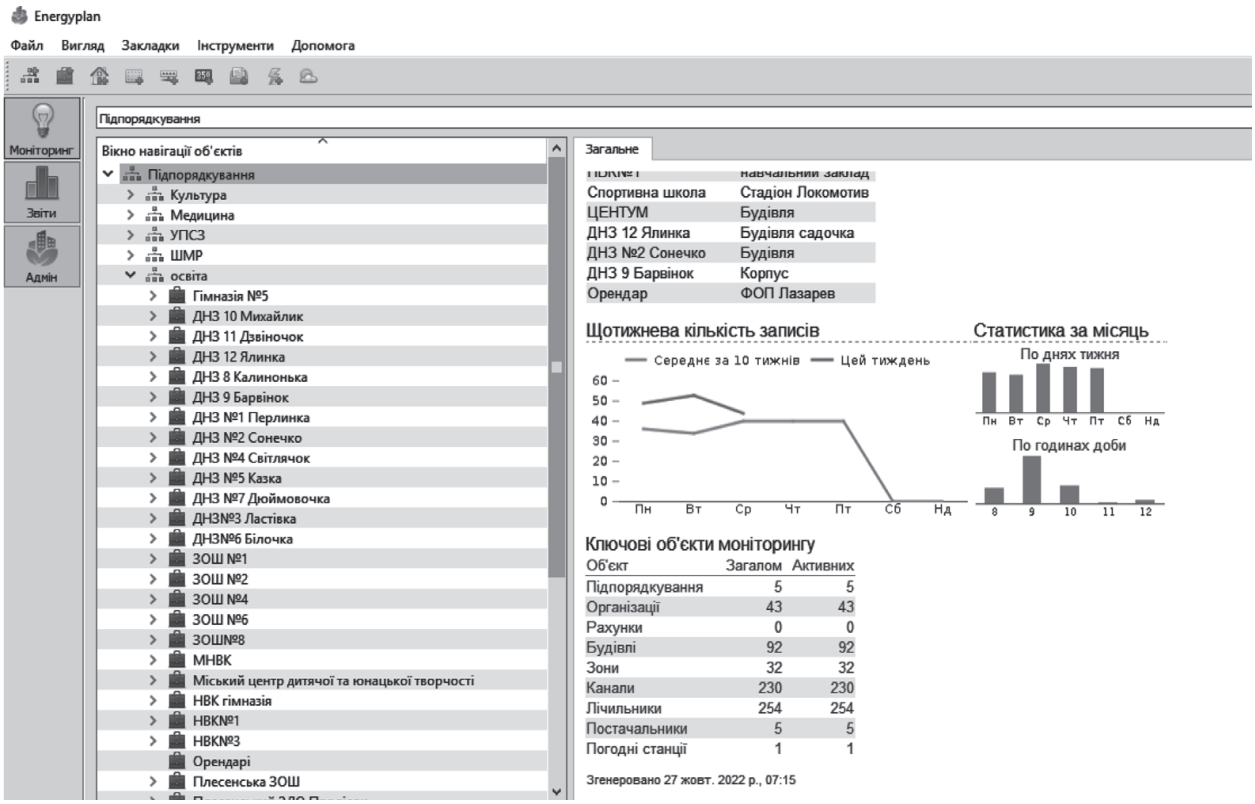
Згідно постанови КМУ № 1460 від 23.12.2021 р. “Про впровадження системи енергетичного менеджменту” впровадження енергетичного менеджменту є обов’язковим [1]. Керуючись даною постановою та запровадивши щоденний енергомоніторинг можна без великих фінансових втрат досягти значної економії енергії в 3–5 % за 1–2 роки.

Як основний інструмент для здійснення енергоменеджмету у бюджетних установах Шепетівської міської територіальної громади використовується програмний продукт “Енергоплан” [2]. Він дозволяє проводити моніторинг усіх видів енергоресурсів, зокрема електроенергії, тепла, газу, а також холодної води, які використовуються будівлями підпорядкованих установ та закладів. Також це дозволяє аналізувати понаднормове використання енергоресурсів.

Збір даних показів лічильників проводиться щоденно в режимі онлайн, що дозволяє набагато швидше вносити інформацію про споживання без встановлення додаткових програм. В Шепетівській міській територіальній громаді в програмний продукт “Енергоплан” внесено 92 будівлі. Ключові об’єкти моніторингу показано на рисунку.

Моніторинг енергоспоживання — систематична діяльність з проведення аналізу достовірної (верифікованої) інформації та одне з основних завдань енергетичного менеджменту.

Завдяки моніторингу в одній із будівель, яка належить Шепетівській міській ТГ було виявлено понаднормове використання електроенергії в



Ключові об'єкти моніторингу Шепетівської міської ТГ

один із літніх місяців. Було проведено верифікацію даних та встановлено причини.

Щоденний моніторинг забезпечує виявлення відхилень від належного стану та оптимізації експлуатації технічних систем у будівлях.

За рахунок таких інструментів, як енергоменеджмент, моніторинг, бенчмаркінг скорочення енергоспоживання є альтернативним підходом без значних капіталовкладень.

Джерела

1. Постанова КМУ № 1460 від 23.12.2021 р. "Про впровадження системи енергоменеджменту". https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1460-2021-%D0%BF#Text
2. Програмне забезпечення Energyplan. http://energyplan.com.ua/

В. О. ТЬОРЛО
канд. екон. наук, доц., ННІУЕБ

О. Г. САКАЛЮК
студент 4 курсу спеціальності "Менеджмент", ННІУЕБ

КОНСАЛТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В БЕЗПЕКОВИХ УМОВАХ

По всьому світу існує тисячі підприємств в різних сферах діяльності, в кожному з цих підприємствах є своя ієрархія та свої керівники та відповідному рівні. На переважній більшості, всіх рівнях управління людина має відповідальність та обов'язки перед своїми підлеглими, власним керівництвом та в абсолюті ще й перед клієнтами.

Для молодих підприємств, (не рідко і для сформованих організацій), які тільки почали створюватись та формувати свою політику, культуру, знаходити перших клієнтів. Часто починаючи робити перші кроки, вони стикаються з проблемами, шляхи рішення яких не можуть знайти. Навіть експерти з багатим досвідом напрацьованим роками, які працюють у різних крупних фірмах, час від часу мають проблеми, у цьому випадку створюється попит у консультації зі сторони. В такому разі звертаються до консалтингових фірм, задача яких полягає в аналізу стану компанії та вирішенню поточних проблем та запобіганню нових.

Консалтинг передбачає надання допомоги в формуванні, створенні, перевірці бізнес-процесів на підприємстві, фірми, компанії на їх прохання.

Консалтинг у контексті безпекових умов, це консультації для людей (або команд) всередині організації, незалежно від того, зовнішній чи внутрішній консультант. Але консультації стосуються локалізації бізнесу в іншому регіоні чи переформатування бізнес-процесу чи операційної-лінії, та як врегулювати нормативно-правові нюанси ведення бізнесу, чи налагодження імпортно-експортних поставок [2, *141*].

Після локалізації проблеми — розробка ефективних рішень для підвищення управлінської ефективності, а також поліпшення фінансового стану підприємства і зниження всіляких ризиків. Найголовнішою метою для підприємства, яка надає послуги даного характеру є допомогти клієнту досягти поставленої мети, переважно це послуги надання певної інформації для удосконалення проєктів, бізнес-ідей.

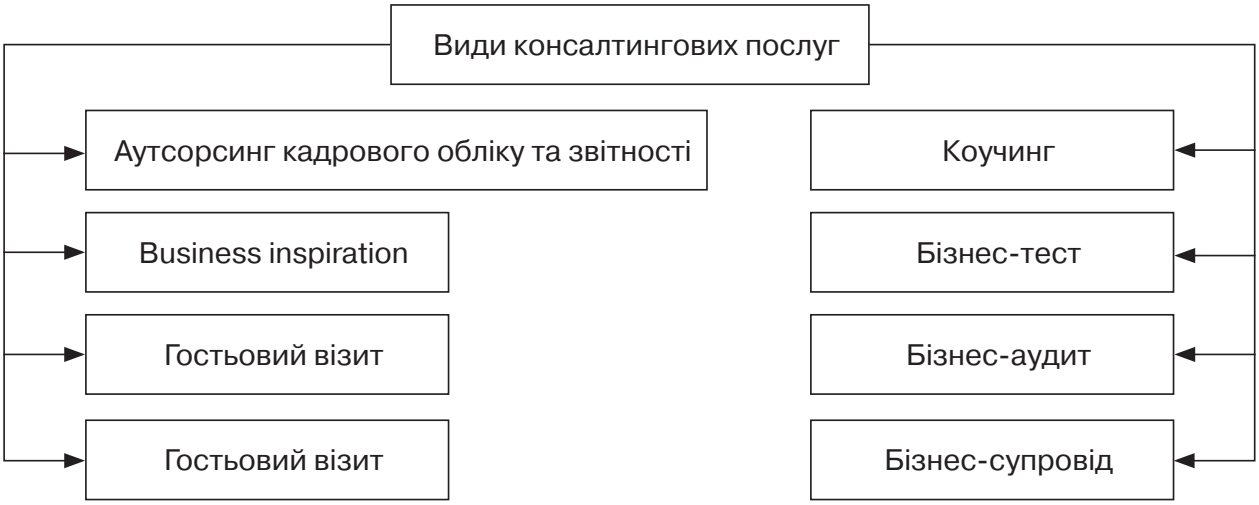
Задача для компанії, яка надає консалтингові послуги полягає у скрупульозному обґрунтуванні перспективних напрямків розвитку та застосуванні науково-технічних технологій, організаційно-економічних рішень, приймаючи до уваги проблемну ситуацію замовника. Також ці послуги несуть не тільки теоретичний аспект, а ще й практичну частину, здебільшого підпри-

ємства або організації звертаються за допомогою до третьої сторони тільки у критичному або підкритичному становищі [1, *51*].

Тому топ-менеджерам слід заздалегідь прогнозувати подібні ситуації та залучати спеціалістів вчасно, якщо проблеми не уникнути. Кращий варіант не будучи впевненим на 100 %, чи дійсно станеться ця катастрофічна ситуація, трохи витратити кошти та час, аніж коли вона все ж відбудеться, і як результат з'явиться високий ризик втратити дуже цінного клієнта або потерпіти великих збитків.

Пріоритетом консалтингової фірми вважаться оптимізація бізнес-процесів, покращити загальну якість праці персоналу, їх продуктивність та підвищення рівня управління управлінської структури. Існує ціла низка видів консалтингових послуг (рис.).

Висока кваліфікація та індивідуальний підхід до кожного клієнта, дає змогу створити сприятливі умови для вирішення будь-яких проблем в галузі фінансів, інвестицій стратегічного та управлінського консультування, юридичного та аудиторського супроводу. Отже, консалтингові компанії спеціалізуються на вивченні та інтеграції нових технологій в сфері управління бізнесом, вони займаються збутом інформаційного продукту, в той час, як більшість компаній зосереджені на своєму продукті призначений для широких мас, та його збуту.



Види консалтингових послуг

Джерела

1. *Школенко О. Б., Терещенко Е. Ю., Шуляр Н. М.* Покращення бізнес-клімату для розвитку малого і середнього підприємництва в Україні // *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 45. С. 45–54.
2. *Kryshtal H., Kalina I., Shuliar N., Kapeliushna T., Martynenko M.* IngramTrends of development of financial and economic activity of entrepreneurial structures during the period of quarantine restrictions // *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2022. № 1. P. 139–144 (Scopus).

А. М. КАЛІНІН
канд. пед. наук, доц., Центральноукраїнський інститут МАУП

Я. С. ЯКОВЕНКО
магістрант, Центральноукраїнський інститут МАУП

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні оцінка конкурентоспроможності компанії є необхідністю та передумовою її успіху. Як і процес виявлення сильних та слабких сторін компанії, конкурентоспроможність може максимально вдосконалити діяльність підприємства та розкрити його потенціал. Оцінка конкурентоспроможності компанії є найбільш актуальною процедурою за умов здійснення зовнішньоекономічної діяльності та виходу на зовнішні ринки. На внутрішньому ринку компанії також зазнають впливу іноземних конкурентів через посилення глобалізації. Питання оцінки конкурентоспроможності компаній неодноразово розглядалося в багатьох наукових публікаціях та фундаментальних наукових роботах, зокрема в [1–6 та ін.], але дотепер питання оцінки конкурентоспроможності компаній не має уніфікованої методики оцінки.

Показники конкурентоспроможності покликані відображати найважливіші результати діяльності та потенціал усіх служб та підрозділів компанії, а також їх здатність реагувати на зміни факторів навколишнього середовища. Метою оцінки конкурентоспроможності компанії є виявлення та оцінка факторів, що впливають на ставлення споживачів до компанії та її продукції, і ці фактори конкурують з іншими виробниками та забезпечують умови для перемоги. Конкурентоспроможність компанії можна оцінити лише через порівняння її умов, ресурсів та результатів із групою компаній, які є його конкурентами. Аналіз конкуренції має на меті виявити можливості, загрози та стратегічну невизначеність, які можуть формувати конкурентів на ринку. Аналіз спочатку визначає основних та потенційних конкурентів. Далі необхідно проводити більш ретельні та поглиблені дослідження всіх аспектів їх діяльності (завдань, цілей, стратегій, сильних та слабких сторін).

Конкурентоспроможність підприємства визначається сукупністю таких показників, як економічний потенціал (активи, дохід, рентабельність, основний капітал, обсяг продажів, тощо); потенціал збуту (величина асортименту продукції, товарні запасів, рівень автоматизації, технології процесу збуту тощо); репутація підприємства, дотримання ним договірних зобов'язань; фінансовий стан (платоспроможність, кредитоспроможність, структура капіталу підприємства, тощо); організаційна структура; менеджмент компанії, професійний рівень її керівництва, ринкова стратегія, професійна репутація тощо.

Один із способів оцінки конкурентоспроможності полягає у вивченні її на основі теорії конкурентних переваг, запропонованої М. Портером [5, *154*]. Конкурентна перевага — це різні відмінності між товаром чи торговою маркою з точки зору характеристик, відмінностей, розвитку та функціонування у порівнянні з іншими подібними компаніями, які забезпечують успіх у конкуренції. Формування певної сукупності конкурентних переваг компанії має базуватися на принципі комплексності — необхідно зосередитися на перевагах, які допомагають охопити всі сфери економічної та адміністративної діяльності компанії.

Існує багато способів оцінити конкурентоспроможність компанії на ринку. У кожному випадку використовуються диференційовані методи, детальна галузева інформація та цільовий аналіз споживачів.

Кожен метод оцінки конкурентоспроможності компанії на цільовому ринку має свої сильні та слабкі сторони. Існує декілька методів оцінки, щоб отримати найбільш повну інформацію про конкурентоспроможність компанії. Однак використання більшості методів обмежене через складність збору даних, необхідних для аналізу, та відсутність вузькоспеціалізованих фахівців, що мають спеціальну наукову підготовку для дослідницьких робіт.

У таблиці наведена класифікація методів оцінювання конкурентоспроможності підприємства.

Класифікація методів оцінювання конкурентоспроможності підприємства [3]

Ознака класифікації	Група методів	Методи
За способом оцінювання	Кількісні	Диференційований метод, інтегральний метод, метод різниць, метод балів
	Якісні	SWOT-аналіз, метод експертних оцінок, евристичні методи
За формою представлення результатів	Матричні	Матриця БКГ, матриця Мак-Кінсі, матриця Shell/DPM, метод PIMS, матриця Ансоффа
	Індексні (аналітичні)	Інтегральні методи, метод конкурентних переваг, теорія ефективної конкуренції, кон курентоспроможність продукції
	Графічні	Радіальна діаграма, багатокутник конкурентоспроможності, метод профілів
За показниками і змінними, що використовують під час аналізу	Методи, що характеризують ринкові позиції	Модель БКГ, метод Мак-Кінсі, модель Shell/ DPM, метод PIMS, модель Портера
	Методи, що характеризують рівень менеджменту	Метод LOTS, метод експертної оцінки, ситуаційний аналіз, карти стратегічних груп, бенчмаркінг
	Методи, що характеризують фінансово-економічну діяльність	Методи фінансово-економічного аналізу, методи прогнозування фінансового стану

Кількісний метод оцінювання конкурентоспроможності компанії полягає в обчисленні відносної величини (індексу, коефіцієнта), що визначає рівень ключових показників конкретного аспекту конкурентоспроможності (сфери діяльності), а потім синтезу групових та інтегральних показників. Вони допомагають оцінити справжній потенціал компанії у галузі конкурентного стратегічного управління та прийняти розумні управлінські рішення. Проте деякі кількісні методи використовують експертні вагові коефіцієнти, тому цей метод не позбавлений суб'єктивності. Ступінь математичної формалізації якісних методів оцінки, як правило, низький і пов'язаний з експертним оцінюванням. Це не дозволяє оцінити конкурентоспроможність організації в аналітичному процесі, не відрізняється науковим суворим підходом та характеризується суб'єктивністю і умовністю. Однак якісний метод дуже гнучкий, а надійна інформація дозволяє робити висновки про реальні факти, а не про абстрактні цифри.

Матричні методи включають використання матриць (таблиць елементів, розташованих у рядки та стовпці). Основою цього методу є аналіз двовимірної матриці, побудованої за принципом системи координат, а сутність цього методу полягає в оцінці маркетингу компанії. За допомогою відповідної інформації про продажі можна зробити надійну оцінку конкурентоспроможності організації. Матричний метод простий у використанні. Недоліком цих методів є те, що кількість оцінюваних ознак обмежена, відсутній аналіз причин та врахування недостатності факторів; труднощі в оцінці зростання ринку та ринкової частки.

Класифікація даних методів вказує на те, що один і той же метод може належати до різних груп відповідно до ознаки класифікації. Тому на практиці ці методи пов'язані між собою і застосовуються у сукупності. Подібним чином, завдяки розгляду методу "діагностики якості", розуміється стратегічне положення компанії та її конкурентні переваги, що є основою для формування низки майбутніх альтернативних стратегій для суб'єкта господарювання.

На додаток до загальної класифікації існуючих методів оцінки конкурентоспроможності компанії, вчені також рекомендують виділити групи конкретних методів та визначити 5–9 основних груп. Зокрема, на думку Л. А. Костюк [6, *28*], доцільно розділити методи оцінки конкурентоспроможності компанії на п'ять категорій: 1) метод оцінки конкурентоспроможності через частку ринку; 2) матричний метод; 3) метод, заснований на теорії ефективної конкуренції; 4) метод, заснований на теорії якості продукції; 5) інтегральний метод.

Крім того, ключові методи оцінки конкурентоспроможності підприємства можуть базуватися на життєвому циклі товару, долі ринку, ефективній теорії конкуренції, конкурентній перевазі, оцінці конкурентоспроможності товару та інших методах. Наразі для успішного функціонування компанії на ринку оцінка її конкурентоспроможності є об'єктивною та необхідною умовою. Як і процес виявлення сильних і слабких сторін підприємства, така оцінка сприяє в найбільшій мірі вдосконаленню діяльності та розкриттю прихованих потенціалів.

Отже, систематизуючи зазначені методи, ми можемо зробити наступні висновки.

1. Доцільно розрізняти сфери застосування різних методів.
2. Методи, що характеризують рівень управління компанією, дозволяють оцінити (встановити) конкурентні переваги компанії через ефективність її управління.
3. Для розробки та оцінки альтернатив стратегії для визначення стратегічного стану компанії не завжди достатнім є застосування лише матричного аналізу. Інколи необхідно провести стратегічний аналіз на основі методів, що характеризують рівень фінансово-господарської діяльності компанії.
4. Усі методи мають певні недоліки та переваги, що обумовлюють їх можливість застосування у практиці українських підприємств.
5. Завдяки наполегливій праці та творчій роботі якісного професійного колективу працівників можна досягти позитивного ефекту від використання того чи іншого методу.

Джерела

1. *Баришполь Н. С., Бондаренко С. М.* Підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства // *Ефективна економіка*. № 5. 2017. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5610
2. Конкурентоспроможність підприємства : оцінка рівня та напрями підвищення : [монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового]. Одеса : Атлант, 2013. 470 с.
3. *Кваско А. В.* Аналіз методів оцінки конкурентоспроможності підприємства // *Наукові записки*. 2017. № 1 (54). С. 111–118. URL: http://nz.uad.lviv.ua/static/media/1-54/14.pdf
4. *Портер М.* Конкурентна перевага. Як досягати стабільно високих результатів; пер. з англ.: І. Ємельянова, І. Гнатковська. К. : Наш формат, 2019. 622 с.
5. *Калінін А. М.* Особливості стратегічного менеджменту конкурентоспроможності українських підприємств / Матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. “Управління розвитком соціально-економічних систем” (15–16 червня 2022 р.). Харків, 2022. С. 403–406. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/1955/1/6_conference_URSES_DBTU_22-404-407.pdf
6. *Костюк Л. А.* Теоретичні та методичні засади оцінки конкурентоспроможності // Зб. наук. пр. Таврійського держ. агротехнологічного ун-ту. Економічні науки. 2012. Вип. 2. С. 22–30.

А. М. КАЛІНІН
канд. пед. наук, доц., Центральноукраїнський інститут МАУП

І. С. ЛУКІН
магістрант, Центральноукраїнський інститут МАУП

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Формування ефективної системи мотивації сьогодні є необхідним елементом системи управління персоналом та організацією в цілому. За визначенням Л. Рихлевич, під системою мотивації розуміють комплекс заходів, що стимулюють працівників до ефективної трудової діяльності, яка здійснюється у відповідності з цілями підприємства [1, *240*].

У теорії мотивації можна виділити безліч підходів щодо формування системи мотивації на підприємстві [2]. Розглянемо основні підходи щодо формування системи мотивації на підприємстві та доповнимо їхній зміст.

1. Адміністративно-технологічний (класичний) підхід з'явився у США на початку XX ст. Даний підхід базується на розподілі складної трудової діяльності на окремі операції, що нормуються і оплачуються окремо. Цей підхід не передбачає формування складної системи мотивації, адже все просто і прозоро. Недоліком цього підходу є те, що він не дозволяє реалізувати весь трудовий потенціал співробітників, обмежує їх функції та можливості, зводить роль окремого працівника до "гвинтика" у механізмі всієї організації. Крім того, при такому підході знижується мотивація працівника, адже обмежується його автономність, самостійність у прийнятті рішень, креативність, не надається змога задовольнити його вищі потреби.

2. Ресурсно-дефіцитний підхід застосовувався у державах з плановою економікою. При цьому підході активно застосовувалися негативні стимули (такі як покарання за "дармоїдство"), низька оцінка цінності персоналу, "зрівнялівка" в оплаті праці, незалежно від якісних та кількісних результатів роботи, що призводило до падіння мотивації працівників та апатичне ставлення до трудової діяльності.

3. Азіатський підхід сформувався у східних країнах (Японія, Південна Корея, Тайвань) і ґрунтувався на національних традиціях та місцевому менталітеті. Особливістю даного підходу є пріоритет колективних цілей над індивідуальними, жорстка трудова дисципліна, використання почуття обов'язку та поваги до старших за посадою. Даний підхід характеризувався акцентом на нематеріальній стороні мотивації, об'єднанні колективних зусиль заради досягнення спільних цілей. Недолік даного підходу полягає в тому, що він не може бути застосований в країнах західного світу, адже ґрунтується на цінностях та ментальних особливостях, притаманних азійським народам.

4. Патріархальний підхід не має географічних меж, але частіше застосовується на не великих підприємствах або у сімейному бізнесі. Він характеризується акцентом на нематеріальних стимулах, почутті обов'язку та об'єднанні колективних зусиль для досягнення спільних цілей.

5. Структурно-організаційний підхід найчастіше використовується в сучасному менеджменті. Головною передумовою цього підходу є раціональна система управління організацією, а метою трудової поведінки тут вважається досягнення цілей організації при раціональному ставленні до трудових обов'язків. В межах цього підходу спостерігається збалансоване поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів, активне використання таких методів як надання працівникові більшої автономності у прийнятті рішень, збагачення праці, підвищення позицій в організаційній структурі управління організацією.

6. Поведінковий або біхевіористський підхід склався у нових галузях — IT сфері, креативній та інших індустріях. Він базується на теорії малих груп і передбачає поділ колективу на бригади або невеликі команди, які виконують обмежені у часі та обсязі завдання (проекти). Стимуляція за цього підходу враховує загальні результати команд і особистий внесок кожного члена у спільну діяльність.

7. Антропоцентричний підхід сьогодні також є досить поширеним, відповідно до нього працівник вважається головним елементом виробничого процесу, а система мотивації передбачає всебічний розвиток співробітників у професійному та особістісному напрямках. За даного підходу організація повинна створювати умови для розвитку кадрів, своєчасно оцінювати потреби працівників, задовольняти їх в міру своїх ресурсів, створювати сприятливу атмосферу, повинен бути постійний зв'язок між адміністрацією та працівниками. Цей підхід є досить ефективним за умови достатніх ресурсів у організації та цілісної стратегії розвитку установи.

На сьогодні жоден з вищезазначених підходів до побудови системи мотивації на підприємстві не зустрічається у чистому вигляді. Для побудови системи мотивації на конкретному підприємстві можуть застосовуватися ідеї з різних підходів. На нашу думку, в умовах Індустрії 4.0, антропоцентричний або аксіологічний підхід щодо побудови системи мотивації на підприємстві найбільше відповідає сучасним вимогам.

Ще свого часу американський психолог та професор кафедри менеджменту в університеті Юта Ф. Герцберг, у своїй публікації "Ще раз, як ви мотивуєте співробітників?" (1968 р.) наголошував, що працівники отримують найбільше задоволення в роботі, коли задоволення їхньою роботою відповідає не лише гігієнічним факторам (заробітна плата; умови праці; політика організації та її втілення адміністрацією; міжособистісні стосунки з керівництвом, співробітниками та підлеглими; рівень безпосереднього контролю за роботою тощо), але враховує розвиток їхнього внутрішнього потенціалу, зокрема, мотиваційні фактори (досягнення, визнання, професійний та кар'єрний ріст, успіх, змістовна робота, визнання людини як особистості тощо) [3]. Підтримуючи позицію Ф. Герцберга, вважаємо, що в основі формування ефективної

системи мотивації має бути націлення на розвиток працівників в результаті якого досягаються цілі підприємства.

Залучення до побудови мотиваційної системи співробітників усіх рівнів є обов'язковою умовою її ефективності, запорукою стабільності колективу та результативності трудової поведінки персоналу установи [4]. Система мотивації персоналу є важливим фактором розвитку підприємства, підвищення його ефективності та конкурентоспроможності. Від вмотивованості трудової поведінки працівників залежить їх віддача, лояльність до організації, в решті-решт кінцеві результати всієї установи [5].

Саме тому керівництву підприємств слід постійно піклуватися про створення належних умов праці, дбати про ментальне здоров'я працівників на робочому місці [6], що буде сприяти довготривалій дії мотивації персоналу та досягненню стратегічних і тактичних цілей підприємства.

Джерела

1. *Рихлевич Л.* Формування системи мотивації персоналу на підприємстві / Матеріали VI Регіональної наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів "Маркетингові технології підприємств в сучасному науково-технічному середовищі" (26 квітня 2016 р.). Т.: ТНТУ, 2016. С. 240–242.
2. Мотивація та стимулювання трудової діяльності: підручник / за ред. А. Кібанова. М.: ІНФРА-М, 2010. 524 с.
3. *Herzberg Frederick* (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? // *Harvard Business Review Press*. URL: https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf
4. *Жолонко Т. В., Гребінчук О. М.* Нематеріальна мотивація в системі управління персоналом: зарубіжний досвід та українські реалії // Наук. пр. МАУП. Економічні науки. К. : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2021. Вип. 2 (61). С. 23–28. DOI: https://doi.org/10.32689/2523-4536/61-4
5. *Калінін А. М., Колісніченко Р. М., Гавриленко О. Є.* Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти // *Наук. перспективи*. 2022. Вип. № 1(19). С. 334–350. DOI: https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)-334-350
6. *Kalinin A.* The Importance of Mental Health in the Workplace / Grundlagen der modernen wissenschaftlichen Forschungder Sammlung wissenschaftlicher Arbeiten "ΛΌΓΟΣ" zu den Materialien der II internationalen wissenschaftlich-praktischen Konferenz, Zürich, August, 12, 2022. IVFWKI, European Scientific Platform. P. 53–54. DOI: https://doi.org/10.36074/logos-12

Ю. П. НОВАК
магістрант спеціальності "Економіка",
Придніпровський інститут МАУП

В. Г. ГНОЄВИЙ
науковий керівник, канд. екон. наук, доцент кафедри економічного проектування та маркетингу, Придніпровський інститут МАУП

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Корпоративна культура — це явище відносно нове для українського економічного простору, хоча на Заході концепцію корпоративної культури було сформульовано близько тридцяти років тому. У системі мотивації персоналу корпоративна культура має розглядатися як стратегічний інструмент, який дає змогу орієнтувати усі підрозділи підприємства та усіх працівників на загальні цілі, підвищувати ініціативу персоналу, полегшувати спілкування та забезпечувати відданість загальній справі [1].

Корпоративна культура — це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, яка визначає, як люди повинні працювати і поводитися в даній організації, і яка більш або менше поділяється переважною більшістю працівників даної організації і дозволяє йти у одному напрямі як єдиному цілому [2].

Корпоративна культура включає цілу низку компонентів:

- знання цілей та завдань підприємства, її ролі в суспільстві;
- ціннісні установки;
- комплекс поведінки співробітників у різних ситуаціях;
- стиль керівництва підприємством;
- принципи та способи дій між структурними підрозділами, а також між керівником та підлеглими;
- норми ділового спілкування під час роботи з клієнтами та всередині колективу;
- заходи вирішення конфліктів, що виникають;
- культура, вірування, звичаї, ритуали, символіка.

Для утримання міцних позицій на ринку, створення сприятливого іміджу, а також ефективного управління персоналом особливого значення набуває проблема формування корпоративної культури компанії, яка складається не лише із зовнішніх атрибутів, а й включає потужні психологічні елементи: ідеологію та філософію компанії.

Зазвичай існуюча на підприємствах корпоративна культура є складним комплексом припущень, які підтверджують свою ефективність та апріорі приймаються багатьма членами цього підприємства

На сучасних підприємствах можна виділити домінуючі культури, які відрізняються своєю системою цінностей, віруваннями, нормами, атрибутикою всередині цього підприємства.

Основним змістом впровадження, підтримки та розвитку корпоративної культури є освоєння керівництвом механізму впливу на персонал. У цьому керівництво організації отримує продуктивні методи управління колективом, оскільки під впливом корпоративної культури люди поводяться так, а не інакше. З одного боку, у співробітників може змінитися світогляд, сформуватися інше бачення багатьох проблем. З іншого боку, передбачається обов'язковий зворотний зв'язок, тобто відбувається безперервний обмін інформацією, привнесення нових цінностей в організацію завдяки співробітникам, які тільки прийшли на підприємство. Тому необхідна побудова ясної та зрозумілої системи відносин, яка б відповідала всім критеріям цінностей, правил і норм, що існують у компанії.

Переваги, які може отримати компанія при вдало спланованій програмі підтримки корпоративної культури:

1) чітке розуміння стратегічної програми діяльності підприємства;
2) розуміння пріоритетів просування на ринку;
3) прийняття пріоритетів організації;
4) високий рівень керування;
5) зрозумілу систему управління;
6) чіткість руху інформаційних потоків;
7) визначеність у кадровій політиці;
8) підвищення дисципліни у компанії;
9) чітку систему реалізації рішень, ухвалених керівництвом;
10) чіткість у визначенні функціональних обов'язків працівників;
11) підвищення ефективності праці.

Корпоративна культура пов'язана з результатами роботи підприємства. Чим більше розвинена корпоративна культура, тим ефективніше працює підприємство з погляду економічного зростання, задоволеності працівників своєю працею, зменшення відтоку кадрів тощо. Корпоративна культура підприємства швидко розвивається. Наприклад, підприємство має свій напрямок, емблему, символ і форму для співробітників, а також свій кодекс, віру та принципи роботи. На сучасних підприємствах використовують різні методи підтримки потужної корпоративної культури. Наприклад, методи підвищення кваліфікації працівників шляхом тренінгу, а також щорічні конкурси, корпоративні виїзди на природу тощо.

Таким чином, для розвитку та підтримки корпоративної культури необхідно, перш за все, розуміння керівництвом компанії того, якою вони хочуть бачити компанію в майбутньому, яка місія компанії та як вона впливатиме на її розвиток. І ось тоді добре засвоєна співробітником корпоративна культура в поєднанні з елементарним здоровим глуздом і простими стимулами дозволить йому орієнтуватися в більшості ситуацій, що з успіхом замінює або робить непотрібним масу спеціальних інструкцій, роз'яснень, вказівок по тих чи інших приватним питанням.

Корпоративна культура — як ресурс підприємства безцінна. Вона може бути незамінним маркетинговим інструментом та ефективним засобом управління персоналом. З урахуванням економічної ситуації, що склалася в країнах, збереження темпів зростання обсягів продажів, розвиток комерційно перспективних напрямів і підвищення прибутковості є найближчими стратегічними цілями підприємства. Залучення персоналу в ефективну реалізацію корпоративних завдань підприємства — ключовий ресурс для виконання поставленої мети.

В основі корпоративної культури стоїть місія компанії, яка визначає систему цінностей, стратегічне бачення розвитку, модель взаємовідносин персоналу всередині організації та із зовнішніми клієнтами.

Корпоративна культура, як модель поведінки всередині організації, сформована в процесі функціонування компанії, повинна розділятися всіма членами колективу. Співробітники, які поділяють корпоративні цінності компанії, є невід'ємним елементом корпоративної культури, орієнтованим на ефективність роботи підприємства. При низьких рівнях корпоративної культури та лояльності персоналу не буде досягнуто високого рівня ефективності діяльності підприємства-роботодавця, яке не зможе показувати стійкі показники зростання та розвитку, і навпаки [3].

Корпоративна культура — те, у що вірять співробітники організації. Якщо немає довіри, то жодні покращення, налаштування бізнес-процесів, модні інструменти не запрацюють. Мета менеджменту підприємства — забезпечити:

- ефективні внутрішні комунікації із співробітниками;
- доведення та роз'яснення системи цінностей до кожного працівника;
- організацію системи зворотного зв'язку з персоналом.

Джерела

1. *Колот А. М., Цимбалюк С. О.* Мотивація персоналу: підручник. М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
2. *Колот А. М.* Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів // *Економічна теорія*. 2013. № 4. С. 5–26.
3. *Нестеренко Г. О.* До уточнення поняття "корпоративна культура" // *Нова парадигма: Альманах проблеми економіки*. 2003. № 4. С. 52–58.

Н. П. КАЗЮКА
канд. екон. наук,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

МАРКЕТИНГОВИЙ АНАЛІЗ ОБ'ЄКТІВ ГОТЕЛЬНО-КУРОРТНОЇ ІНДУСТРІЇ ТРАНСКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ

Характерні соціально-економічні, демографічні та природно-кліматичні особливості розвитку Карпатського регіону обумовлюють нові нюанси під час вивчення маркетингової стратегії розвитку об'єктів готельно-курортної індустрії транскордонних територій Карпатського регіону України. Карпатський регіон охоплює західні області України: Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, і Чернівецьку. Він межує на півночі з Волинським, а на сході — з Подільським економічними районами; з півдня і заходу проходить державний кордон України з Молдовою, Румунією, Угорщиною, Словаччиною, Польщею [1]. Розвинута мережа транзитних авто-, залізничних, трубопровідних шляхів сприяє позитивному налагодженню та розвитку стосунків із країнами Західної Європи.

Важливість маркетингової оцінки готельно-курортної сфери Карпатського регіону визначається тим, що маркетингова діяльність є базовою складовою надання актуальної та достовірної інформації про кон'юнктуру ринку готельно-курортної індустрії, динаміку та структуру існуючого попиту, розробку прогнозів щодо структурних зрушень майбутніх потреб потенційних клієнтів, смаків та переваг кінцевих споживачів турпродукту, тобто інформацію про макросередовище функціонування готелю. У кінцевому підсумку, проведення ефективної маркетингової оцінки надасть змогу створити таку пропозицію та набір послуг, що найбільш максимально задовільнятиме вимоги ринку та наявні потреби клієнтів, аніж послуги конкурентів; забезпечуватиме необхідний вплив на ринок, споживача, формування сукупного попиту, що надаватиме можливість максимального моніторингу сфери реалізації.

Готельний-курортний бізнес — одна із найперспективніших сфер підприємництва України, що успішно розвиваються. Визначальною особливістю цього бізнесу є орієнтування на Європейські стандарти сервісу та максимально швидкий перехід до них. Тому маркетингові інструменти можуть стати ефективними засобами щодо досягнення очікуваного фінансового результату та підвищення дохідності готелю як ринкового суб'єкта господарювання.

Маркетинг — це система управління та організації діяльності готелю з розробки, виробництва і надання послуг, що базується на комплексному врахуванні процесів, що відбуваються на ринку, орієнтованих на задоволення особистих або виробничих потреб, яка забезпечує досягнення готелем своїх цілей [2]. Мета маркетингового аналізу в сфері готельного господарства —

сприяння підготовці прийняття обґрунтованих управлінських рішень в умовах конкурентного середовища на ринку готельних послуг [3].

Маркетинг сфери гостинності надає можливість забезпечення послуг із обслуговування гостей у відповідності із структурою наявного попиту та у перспективі щодо майбутніх змін у потребах потенційних клієнтів. Також маркетингові дослідження у сфері готельно-курортної сфери дають змогу зосередити увагу маркетингової служби суб'єктів господарювання на розробку таких наборів послуг, які б найбільш повно відповідали попиту на ринку.

Маркетингова діяльність у готельному бізнесі є однією із найбільш важливих функцій готельно-курортної індустрії і повинна сприяти стійкій та конкурентоспроможній діяльності та забезпечувати успіх суб'єктів маркетингового комплексу на ринку готельно-курортної індустрії із врахуванням факторів впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. У цьому аспекті маркетингова оцінка передбачає здійснення маркетингових досліджень, і вже на їхній основі — розробку комплекту інструментів та оптимальної стратегії розвитку, які використовуватимуться задля посилення продуктивності функціонування готельно-курортного бізнесу та максимального задоволення потреб існуючих та потенційних кінцевих споживачів.

Управління маркетинговою діяльністю готельного бізнесу як системою маркетингової діяльності включає в себе планування, виконання й контроль маркетингової програми та індивідуальних обов'язків кожного працівника, оцінку ризику й прибутків, ефективність маркетингових рішень [4, *48*]. Ефективна система управління маркетингом передбачає таку побудову комплексу збирання інформації, вивчення ринку, розробки реклами, маркетингової стратегії, позиціонування, брендингу готельного продукту, обслуговування, яка б забезпечувала досягнення максимального ефекту при раціональному лімітуванні маркетингових витрат.

Готельно-курортна індустрія функціонує в мінливих умовах динамічного зовнішнього оточення та постійних змін ролі та комбінацій зовнішніх чинників впливу. При цьому на перший план виступає потреба в ідентифікації, аналізі та оцінці таких структурних трансформацій, а також розробка ефективної програми моніторингу усіх складових маркетингового комплексу. Це така філософія бізнесу, яка спрямована на максимальне задоволення потреб гостя, та втілюється у діяльність готелів та курортів, що прагнуть обслуговувати кінцевих споживачів краще, ніж їхні прямі конкуренти. При цьому процес менеджменту неможливий без забезпечення наступних процесів: оцінки ринкових можливостей суб'єкта господарювання, ідентифікації цільових ринкових сегментів, формування ефективних маркетингових стратегій, дотримання та моніторинг реалізації стратегічних програм маркетингу.

Таким чинок, успіх у діяльності готельно-курортної індустрії залежить від домінування певного концепту підходів до взаємозв'язків основних виробничо-економічних функцій у генеральній концепції функціонування суб'єктів господарювання, таких як звичайний або традиційний (орієнтований на сферу виробництва) чи новий (спрямованих та ринок та споживачів).

Джерела

1. Регіональна економіка : підручник / за ред. Є. П. Качана. Тернопіль : ТНЕУ, 2008. 800 с.
2. *Волкова Д., Литвинець Л.* Управління маркетинговою діяльністю готельного бізнесу. 2014. С. 496–497. URL: http://surl.li/dycud (дата звернення: 29.11.2022).
3. *Нездоймінов С. Г., Бедрадіна Г. К., Самойленко Д. М.* Науково-теоретичні аспекти маркетингового аналізу у сфері готельного господарства // *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. № 6 (17). 2018. С. 284–288. URL: http://surl.li/dycuo (дата звернення: 29.11.2022).
4. *Тимошенко З. І., Мунін Г. Б., Дишлевий В. П.* Маркетинг готельно-ресторанного бізнесу. Київ : Вид-во Європ. ун-ту. 2007. 246 с. URL: https://tourism-book.com/pbooks/book-37/ua/ (дата звернення: 29.11.2022).

Г. А. ДМИТРЕНКО
д-р екон. наук, проф., ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0002-8211-5690

О. А. МЕЛЬНИЧУК
магістрантка, ННІУЕБ МАУП

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Для формування методологічних засад механізму регулювання організацією оплати праці визначальне значення має встановлення його цілей. Під ціллю розуміється заздалегідь визначений, усвідомлений результат діяльності, якого необхідно досягнути, бажаний образ об'єкта регулювання, який доведено до необхідного стану. Як уже зазначалося, регулювання оплатою праці є процесом адаптації оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ, що полягає у визначенні та встановленні оптимальної константи з оплати праці, розробці та здійсненні заходів, спрямованих на забезпечення постійності показників фактичних з оплати праці від еталонів з метою забезпечення найбільш повної реалізації функцій оплати праці. Тобто ціллю регулювання оплатою праці є доведення даної системи до такого стану, коли вона повністю забезпечує реалізацію усіх функцій оплати праці.

Проблеми регулювання оплати праці і стимулювання персоналу, в своїх працях висвітлювали такі вчені-економісти як: М. Ведерникова, Г. Дмитренко, Кулікова, А. Колот, Л. Лутай, В. Нижник, та багато інших. Аналіз поглядів вчених щодо головної цілі створення механізму державного регулювання організацією оплати праці надає диференційність думок. Регулювання заробітною платою вважає контроль за інфляцією. Але ця ціль або

точніше — завдання, має підпорядкований характер. Досягнення головної цілі регулювання оплатою праці у будь-якій організації потребує вирішення ряду конкретних завдань. Їх комплекс, а також значущість кожного з них, а відповідно — і його пріоритетність, залежать від конкретних умов, в яких перебуває організація, а також чинників, що впливають на неї, і, відповідно, від тих завдань, які при цьому виникають [1].

Комплекс завдань регулювання оплатою праці не може бути постійним. Він змінюється внаслідок дії різних чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, у зв'язку з чим важливого значення набуває забезпечення безперервного моніторингу.Формування комплексу завдань залежить, передусім, від рівня управління, на якому здійснюється регулювання, особливостей галузей, підприємств, організацій тощо. Так, на рівні загальнодержавного регулювання одним з найважливіших завдань є забезпечення споживання товарів і послуг працівниками та їх родинами хоча б на рівні мінімального прожиткового мінімуму, тобто реалізація відтворювальної функції заробітної плати. У Рекомендації Міжнародної організації праці від 22.06.1970 р. № 135 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" визначено, що основною ціллю встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати [2]. Індексація виконує методичне завдання регулювання властивостю заробітної плати збереження її реального рівня.

Регулювання оплатою праці суб'єктами господарювання спрямовано на реалізацію завдань, що стоять перед ними. Кожне завдання відповідатиме певній проблемі, що виникла. Її вирішення досягається за рахунок цілеспрямованого впливу на оплату праці, який передбачає застосування конкретних методів і форм регулювання. До завдань регулювання організацією оплати праці, зокрема, слід віднести:

- встановлення працівникам заробітної плати, яка є не нижчою за мінімальну;
- забезпечення в тарифних угодах норм та гарантій в оплаті праці, не гірших за передбачені тарифними угодами більш високого рівня або діючим законодавством;
- безумовне і своєчасне здійснення індексації заробітної плати;
- забезпечення однакової оплати за однакову працю;
- забезпечення зв'язку між розміром заробітної плати та трудовими досягненнями;
- забезпечення задоволення заробітною платою;
- узгодження інтересів суб'єктів господарювання та працівників, розробка і впровадження систем стимулювання, що орієнтують персонал на досягнення результатів, необхідних підприємствам та організаціям;
- стимулювання максимальної трудової віддачі та підвищення ефективності діяльності працівників.

Специфіка регулювання оплатою праці у бюджетній сфері полягає у тому, що значна кількість його завдань вирішуються на основі єдиної тарифної сітки, яка є державним інструментом регулювання і досить чітко регламентує відносини щодо організації заробітної плати в бюджетній сфері. Єдина тарифна сітка здійснює тарифне регулювання, що полягає у диференціюванні заробітної плати, насамперед, в залежності від кваліфікації працівників. Крім того ЄТС дозволяє враховувати умови праці, складність і напруженість у роботі, досвід працівника. Основним елементом єдиної тарифної сітки є тарифна ставка І розряду, яка встановлюється державою з урахуванням мінімальної заробітної плати, тобто перед роботодавцем не стоїть завдання забезпечення мінімальної заробітної плати. Держава сама своєчасно вносить усі необхідні зміни до єдиної тарифної сітки. Тарифне регулювання у бюджетній сфері є прерогативою держави.

Функції регулювання оплатою праці відображають призначення останньої та роль, яку регулювання має для збереження та розвитку системи оплати праці. Функції регулювання визначаються метою та завданнями, відповідають їм і певною мірою характеризують спрямованість регулювання на вирішення цих завдань. Науковці наголошують на наступних функціях регулювання оплатою праці до яких відносять такі [1; 3]:

- зберігаючу, спрямовану на підтримання цілісності оплати праці як системи;
- адаптаційну, яка забезпечує пристосування оплати праці до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ;
- соціально-економічну, що сприяє реалізації відтворювальної функції оплати праці і вирішенню економічних завдань її регулювання (встановлення працівникам заробітної плати не нижчу за мінімальну, індексація заробітної плати);
- гарантувально-правову (захисну), яка забезпечує правовий захист працівників на отримання заробітної плати згідно з нормами, гарантіями та умовами тарифних угод і трудових договорів;
- регламентуючу (встановлення і виконання правил щодо оплати праці);
- функцію впливу на персонал, яка забезпечує орієнтацію зусиль працівників на досягнення результатів, необхідних для організації в цілому, за рахунок своєчасного внесення змін в оплату праці з метою підтримки й активізації мотиваційної, соціальної та статусної функцій оплати праці;
- виховну, що дозволяє формувати відчуття відповідальності за працю,доцільності та справедливості регулювання її оплати;
- фінансову, яка дає змогу збалансувати витрати на оплату праці та на інші статті.

Отже, частина функцій регулювання оплатою праці (соціально-економічна, гарантувально-правова) пов'язана безпосередньо з працівниками і спрямована на забезпечення відтворення робочої сили (відтворювальна функція оплати праці) або має на меті вплив на них (мотиваційна, регулювальна, соціальна та статусна функції).

Джерела

1. *Михайлова О. С.* Інноваційні напрями організації оплати праці на підприємстві / О. С. Михайлова, О. С. Тригуб, М. П. Філоненко // *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. № 30-2. С. 138–141.
2. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвен. МОП № 131, 1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП 1919–1964. Т. I; 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http: // zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993149
3. *Скрипник Н. Є., Білоусова Д. В.* Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp- content/uploads/2017/01/198.pdf

Г. І. СКИБА
канд. екон. наук, доц., ННІУЕБ МАУП

М. В. ПЄШКОВ
аспірант, ННІУЕБ МАУП

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ERP-СИСТЕМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Наразі людство є найрозвиненішим за весь час свого існування та має найдосконалішу технологію. Сучасне суспільство характеризується тісним зв'язком з технологіями, що охоплює практично всі аспекти нашого життя. І прогрес не стоїть на місці — з кожним днем технології та програмні системи стають потужнішими і, як наслідок, складнішими. При подібній залежності від програмних систем напевне, що їх надійність і стабільність не повинні викликати сумнівів. Розвиток ринкового середовища в Україні вимагає впровадження ERP-систем для оптимізації збору, обробки та аналізу вхідної інформації з різних джерел, а також для швидкого вирішення завдань управління діяльністю суб'єктів господарювання та координації дій в конкурентному бізнес-середовищі.

ERP — це скорочення від Enterprise Resource Planning, тобто планування ресурсів підприємства. ERP-системи дозволяють ефективно планувати комерційну та господарську діяльність суб'єктів господарювання. ERP-система (в більш суцільному контексті) — це методологія дійового планування та керування усіма ресурсами суб'єкта господарювання, які потрібні для реалізації продажів, виробництва, закупівель та обліку виконання замовлень клієнтів у сфері виробництва, дистрибуція та надання послуг.

До особливостей використання сучасних ERP-систем можна віднести:

• автоматизація різних способів планування та керування бізнес-процесами від здійснення замовлень до суттєвих обсягів виробництва з перспективою їх розумного поєднання та коригування під специфіку конкретного підприємства;

• комплексне використання підсистем бухгалтерського обліку, економічного аналізу та планування збуту, процесу виробництва, а також постачання і фінансування;

• введення новітньої технології бюджетування та забезпечення динамічної координації потрібних ресурсів по усьому діапазонові бізнес-процесів на базі управлінського обліку витрат та аналізу консолідованої звітності;

• бізнес-планування та управління замовленнями і проектами з урахуванням можливих ризиків через непередбачені зміни зовнішнього середовища або ресурсні обмеження підприємства.

Типова система ERP включає наступні підсистеми: виробничу; постачання та збут; управління виробничими запасами; післягарантійне обслуговування виготовленої готової продукції; персонал підприємства; наукові дослідження та конструкторські розробки; грошові кошти [1].

Основні функції ERP систем:

• ведення конструкторсько-технологічних умов, що формулюють будову продукції, а також матеріальні ресурси і операції, що потрібні для її виготовлення;

• формування планів збуту та виробництва;

• планування потреби в матеріалах і комплектуючих, строків і обсягів поставок для здійснення плану виробництва;

• керування запасами та закупівлями: ведення договорів, здійснення централізованих закупівель, бухгалтерський облік та оптимізація складських і цехових запасів;

• налагодження виробничої потужності від масового планування до використання окремого устаткування і машин;

• оперативне фінансове управління, що включає також складання фінансового плану та внутрішньогосподарський контроль за його реалізацією, фінансовий і управлінський облік;

• управління проектами, включаючи планування етапів і ресурсів, потрібних для їх здійснення.

Переваги впровадження ERP-систем полягають у зниженні витрат за рахунок підвищення продуктивності; скорочення термінів виробництва товарів і послуг на ринок; зменшення кількості виробничих операцій; скорочення запасів; підвищення якості продукції; підвищена обізнаність керівництва; підвищення якості прогнозування та планування; формалізація бізнес-процесів; інтеграція всіх відділів компанії.

Існує ряд причин, чому підприємства бажають запровадити ERP-системи: для інтеграції фінансової інформації, а також інформації про замовлення, стандартизації та прискорення виробничого процесу, скорочення запасів, стандартизації інформації про персонал підприємства.

Існують такі основні причини, чому підприємства в усьому світі прагнуть впроваджувати системи ERP:

• об'єднання усіх бізнес-процесів суб'єктів господарювання за єдиними правилами та забезпечення оперативного отримання керівництвом інформації про всі аспекти діяльності підприємства;

• можливість заміни багатьох успадкованих автономних корпоративних додатків, які не відповідають вимогам сучасного бізнесу, однією системою ERP.

Впровадження ERP-системи дозволяє автоматизувати управління дебіторською та кредиторською заборгованістю, скоротити запаси, розрахувати всі види продукції, статистичну обробку архівних даних, а також оптимізувати внутрішні бізнес-процеси, звільнити менеджерів від рутинної роботи та, як результат, підвищення ефективності роботи підприємства та підвищення конкурентоспроможності. З метою економії матеріальних ресурсів, підвищення ефективності транспорту, технологічного устаткування та обладнання можна раціоналізувати завантаження виробничих потужностей, згладити обсяги виробництва в часі, створити єдину база даних для планування. За необхідності зовнішні інвестиції, приватизація, злиття чи поглинання підприємств можуть підвищити прозорість фінансово-господарської діяльності та контрольованість суб'єкта господарювання для інвесторів чи власників.

Перевагою ERP-системи є не тільки прискорення певних видів робіт, а й наприклад, обробка замовлень, розрахунок фінансових показників, формування звіту про фінансові результати, складання балансу підприємства. Ключовим наслідком є перспектива прийняття результативних управлінських рішень на засаді всеосяжної правдивої інформації завдяки створеній єдиній базі даних. При цьому час на виконання рутинної роботи скорочується і відповідно збільшується на аналітичну роботу. Є можливість скоротити кількість низько-кваліфікованих працівників і закріпити їх дії в системі. Фінансовий ефект полягає в якісному управлінні закупівлею сировини та відвантаженням готової продукції, а також зменшенні товарних запасів відповідно до конкретних потреб та використанні оборотних коштів. Тенденції піднесення світової економіки безпосередньо пов'язані з глобалізацією бізнесу. За часи незалежності України в економіку запроваджено ринкові відносини, більшість великих компаній отримали нових ефективних власників, здійснюються процеси поглинання та об'єднання компаній, створення холдингів. Подальший розвиток потребує введення іноземних технологій та залучення інвестицій з метою інтеграції у світову економіку. Приєднання до Світової організації торгівлі значно прискорить розвиток практично всіх галузей економіки. Для українських підприємств найоптимальнішим є реструктуризація бізнес-процесів відповідно до запропонованих в ERP-системах алгоритмів.

Отже, в найближчому майбутньому більшість великих і середніх підприємств намагатимуться впроваджувати передові західні стандарти управління. За рахунок застосування накопиченого попереднього досвіду розробників ERP-систем можна добути економічної ефективності, а також введення підготовлених рішень, розроблених для інших підприємств, з мінімальною модифікацією.

Джерела

1. *Марусей Т. В.* Особливості програмного рішення SAP Business One в управлінні сучасним підприємством // *Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці*. 2018. № 15. С. 956–959.
2. Порівняльний аналіз між SAP Business One та Microsoft Dynamics. URL: https://www.bdo.ua/uk-ua/news-2/2019/sap-business-one-microsoft-dynamics.
3. BAS ERP — новий потужний інструмент для поліпшення роботи підприємства. URL: https://buhgalter.com.ua/news

В. М. ВОЛОКОВИЙ
магістрант спеціальності "Економіка", Придніпровський інститут МАУП

В. Г. ГНОЄВИЙ
науковий керівник, канд. екон. наук, доцент кафедри економічного проектування та маркетингу, Придніпровський інститут МАУП

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах економічного розвитку мотивація співробітників є однією із ключових чинників розвитку менеджменту організації, оскільки безпосередніми виконавцями певних заходів є співробітники компанії. Основною метою управління персоналом є вміння ефективно використовувати навички працівників відповідно до цілей організації [1].

Мотивація керівництва — це комплексний підхід до управління людськими ресурсами, який спрямований на створення стимулів для ефективного виконання своїх обов'язків. У цілому мотивацію можна представити як сукупність стимулів, направлених на підвищення активності та ефективності роботи персоналу під час виконання професійних обов'язків.

З точки зору компанії, система мотивації означає постановку цілей, що відповідають особистим потребам та бажанням, і, таким чином, сприяють поведінці, необхідної для досягнення цих цілей.

Метою стратегій мотивації бізнесу є розробка конкретного підходу, спрямованого на створення та розвиток політик та процедур, що забезпечують високу ефективність працівників у виконанні ними своїх обов'язків [2].

Швидше за все, кожен керівник хоче бачити під своїм контролем цінних, відповідальних та виконавчих співробітників. Тому працівник має бути мотивований, тобто зацікавлений у ефективному виконанні своїх обов'язків. Мотивація важлива для ефективного виконання рішень та запланованих заходів. А оскільки кожна людина індивідуальна, вона має свої якості, потреби,

психотип і так далі, тому необхідно бути орієнтованою на бажання і думки співробітників, адже для когось стимулом є, наприклад, перспектива кар'єрного зростання, для іншого — підвищення матеріального добробуту.

Основні методи управління: переконання, мотивація, стимулювання та примус.

Переконання — це процес послідовних дій, який включає такі елементи, як навіювання, вплив на свідомість та інстинкт бажання.

Мотивація — це метод зовнішнього активного стимулювання, заохочення позитивної, творчої діяльності, що здійснюється через винагороду чи громадське визнання успіху.

За якісну та довгострокову роботу, а також за реалізацію інноваційних ідей та інших досягнень використовуються такі види заохочень:

- грошова винагорода;
- подяки;
- нагородження цінними подарунками;
- нагородження почесним знаком.

Примус — це спосіб прямої дії на співробітника за допомогою наказів, указів та інструкцій.

Стимулювання — це спонукання персоналу ззовні до ефективної роботи за допомогою матеріальної зацікавленості. Стимулювання означає, з одного боку, досягнення цілей, з другого — можливість отримати чи втратити додаткові вигоди.

Стимулювання слід поділити на нематеріальні та матеріальні.

Нематеріальні:

- соціальні (можливості підвищення кваліфікації);
- моральні (нагороди);
- творчість (самореалізація).

Матеріальні:

- фінансові (приз);
- не грошові (транспортні витрати, путівки до санаторіїв).

Стимулювання не можуть бути стандартними для кожної компанії, вони спрямовані на конкретного співробітника. Один з найбільш ефективних способів мотивації — це покращення системи організації праці та управління, чіткий поділ трудових обов'язків та встановлення відносин взаємодопомоги та підтримки між досвідченими робітниками та співробітниками, які тільки розпочали свою кар'єру. Основна мета — мотивувати співробітників працювати старанніше для отримання максимальної віддачі [3].

Також варто згадати соціальну політику організації, яка є одним з найважливіших інструментів стимулів та заохочень. Організації зобов'язані надавати пільги та гарантії, встановлені на державному чи регіональному рівні, шляхом виділення коштів із фонду соціального розвитку організації для надання додаткових пільг, пов'язаних з елементами матеріального стимулювання працівників та їх сімей.

Щоб уникнути помилок, керівник повинен чітко розуміти, які методи заохочення та винагороди є пріоритетними для його співробітників. Таким

чином, можна використовувати наступну послідовність для створення ефективних стимулів та винагород:

1. Усі керівники організації повинні насамперед бути знайомі з питаннями мотивації та винагороди працівників.

2. Необхідно визначити поточний стан організації; виявити причини поганої роботи співробітників.

3. Провести дослідження системи оплати праці з урахуванням таких чинників, як стаж роботи кожного співробітника, його рівень кваліфікації, вид роботи, що виконується. Тільки найкращі співробітники заслуговують на нагороди, які мотивуватимуть інших покращувати свою роботу.

4. Визначити надійні форми стимулів. Без використання не грошових стимулів програми винагороди працівників будуть неефективними.

Самі собою гроші не можуть бути стимулом для ефективного управління людськими ресурсами, оскільки вже було доведено, що стимули у вигляді грошових винагород можуть мотивувати продуктивність праці тільки в тому випадку, якщо вони становлять не менше 20 % стабільної заробітної плати. Коли співробітник виконує свою роботу добре, він спостерігає, заохочує та підвищує ефективність, а якщо таку роботу не хвалять та не заохочують, його працездатність знижується.

У наш час мотивація до професійного розвитку є одним з основних інструментів забезпечення ефективного використання ресурсів, організації наявного кадрового резерву [3].

Одна з головних цілей процесу мотивації — це максимально використовувати доступні людські ресурси, що підвищить загальну продуктивність та прибутковість існуючої виробничої системи.

Мотивація — основа трудового потенціалу співробітника і, отже, один із найважливіших чинників ефективності праці. Мотивація дуже важлива.

Психологія розрізняє негативну та позитивну мотивацію. Негативна мотивація, як антагоніст, спрямована на несхвалення та засудження праці та ініціативи працівників, покарання їх не лише матеріально, а також психологічно та адміністративно. Співробітники бояться бути покараними, створювати негативні емоції, що визиває небажання працювати в організації, брати на себе відповідальність за певні рішення, таким чином намагаючись уникнути недоліків, що обмежують розвиток компанії.

Позитивна мотивація пов'язана з проявом свідомої активності та продуктивності і також пов'язана з вираженням позитивних емоцій і почуттів у тій чи іншій формі. Ці трудові стимули є помічником працівника у його діяльності. Прагнення та бажання усвідомлено вирішувати поставлені завдання, щоб здобути гідну нагороду. Багато організацій нині використовують цей тип стимулу до роботи, тому що він найбільш ефективно працює на благо компанії.

Роль співробітників як окремих осіб у ринкових умовах зростає. У зв'язку з цим змінюється співвідношення між стимулами та потребами, на які впливають стимули для працівників. Створюючи системи мотивації співробітників компанії покладаються на механізми матеріального та нематеріального стимулювання. Проте чіткої межі між матеріальними та нематеріальними

стимулами немає. Вони постійно переплітаються та контролюють один одного. Однак у "чистому" вигляді матеріальна мотивація та спонукання чи нематеріальне використання в організації було б помилкою. Тому що лише поєднання цих двох систем може сприяти збалансованій та продуктивній роботі співробітників компанії.

Отже, управління персоналом організації має бути побудовано таким чином, щоб прищеплювати кожному співробітнику прагнення до самовдосконалення, професійних навичок та здібностей, а також особистісного зростання. Співробітники пов'язані з "механізмами" більшого робочого організму і повинні усвідомлювати свій внесок у діяльність компанії, успіх чи невдачу.

Отже, ефективність мотиваційної діяльності організації забезпечує підсистема управління, яка максимально підвищує рівень організації праці та управління, і навіть стимулює особистісний розвиток співробітників задля досягнення подальшого професійного зростання.

Джерела

1. *Балабанова Л. В., Сардак О. В.* Управління персоналом: підручник. Київ: Центр Учбової літератури, 2011. 468 с.
2. *Сивицька І. Г., Синиченко А. В.* Мотиваційна стратегія як провідна детермінанта оптимізації управління персоналом // *Економіка і організація управління*. 2019. № 3 (35). С. 92–100.
3. *Кудінова М. М., Мугдусієва Н. К., Чернишева А. С.* Мотивація праці як інструмент соціальної політики // *Ефективна економіка*. 2017. № 4.

Д. В. НАЗАРЕНКО

магістрант спеціальності "Економіка", Придніпровський інститут МАУП

Ю. М. ЗАВОЛОКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування, Придніпровський інститут МАУП

МОТИВУВАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК МЕТОД ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ ЛЮДИНИ

Сучасним підприємствам необхідно, щоб їх співробітники були зацікавлені виконувати свою роботу з більшою продуктивністю та кращою якістю, ніж працівники підприємств-конкурентів, а також покращувати виробничі процеси та умови праці за допомогою впровадження раціоналізаторських та новаторських ідей. Вирішення цих завдань можливе за допомогою побудови

на підприємствах систем мотивації та стимулювання на основі конкурентоспроможності персоналу.

Система мотивації та стимулювання функціонує у будь-якій організації незалежно від того, зафіксована вона формально чи ні. Людські мотиви найчастіше стихійні — працівниками щось рухає, якщо вони вважають за краще працювати саме в цій організації. Неможливо впливати на мотивацію людей, можна лише намагатися використати її та спрямовувати за допомогою застосування стимулів. Таким чином, у кожній організації важливо дослідити структуру мотивації персоналу та сформулювати пропозиції щодо розробки системи стимулювання. Створення та розвиток ефективних мотиваційних механізмів має сприяти зниженню конфліктів стабілізації взаємовідносин між співробітниками, підвищенню самоорганізації саморозвитку і самореалізації, що в результаті підвищить продуктивність праці та якість виконуваної роботи. Важливо створити ефективний механізм управління мотивацією персоналу, домогтися правильного співвідношення матеріальних та нематеріальних стимулів, зберегти лояльність персоналу, знизити негативні результати опору, виникаючого під час впровадження інноваційних змін та організаційних нововведень і, тим самим, досягти повної реалізації стратегічних цілей організації.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Важливість мотивації для організації може бути оцінена на основі таких факторів [2]:

1. Високий рівень продуктивності є необхідною умовою для організації. Мотивовані співробітники демонструють вищу продуктивність праці проти інших працівників. Висока продуктивність є необхідною умовою для організації, а мотивація — життєво важлива вимога для досягнення високої продуктивності. Ряд досліджень довів зв'язок між високою продуктивністю та високою мотивацією.

2. Готовність людей працювати. Мотивація впливає на готовність людей працювати, і ця готовність походить зсередини. Людина може бути здатною працювати, і може бути фізично, розумово і технічно придатною до роботи, але може не хотіти працювати. Мотивація створює потребу та бажання з боку співробітника представити свої найкращі результати.

3. Це корисно для побудови добрих трудових відносин. В організації всі співробітники докладають зусиль для досягнення цілей організації та реалізації планів відповідно до політики та програм, встановлених організацією, якщо керівництво представляє мотиваційні плани. Такі плани вигідні як співробітникам, так і керівництву. У той час як ефективність та заробітна плата робочої сили зростають, продуктивність організації зростає завдяки консолідованим зусиллям мотивованих людей.

4. Удосконалення навичок та знань. Всі члени організації намагаються бути якомога ефективнішими та вдосконалювати свої навички та знання,

щоб вони могли зробити максимально можливий внесок у прогрес організації, тому що вони знають, що отримають те, що було обіцяно, і зрештою вони зможуть задовольнити свої особисті і навіть соціальні потреби.

5. Це важливий інструмент керування. Мотивація є важливим інструментом у руках керівництва, що дозволяє спрямовувати поведінку підлеглих у бажаному та доцільному напрямку та, таким чином, зводити до мінімуму розтрату людських та інших ресурсів. Це найкращий спосіб досягнення організаційних та індивідуальних цілей економічним та ефективним способом.

Мотивація співробітників — це творчий та нестандартний процес. Те, що добре та успішно працює для одного керівника, не завжди може відповідати стилю управління іншої компанії. Кожен керівник повинен мати свій стиль "вищого керівництва", здатність і повноваження приймати нестандартні рішення, особливо якщо керівник успішно забезпечує роботу довіреного йому відділу або підприємства. Особливо розробка системи нематеріальної мотивації персоналу потребує достатньої свободи дій керівника. Наприклад, використання гнучкого графіка роботи, надання співробітникам місць для відпочинку, проведення корпоративних зустрічей, проведення професійних конкурсів та інших недорогих заходів. При гнучкій мотиваційній політиці з боку керівника також необхідно використовувати комплексний підхід, суть якого визначається положеннями (документацією) спрямування мотивації та стимулювання праці на підприємстві.

Будь-який керівник компанії може мати справу з двома видами винагороди: внутрішнім та зовнішнім. У першому випадку винагороду дає сама робота (відчуття досягнення результату, зміст та значущість роботи, самооцінка). Характер взаємин із колегами на цьому шляху також можна розглядати як внутрішню нагороду, якщо ці відносини демонструють взаєморозуміння між співробітниками. Для внутрішньої винагороди потрібні відповідні умови праці та чіткий виклад завдання. Зовнішня винагорода — це вид винагороди, який не виникає безпосередньо внаслідок самої роботи, а надається організацією. З мотиваційної точки зору це можна визначити як стимулювання праці, що є орієнтацією на реальну структуру ціннісних устремлінь та інтересів працівників для більш повної реалізації людського потенціалу.

В умовах формування нових економічних механізмів, орієнтованих на ринкову економіку, підприємства стикаються з необхідністю працювати по-новому, з урахуванням законів та вимог ринку. У зв'язку з цим зростає внесок кожного співробітника у кінцеві результати діяльності компанії. Однією з головних завдань підприємств різних форм власності є пошук ефективних методів організації праці, які забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним причинно-наслідковим чинником ефективності роботи є їх мотивація. Трудова мотивація — це процес заохочення окремого виконавця чи групи людей до участі у діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень чи запланованої роботи.

Економічна складова мотивації персоналу — це винагорода персоналу, тобто матеріальна винагорода працівників за роботу. На думку О. Є. Кузь-

міна та О. Г. Мельника, основою мотивації є матеріальне стимулювання, як один із найбільш потужних стимулів до ефективної праці [3].

Система винагороди є сукупністю методів розрахунку розміру винагороди за працю. Існують дві основні системи оплати праці — відрядна та погодинна.

Відрядна оплата праці залежить від кількості та якості продукції.

Погодинна заробітна плата заснована на базовій ставці або заробітній платі та відпрацьованих годинах.

Таким чином, для ефективної роботи організації необхідно стимулювати персонал до досягнення успіху та високих результатів. Керівнику необхідно мотивувати людей, спонукати їх ефективно працювати. Найчастіше згадуваними мотивуючими чинниками є збереження роботи та підвищення заробітної плати. У той самий час вивчення мотивуючих чинників, як-от стиль управління, умови праці, проводиться досить рідко.

Джерела

1. *Колот А. М.* Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
2. *Маринич І. А.* Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників // *Наук. вісник НЛТУ України*. 2011. № 15.5. С. 376–380.
3. *Кузьмін О. Є., Мельник О. Г.* Основи менеджменту: підручник. Київ: Академвидав, 2007. 464 с.

К. В. КЛИМЕНКО

канд. екон. наук, завідувач відділу бюджетної системи

М. В. САВОСТЬЯНЕНКО

ст. наук. співроб. відділу бюджетної системи,
НДФІ ДННУ "Академія фінансового управління"

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТРИ В КОНТЕКСТІ ЛІКВІДАЦІЇ НАСЛІДКІВ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РФ

В нинішній ситуації, коли величезної шкоди завдано критичній інфраструктурі України атаками російського агресора, слід вважати, що найбільш нагальним питанням протягом довгого періоду часу буде питання джерел ресурсного забезпечення для ліквідації наслідків такої агресії. Серед тих джерел, що найефективнішим чином працюють з перших днів вторгнення — міжнародна фінансова та технічна допомога. Серед інших — потенційно великих джерел — конфісковані активи рф.

Кабінет Міністрів України затвердив Порядок та умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на відновлення об'єктів критичної інфраструктури в межах спільного з Міжнародним банком реконструкції та розвитку (МБРР) проекту "Розвиток міської інфраструктури – 2". Відповідний проект постанови Уряд схвалив на засіданні 15 листопада 2022 року. Проектом передбачено розподіл понад 1,66 млрд грн субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам у межах проекту "Розвиток міської інфраструктури – 2" [1].

Втім акцентуємо увагу, що раніше Уряд затвердив Порядок розроблення, проведення громадського обговорення, погодження, внесення змін, складу та змісту програм комплексного відновлення області, території територіальної громади (її частини). Відповідний проєкт постанови, розроблений Міністерством розвитку громад та територій України, був схвалений на засіданні Уряду 14 жовтня 2022 р. Затвердження зазначеного порядку має на меті допомогти областям та громадам розробляти програми комплексного відновлення їхніх територій. Такі програми включатимуть заходи для забезпечення відновлення території відповідної області, громади чи її частини, які постраждали внаслідок збройної агресії Росії. Зокрема, це соціально-економічні питання, інфраструктурні, екологічні, питання містобудування тощо.

Зазначимо, положення програм комплексного відновлення територій мають сприяти впровадженню таких сучасних підходів як людиноцентризм, раціональне просторове планування, забезпечення балансу розселення та розміщення робочих місць, стала міська мобільність, інклюзивність, енергоефективність та екологічність. Також такі програми повинні відповідати Цілям Сталого Розвитку України до 2030 року [2].

Так, 9 вересня 2022 р. Світовий банк, Європейська Комісія та Уряд України у співпраці з партнерами презентували спільний звіт з незалежною оцінкою нинішніх потреб на відбудову та відновлення України у розмірі $349 млрд дол. США (звіт RDNA). Це перший підтверджений незалежний та об'єктивний звіт про втрати України від війни та потреби у відновленні станом на 1 червня 2022 р. Критичні потреби на короткостроковий період (до 36 місяців) — 104,5 млрд дол. США. Уряд України підготував програму невідкладного відновлення. Для цих потреб необхідно 3,4 млрд дол. США. Оцінка наслідків війни охоплює період з 24 лютого по 1 червня 2022 року. Найбільші збитки від пошкоджень — у житловому, транспортному, торговельному та промисловому секторах. Найбільших руйнувань зазнали Донецька, Запорізька, Київська, Луганська, Чернігівська та Харківська області. Очікується, що в найближчі місяці ця цифра зросте, оскільки війна триває. У звіті йдеться, що порушення економічних потоків та втрат виробництва, а також додаткові витрати, пов'язані з війною оцінені в 252 млрд дол. США. Результати, викладені у звіті RDNA щодо пошкоджень, збитків і потреб є попередніми.

Уряд України вивчає конкретні потреби регіонів для проходження зимового періоду. Плани відновлення і відбудови, специфічні для кожної сфери, розробляються на основі нагальних пріоритетів, та слугують основою для подальшої програми дій.

Світовий банк і Європейська Комісія підтвердили свою незмінну підтримку Уряду України. Зважаючи на те, що війна триває, в майбутньому необхідно буде здійснювати подальші оцінки руйнувань, збитків та потреб на відбудову / відновлення в Україні [3].

Особливо важливо наголосити на тому аспекті, що Президент України підписав ухвалений парламентом законопроект № 8027 про внесення змін до закону "Про Державний бюджет України на 2022 рік" щодо створення Фонду ліквідації наслідків збройної агресії, яким, серед іншого, пропонується витратити активи примусово вилучених російських компаній на відновлення електропостачання та освітлення.

Закон передбачає створення фонду ліквідації наслідків збройної агресії, який буде наповнюватися конфіскованими фінансовими ресурсами російських компаній в Україні, а також коштів, які будуть виручені від продажу примусово вилученого майна юридичних осіб РФ. Кабінет міністрів розробить і затвердить відповідний порядок реалізації вилучених активів країни-окупанта.

Передбачається, що кошти Фонду, серед іншого, будуть спрямовуватися за погодженням з комітетом Верховної Ради з питань бюджету на відновлення електропостачання, а також відновлення газопостачання.

Пропонується всі кошти від націоналізації російських активів направляти в спеціальний фонд і далі використовувати за погодженням з Комітетом ВР за напрямами: будівництво громадських будівель; реконструкція, капітальний ремонт об'єктів критичної інфраструктури; реконструкція, капітальний ремонт будівель для забезпечення житлом ВПО та осіб, які втратили його внаслідок збройної агресії РФ; розроблення проектної (проектно-кошторисної) документації для об'єктів, які були зруйновані внаслідок збройної агресії РФ; придбання житлових приміщень для громадян України, відповідні об'єкти нерухомого майна, об'єкти будівництва яких знищено внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією РФ; закупівля комп'ютерного та мультимедійного обладнання (яке було знищено, пошкоджено або викрадено) для закладів освіти, що знаходяться на територіях, які постраждали внаслідок збройної агресії РФ; відновлення внаслідок агресії РФ електропостачання, освітлення та газопостачання.

Прогнозується, що прийняття Закону сприятиме створенню фонду ліквідації наслідків збройної агресії, за рахунок джерел якого буде здійснюватися фінансове забезпечення першочергових заходів з відновлення критичної інфраструктури, що постраждала внаслідок бойових дій [4].

До відновлення втраченого, зруйнованого виробничого та експортного потенціалу України, що очевидно триватиме досить довгий період, навіть за умови завершення бойових дій і відновлення суверенітету України на окупованих територіях, важливо забезпечити і зберегти скоординовану ефективну безперервну, диверсифіковану міжнародну та іншу ресурсну підтримку для відновлення і захисту в першу чергу критичної інфраструктури, а також для реалізації всього комплексу заходів повоєнної відбудови.

Джерела

1. Уряд затвердив Порядок та умови надання субвенції з держбюджету місцевим бюджетам на відновлення об'єктів критичної інфраструктури. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-poryadok-ta-umovi-nadannya-subvenciyi-z-derzhbyudzhetu-miscevim-byudzhetam-na-vidnovlennya-obyektiv-kritichnoyi-infrastrukturi
2. Уряд затвердив Порядок розроблення програм комплексного відновлення територій. URL: https://www.minregion.gov.ua/press/news/uryad-zatverdyv-poryadok-rozroblennya-program-kompleksnogo-vidnovlennya-terytorij/
3. Олексій Чернишов: За незалежними даними звіту Світового банку, Єврокомісії та Уряду — Україні необхідно $349 млрд для відбудови та відновлення. URL: https://www.minregion.gov.ua/press/news/oleksij-chernyshov-za-nezalezhnymy-danymy-zvitu-svitovogo-banku-yevrokomisiyi-ta-uryadu-ukrayini-neobhidno-349-mlrd-dlya-vidbudovy-ta-vidnovlennya/
4. Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2022 рік" щодо створення фонду ліквідації наслідків збройної агресії № 8027 від 13.09.2022. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40445

Г. С. ЗАЯЦЬ
канд. екон. наук., доц., ННІУЕБ МАУП

О. Г. КЛИМЕНКО
магістрант, ННІУЕБ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕДУРИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Актуальність оцінювання персоналу в організаціях обумовлена інтересом до вирішення проблем ефективності управління персоналом, яке постійно є визначальним чинником конкурентоспроможності будь-якого підприємства. Проблеми проведення оцінювання персоналу поки не має конкретного загальновизнаного рішення. Існує багато різних методик, які допомагають оцінити окремі параметри діяльності персоналу підприємств. Але максимально повний і достовірний обсяг інформації може надати тільки комплексна система оцінювання персоналу. Фактично ні один напрям кадрової роботи підприємства не може обійтися без процедури оцінювання персоналу.

Наразі кількість публікацій, присвячених проблемам проведення оцінювання персоналу вітчизняних підприємств збільшується. Серед вітчизняних авторів, які зробили значний внесок у розроблення цієї проблеми, необхідно відзначити таких як: Балабанова Л. В., Грішнова О. А., Дмитренко Г. А., За-

виновська Г. Т., Крушельницька О. В., Максименко Т. М., Шарапатова Е. А., та багато інших. Проте багатогранність цієї проблеми, потребує подальших досліджень для ефективного використання сучасних підходів до розробки процедур оцінювання персоналу вітчизняних підприємств.

Оцінка персоналу є невід'ємною складовою системи мотивації персоналу. Система оцінки персоналу допомагає визначити значимість співробітників і спрямувати їх діяльність в необхідний для підприємства напрям. Важливим етапом підготовки оцінки є визначення її учасників. На цьому етапі потрібно розуміти, хто є оцінювачем та кого оцінюють, хто має доступ до результатів оцінювання або чи потрібний апеляційний орган. Але, можливий варіант коли безпосередній керівник оцінює своїх підлеглих. Поряд з цим нерідко результати оцінки доповнюються самооцінкою та анонімною оцінкою колег.

На деяких підприємствах існує обов'язкова періодична або поточна оцінка персоналу. Вона проводиться при прийому на роботу та, з метою підвищення ефективності управління персоналом, раз на рік. Але, з метою вдосконалення діяльності окремого працівника і підрозділу в цілому, оцінка може проводитися за бажанням керівництва.

Оцінювання персоналу має на меті створення ефективної організаційної структури, визначення оптимальної кількості персоналу, ефективний розподіл обов'язків між працівниками.

Оцінка працівника покликана вирішити наступні завдання [1–3]:

- аналіз ролі працівника відповідно його спеціальності та кваліфікації;
- направлення робітника на перекваліфікацію та навчання в разі необхідності;
- визначення внеску окремого працівника у діяльність підприємства;
- підбір і розстановка кадрів;
- просування працівників по кар'єрним сходинкам;
- поліпшення методів управління персоналом;
- знаходження "слабких місць" працівників і їх усунення.

Оцінка персоналу, яка є складовою оцінки ефективності мотивації персоналу на підприємствах, виступає як потужний інструмент мотивації праці, за її результатами може формуватися система мотиваційних винагород персоналу.

Процедура оцінювання допомагає виявити ступінь відповідності особистих якостей працівника загальній концепції підприємства та його особисті здобутки. Виконання процедури оцінювання починається з наказу по підприємству про проведення оцінювання з визначенням складу комісії та строків проведення. Сама ж оцінка відбувається у три етапи: підготовка, проведення, підбиття підсумків, отримання результатів. Найчастіше серед використовуваних методів оцінки персоналу на вітчизняних підприємствах можна виділити наступні: оцінка показників роботи; психологічне тестування; щорічна оцінка робочих показників; експертні оцінки. Етап підготовки до проведення оцінки включає: складання плану проведення оцінки; вибір методів оцінки виконавців; підготовка внутрішніх інструкцій; складання переліку працівників, які підлягають оцінці; розробка графіка проведення; доведення до

персоналу про строки проведення оцінки. Результати оцінювання носять рекомендаційний характер і повинні містити відповідне обґрунтування. За підсумками атестаційна комісія відкритим голосуванням дає одну із таких оцінок діяльності робітника:

- відповідає займаній посади;
- відповідає своїй посади за умов виконання окремих вимог і повторною переатестацією через рік;
- не відповідає займаній посаді [4, *138*].

Доцільним є оформлення результатів у вигляді форми оцінки компетентності, яку заповнюють члени атестаційної комісії. З нею ознайомлюється безпосередній керівник. За результатами оцінювання, самооцінювання та після співбесіди керівником виставляється підсумкова оцінка. Керівник вищого рівня ознайомлюється з результатами та затверджує їх. Заповнені форми щорічної оцінки працівниками служби роботи з персоналом долучаються до особової справи службовця. Підрозділ, що займається управлінням персоналу, після аналізу та узагальнення результатів, готує проєкти рішень з питань кадрового менеджменту. Також вказані висновки беруться до уваги при складанні річних планів роботи, формуванні замовлення на перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників, визначенні щорічної та перспективної потреби в персоналі. Результати оцінки можуть враховуватися при розгляді питань просування по службі, визначенні величини надбавок, премій або їх зміни, при формуванні кадрового резерву та інше. У випадку низької оцінки стосовно виконання покладених обов'язків і завдань, до працівників можуть застосовуватися заходи дисциплінарного впливу, або встановлюють певний термін для усунення недоліків [2, *45*].

Поряд з оцінюванням працівників на вітчизняних підприємствах зустрічається зовнішня оцінка від керівників та менеджерів з персоналу. Вона, як правило, відбувається систематично, за наказом керівників вищої ланки і за допомогою незалежних організацій, так званих HR-клубів. Там вони отримують незалежну оцінку умінь, навичок і професійних якостей як управлінців підрозділами, що дозволяє знайти недоліки в управлінні підприємством. У HR-клубі можуть проходити кругли столи і групові дискусії з різних питань управління, ознайомлення з новими напрямами та інструментами в управлінні персоналом. Важливо зазначити, що, відвідуючи заходи таких клубів, учасники не лише проходять навчання методам ефективного керівництва, а ще й значно розширюють коло професійних контактів.

Джерела

1. *Балабанова Л. В., Сардак О. В.* Управління персоналом : навч. посіб. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
2. *Грішнова О. А.* Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики.* 2010. № 7. С. 42–50.
3. *Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М.* Мотивація і оцінка персоналу: навч. посіб. К: МАУП, 2002. 248 с.

4. *Опанасюк Ю. А., Рудь А. В.* Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві // *Вісн. Сумського держ. ун-ту*. 2012. № 1. С. 134–140 (Серія "Економіка").

Д. В. МАЗУР
канд. екон. наук, доц.,
Київський університет ринкових відносин

А. С. КОВБІЙ
магістр, м. Вінниця, ВІКОП

М. С. КИКОТЬ
магістр, м. Вінниця, ВІКОП

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИВЧЕННЯ

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки в Україні потребуються підвищення конкурентоздатності підприємства, на національному та міжнародному ринках і це потребує залучення усіх резервів ефективності використання трудових ресурсів та виробничих потужностей, що неможливо без вирішення недоліків організації та нормуванні праці.

Проблемам вивчення організації трудового процесу та методів їх вивчення присвятили свої роботи зарубіжні та українські науковці: А. І. Рофе, С.С. Новожилов, М. И. Петров, О. В. Шутина, Е. М. Карпенко, С. Л. Смирнов, П. Е. Шлендерта, Д. П. Богиня, В. Г. Васильков, Г. Т. Завіновська, О. А. Грішнова, В. І. Нечаєв, П. Ф. Парамонов, В. П. Пашуто, С. Л. Решміділова, А. Г. Бистров та ін.

Технологічний та трудовий процеси у сукупності складають виробничий процес. Схему взаємозв'язків між технологічним та трудовим процесами наведено на рис. 1.

Існує пряма залежність між технологічним та трудовим процесами, вони становлять виробничий процес, взаємодіючи між собою В. Г. Васильков стверджує, що "трудовий процес — це сукупність методів і засобів впливу на предмет праці за допомогою знарядь праці або впливів контрольованого (керованого) людиною знаряддя праці на предмет праці з метою випуску матеріального або нематеріального продукту, що здійснюються в певних природних або штучних умовах" [1, *125*].

Основні складові трудового процесу, наведені на рис. 2.

Існує багато різних способів та методів вивчення виробничого процесу та його складових зокрема. Методи нормування праці поділяють на дві групи: дослідно-статистичні (сумарні) та аналітичні методи.

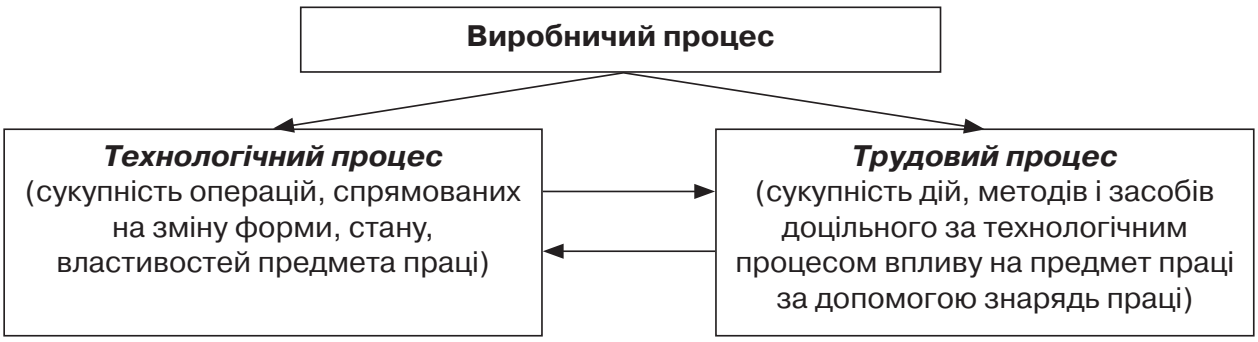


Рис. 1. **Взаємозв'язок виробничого, технологічного та трудового процесів** [1]

Аналітичні методи передбачають встановлення норм праці на основі вивчення трудового процесу, який поділений на елементи та їх вивчення із замірами тривалості, виявленням факторів, що впливають на норми, проектуванням раціональної організації трудового процесу.

Аналітичний метод передбачає таке: аналіз природних та економічних умов; визначення основних факторів, які впливають на величину норм та нормативів; забезпечення нормальних умов праці на робочому місці; проектування послідовності та тривалості трудового процесу; розрахунок норм часу на основі обґрунтованих нормативів; розробку організаційно-технічних засобів впровадження норм, режимів праці та відпочинку [3, *178*].

Окрім аналітичних застосовуються ще статистичні або сумарні методи нормування праці. Дослідно-статистичні методи передбачають встановлення норм та нормативів на весь комплекс робіт без по елементного аналізу операцій та проектування раціональної організації праці. При статистичному методі норми визначаються на основі даних, які були отримані при спостереженнях у минулому за аналітичними роботами, а при досвідному методі на основі досвіду нормувальника. На думку Д. Богині, досвідно-статистичні

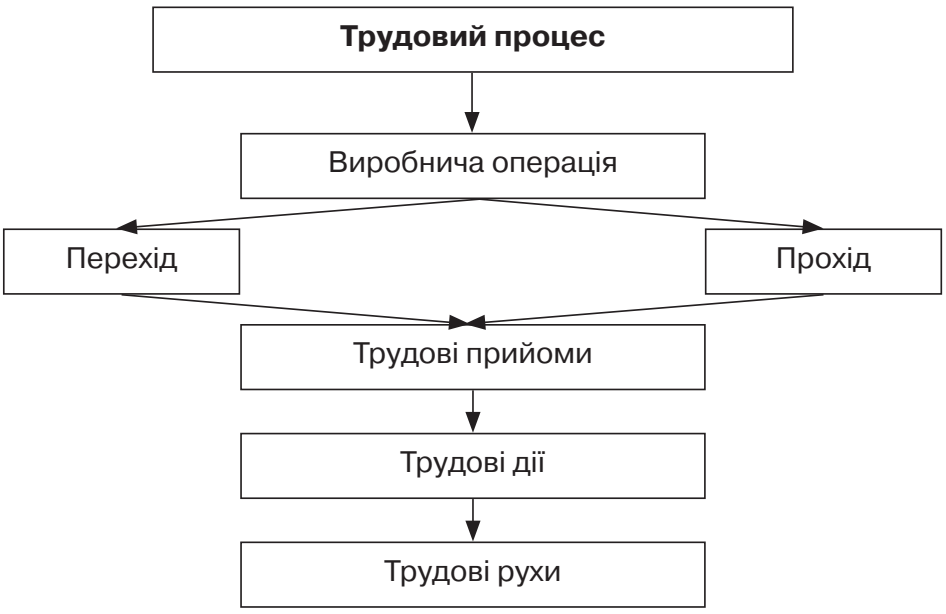


Рис. 2. **Елементи трудового процесу** [2]

методи не можна вважати науковими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних норм праці [4, *277*].

В залежності від поставлених завдань методи нормування праці поділяють на: методи безпосередніх замірів та методи тимчасових спостережень.

До методу безпосередніх замірів відносять: детальне вивчення трудового процесу та експлуатації обладнання; отримання відомостей про послідовність елементів операції та встановлення фактичних затрат часу; отримання даних у натуральному вираження; залучення працівників до процесу нормування праці. Основними недоліками таких методів є: велика трудомісткість процесу нормування; складність обробки, отриманих результатів; один нормувальник не може забезпечити повністю якісного спостереження.

Перевагами методів тимчасового спостереження є те, що один нормувальник може спостерігати за кількома процесами; можна переривати спостереження; невелика трудомісткість процесу нормування; психічна взаємодія з об'єктом мінімальна.

Отже, існує декілька різновидностей аналітичних та сумарних методів, методів тимчасових спостережень та безпосередніх замірів використання яких залежить від завдань, які ставить перед собою нормувальник. Аналітичні методи вважаються точнішими, вони передбачають детальне вивчення трудового процесу при розчленовуванні його на операції. Сумарні методи варто застосовувати у тих випадках, коли є велика кількість інформації про аналогічні трудові процеси.

Джерела

1. *Васильков В. Г.* Організація виробництва: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 524 с.
2. Экономика труда / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2010. 686 с.
3. *Нечаев В. И.* Организация производства и предпринимательской деятельности в АПК: учебник / В. И. Нечаев, П. Ф. Парамонов. Краснодар, 2007. 466 с.
4. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці: навч. посіб. 3-тє вид. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. К. : Знання–Прес, 2002. 313 с.

Д. ШУМЕРУК

студент, ПРАТ "ВНЗ "МАУП"

ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Наприкінці XX століття теорія й практика менеджменту збагатилась новими дослідженнями психології, антропології, соціології, філософії, економіки, правових та інших наук. Інтерпретація менеджменту і його підходів набула певної різноманітності. Зокрема, школа технократичного менедж-

менту керівництво людьми аналізує у контексті особливостей управління технічними системами. Відомими є теорії еліт, технократії, індустріального суспільства. Більшість вчених дотримується того, що універсальної теорії менеджменту немає, організації можуть використовувати ті рекомендації менеджменту, які відповідають особливостям їх розвитку. Також можна погодитися й з тим, що на сьогодні у менеджменті важливе значення відіграє інтегральний, об'єднуючий підхід, або менеджмент набуває інтернаціонального змісту, що зумовлено світовими глобалізаційними процесами.

Сучасна парадигма менеджменту повинна спрямовуватись на управління бізнесом і на вирішення соціальних завдань. При всьому різноманітні концепції менеджменту мають враховувати широкий комплекс економічних, технологічних, соціально-культурних, політико-правових моментів, які б забезпечували стабільний розвиток підприємств і організацій.

Однак динамічне ринкове середовище спонукає до пошуку нових підходів до вибору стратегії управління підприємствами, які б сприяли їх адаптації до мінливих умов, вибору їх власної парадигми менеджменту.

Нині необхідні такі рішення, які дозволять об'єднати людей, завчасно доставляти інформацію про бізнес-процеси для якісного управління діяльністю підприємств. Практика менеджменту налічує багато методик управління, однак глобальні зміни у середовищі функціонування підприємств засвідчують їх певні недоліки, зумовлюючи неможливість застосування, виступають причиною перегляду традиційних методів організації діяльності підприємств [1].

Сучасний керівник змушений відходити від технологій, орієнтованих на нівелювання ознак підлеглих, до найповнішого використання їх індивідуальності, делегування виконавцям певнихповноважень та відповідальності, організацію участі працівників в прийнятті рішень, створення всіх можливостей для набуття знань та розвитку навичок. При цьому необхідним є опанування керівниками організацій таких інструментів активізації поведінки працівників і творчих колективів, як самоменеджмент, він набуває особливої актуальності і покликаний підвищити ефективність діяльності людини, на базі досягнення її особистих і професійних цілей. Сучасна практика вимагає від менеджерів: постійного саморозвитку; уміння управляти собою; використання власного творчого потенціалу. Самоменеджмент націлює на самоорганізацію, уміння управляти собою, керувати процесом управління у часі, просторі, спілкуванні, діловому світі тощо[2].

Особливого значення в ринкових умовах набуває правління комунікаціями в самоменеджменті, що зорієнтоване на створення системи обробки і обміну інформацією; уміння порозумітися, бути зрозумілим, ефективне управління такими навичками: уміння висловлюватись, слухати, передбачати, прогнозувати, читати, управляти інформацією тощо.

Важливо також приділити певну увагу тайм-менеджменту підприємства (англ. *time-management* або "управління часом"), ефективне використання й управління робочим часом, виявлення нераціонально використовуваного часу. Тайм-менеджмент на сьогодні являється передумовою досягнення успіху, персональної ефективності у конкурентній боротьбі. За дослідже-

нями міжнародної компанії “Chipin & Partner” кожна людина витрачає нерезультативно більше 30 % свого часу, марно витрачається не лише особистий, а й робочий час [3]. Теорія тайм-менеджменту перебуває в полі зору науковців (П. Дойль, Й. Кноблауха, Ст. Кові, Дж. Коулі), якими було запропоновано алгоритми ефективної роботи, обгрунтовано поняття самоорганізації та відповідні стратегії її досягнення [4]. Фахівцями з управління розроблено багато технологій, посібників, курсів для менеджерів-практиків. Техніка тайм-менеджменту включає практичні прийоми й методи, зокрема: встановлення пріоритетності робочих завдань, метод “АВС-аналізу”, принцип Парето “80/20”, обгрунтовується тим, що лише 20 % виконуваних справ призводять до 80 % необхідного результату та перевагу треба надати найбільш значущим [1]; уміння розподіляти робочий час та інше. Тут цікавим прийомом є розподіл повноважень, чи передача повноважень, коли працівники отримують більше простору, влади у своїй діяльності, внаслідок чого і їх відповідальність підвищується.

Суттєвого значення також набуває система управління іміджем менеджера, вона охоплює не лише створення іміджу, а й його постійне підтвердження, завойовування авторитету перед знайомими менеджера або іншими особами. Стосовно іміджу менеджера, керівника, можна зазначити, що в такому випадку імідж базується на поглядах підлеглих, партнерів і потенційних партнерів. Імідж керівника втілює у собі професійні ознаки, що формують уявлення про нього як про лідера. Проте цей імідж формують також безліч сторонніх чинників, таких як, соціально-демографічна приналежність, позапрофесійна діяльність, навіть зовнішність. Зокрема, імідж керівника формують його: активність, наполегливість, впевненість у собі, чіткість, рішучість дій, винахідливість, чесність, порядність; характер, зрілість, наявність хобі, успішність у попередній діяльності, зовнішній вигляд звички тощо [4].

Особлива увага науковців і практиків зосереджена на моделі ризик-менеджменту. Оцінювання наукових джерел, світової практики інвестиційного ризик-менеджменту, нові виклики, які постають перед міжнародними компаніями у зв’язку з інвестиційною глобалізацією та кризовими явищами. Процес інвестування завжди пов’язана з ризиком внаслідок того, що доходи/прибуток й витрати від проекту важко прогнозувати величинами на час прийняття рішення про реалізацію об’єкта інвестування. Ризики при інвестуванні виникають внаслідок коливання курсу валют, відсотків по кредитах, цін, політичних змін, податкової системи й з інших причин [2; 3].

Цілями ризик-менеджменту є: зменшення впливу сукупності ризиків на кінцевий економічний та інші види ефектів, зокрема, для інвестора, для інших учасників, якими залежно від специфіки проекту можуть виступати: суспільство, страхові компанії, комерційні банки, юридичні фірми, підприємства, транспортні підприємства, митні брокери, консалтингові фірми, виробники обладнання, постачальники сировини та матеріалів, покупці тощо. В сфері ризик-менеджменту корпорацій використовуються інструменти управління ними й накопичено ґрунтовний управлінський досвід. Це дає

можливість надійно прогнозувати ризики, використовувати різноманітні механізми управління ними.

Теорія та практика сучасного менеджменту перебувають у постійному пошуку створення ефективної системи управління суб'єктами господарювання, яка б відповідала новим умовам розвитку економіки та суспільства. Можна впевнено зазначити, що розвиток ефективних методів управління в перспективі продовжуватиметься, в тому числі у вітчизняній практиці, збагачуючись концепціями, методами і підходами.

Сучасна теорія менеджменту все більше об'єднується з теорією організації, створюючи нову менеджерську парадигму. При цьому простежується тенденція переміщення від парадигми "ефективний менеджмент" до парадигми "ефективного лідерства". Основними завданням сучасного менеджменту є його модернізація з урахуванням передового досвіду, застосування методів найвищої компетенції.

Пріоритетного значення також набувають основні менеджерські підходи на основі управління іміджем керівника, управління комунікаціями в самоменеджменті, використання прокрастинації з точки зору проблематики емоційної регуляції та можливості її вирішення на основі застосування тайм-менеджменту, gile-менеджменту тощо.

Означені нами підходи забезпечують можливості керівництву підприємства визначитися з процесом управління з точки зору оптимізації власних управлінських завдань, вибудовувати процеси стратегічного та тактичного управління, отримуючи кращі результати праці, забезпечувати впровадження інноваційних підходів в діяльності керівника підприємства і підвищенння його впливу на колектив, поліпшення мотивування і розвитку підлеглих.

Джерела

1. *Албасова Л. Н.* Технологии эффективного менеджмента. М.: Приор, 2010. 228 с.
2. *Дяків О. П.* Управління персоналом: навч.-методич. посіб. / О. П. Дяків, В. М. Островерхов. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. *Сумець О. М.* Операційний менеджмент: підручник. Харків: Міськдрук, 2013. 348 с.
4. *Червінська Л. П.* Управління мотивацією персоналу: монографія. К.: КНЕУ, 2015. 222 с.

О. О. КОРНІЄНКО
магістрант спеціальності "Економіка",
Придніпровський інститут МАУП

Ю. М. ЗАВОЛОКА
науковий керівник, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування, Придніпровський інститут МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Сучасна система господарювання є інноваційним відтворенням, заснованим на нових наукових знаннях, передових технологіях, інноваційному управлінні працею.

Управління працею — це досить складний та трудомісткий управлінський процес, який дозволяє організації ефективно управляти людьми, використовувати потенціал робочої сили та спрямовувати професійні та духовні можливості для вирішення поставлених цілей.

Для того щоб ефективно керувати працею в державному секторі, необхідно сприймати працю як об'єкт управління, який здатний удосконалювати трудові процеси, навички персоналу, виробничого колективу та спрямовувати їх на вирішення цілей та завдань, а також на покращення та розвиток діяльності державної установи [1].

Система управління працею у державному секторі вирішує безліч питань, що стосуються діяльності будь-якої державної установи. Система управління працею — це не тільки набір та підбір персоналу, це низка завдань, що забезпечують комфортне існування державних службовців. До таких аспектів належать управління безпекою персоналу, вирішення конфліктів, мотивація персоналу, управління діловою кар'єрою тощо.

Усі аспекти технології управління працею разом допомагають керівнику розуміти, як здійснюється система управління людськими ресурсами [2].

Функції управління працею державного сектора діляться на універсальні (які можуть бути застосовні для будь-якого процесу управління персоналом організації) і специфічні функції кадрових служб, їх управлінський вплив на персонал. Універсальні функції включають низку функцій: регулювання, прогнозування, аналіз, координація, контроль та мотивація, які дозволяють ефективно організувати процес управління.

Специфічні функції включають такі функції: планування, адміністрування, соціальна функція, виховна, підвищення якості службової діяльності та інформаційно-аналітична функції.

Зупинимося докладніше на специфічних функціях. Функція планування спрямована на визначення потреби у державних службовцях конкретної

кваліфікації та спеціалізації, і реалізується при плануванні службової ротації державних службовців та професійного розвитку.

Адміністративна функція ґрунтується на авторитеті влади, на праві віддавати розпорядження, на основі чого органи виконавчої влади можуть своїми рішеннями доповнювати систему законів, що регулюють розвиток державної служби.

Соціальна функція — це функція, пов'язана із соціальним захистом працівників державних установ (рівень заробітної плати, соціальні пільги, курортне лікування, безпека праці).

Виховна функція спрямована на зростання ролі державного службовця у державному управлінні, формування знань, умінь та навичок відповідно до цілей державного органу.

Функція підвищення якості службової діяльності передбачає мотивування, спонукання та стимулювання державних службовців для їхньої активної діяльності.

Інформаційно-аналітична функція пов'язана з інформаційними технологіями, технічними засобами, що забезпечують інформаційне обслуговування управлінських рішень.

Сучасна система управління працею в державному секторі має реалізовуватися з урахуванням вимог до ефективності та якості праці працівників державної установи. Управління працею у державному секторі складається на основі єдиних принципів і функцій, які забезпечують досягнення цілей держави [3].

В даний час держава все більше уваги приділяє системі управління працею в державному органі, що спрямоване на створення оптимальних умов розкриття потенціалу резервів працівників, мотивації кращих якостей персоналу як одного з факторів досягнення максимально високих результатів у певних умовах.

Отже, у державному секторі економіки можна назвати такі особливості управління працею.

По-перше, у державному секторі пред'являється досить широкий спектр додаткових вимог та обмежень до трудової діяльності, що враховується при доборі персоналу, його навчанні, організації роботи, мотивації та контролю.

По-друге, управління працею регулюється жорсткою законодавчою базою, яка встановлює чіткі вимоги та обмеження для реалізації трудової діяльності.

По-третє, постійний контроль на всіх рівнях управління виконання ключових показників.

По-четверте, чітка система дисциплінарної відповідальності трудової діяльності, відмінні знання та певні моральні якості.

По-п'яте, основною метою трудової діяльності у державному секторі є дотримання законності, державності та їх розвиток.

Вивчаючи основи системи управління працею в державному секторі економіки, ми приходимо до висновку, що органи державної влади мають свої особливості, які істотно відрізняються від інших організацій. Основний ак-

цент робиться на величезний спектр обмежень та додаткових вимог до державних службовців, що загалом визначає умови управління працею, особливості підбору персоналу, навчання, організацію його роботи, мотивацію та контроль.

Можна сформулювати як недоліки, і рекомендації системи управління працею державному секторі. Як недоліки можна зазначити "недостатню ефективність кадрової політики у сфері управління, низьку результативність та необґрунтовану громіздкість діяльності державного апарату, недостатню кількість актуалізованої інформації, адміністративний тиск".

Як рекомендації можна вказати наступне:

• інформатизація технологічних процесів управління працею, що дозволить підвищити ефективність діяльності державної служби;

• запровадження більш чіткої та єдиної системи матеріального та нематеріального стимулювання, що дозволить зацікавити працівників та зберегти соціально-психологічний клімат у держустанові.

Використовуючи запропоновані рекомендації у своїй діяльності, керівник може сприяти вдосконаленню системи управління працею у державній установі.

Джерела

1. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ: Знання, 2011. 390 с.
2. *Зубрицька Я. О.* Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства // *Вісник Запорізького нац. ун-ту*. Економічні науки. 2015. № 1. С. 172–182.
3. *Василенко В. А.* Теорія і практика: розробки управлінських рішень: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2003. 420 с.

І. Г. ПАВЛОВСЬКА

канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу,
Університет митної справи та фінансів

О. О. ЛІСНЯК

студентка 4 курсу, спеціальності "Маркетинг", гр. МК-19-2,
Університет митної справи та фінансів

ОЦІНКА ЦІННОСТІ БРЕНДУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Потенційний споживач орієнтується на ринку товарів та послуг за допомогою впізнаваного бренду, покупець формує у себе образ його характеристики, і щоб вибрати свій продукт, який йому необхідний на даний момент [4]. Аудит бренду аналізує та виявляє слабкі та сильні сторони компанії, по-

казує можливі загрози, відкриває нові можливості для організації. Мета отримати фундаментальне уявлення про те, в якому положенні є бренд у його поточному стані.

Щоб фірма була конкурентоспроможною, потрібно проводити аналіз компанії конкурентів, щоб впроваджувати нові технології [2]. Досягнення брендом бажаних результатів над ринком необхідний обґрунтований вибір інструментів брендингу [3].

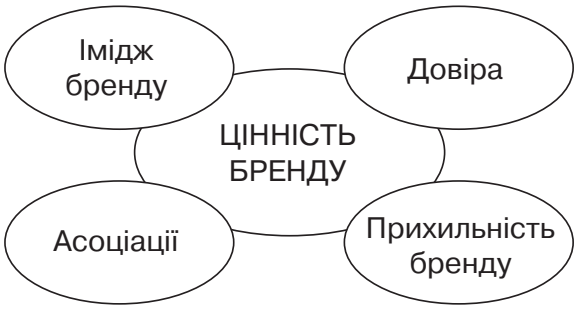
Поширений аудит бренду повинен розглядати такі категорії [1] (табл.).

Цінність бренду формується протягом багатьох років, витрачаючи фінанси на рекламу, спонсорів та зв'язків із громадськістю. Ґрунтуючись на якісному імені, компанії створюємо зацікавленість у цільової аудиторії, викликаючи емоційну прихильність, яку викликає бренд у споживача. З цих сукупних чинників створюється цінність бренду. Імідж, асоціації, довіра та відданість — це головний елемент на яких будується складові бренду (рис.).

Складові частини бренду організації

Зовнішній аудит бренду	Внутрішній аудит бренду
Аналіз інформації про всю попередню маркетингову діяльність щодо бренду, який є предметом аудиту, представленою клієнтом	Аналіз усередині корпоративної політики компанії
Збір, систематизація та аналіз інформації з відкритих джерел	Система внутрішніх комунікацій у компанії
Аналіз даних незалежних дослідних компаній, наприклад, AS Nielsen, TNS Gallup або Comcon	Робочі сесії та індивідуальні інтерв'ю зі співробітниками компанії, включаючи власників бізнесу, топ-менеджерів, а також співробітників відділів маркетингу, продажу, технологами та ін.
Відвідування, спостереження та збирання інформації в місцях продажу	
Фокус-групові дискусії чи глибинні інтерв'ю з представниками цільових груп споживачів	
Експертні інтерв'ю з учасниками ринку	
Опитування споживачів, за потребою	

Джерело: складено на підставі [1; 2].



Складові цінності бренду
Джерело: складено на підставі [2, 3].

Створення бренду викликає відданість споживача, оскільки це показник важливий для товарів, які пропонує фірма. Частини прихильності полягають у внутрішній та зовнішній структурі. Внутрішня частина — це колектив організації, який продає і веде безпосереднє спілкування з цільовою аудиторією. Зовнішня частина — це ім'я, з яким асоціюється конкретний продукт.

Довіра. Створення довірчого відношення — це важлива частина цінності бренду. Воно будується із різних показників, індивідуального підходу, зовнішності продукту, обслуговуванні та кваліфікації співробітників. Дані частини формують у споживача почуття довіри, що дозволяє організації, бренду бути конкурентоспроможним.

Створення іміджу бренду. В іміджі бренду відображається характер компанії, її цінності, переконання, статус, так само впливає на конкурентоспроможність, репутацію та рівень продажів. Ці чинники допомагають залучати потенційних покупців, формувати довіру, підвищуючи їхню лояльність. Щоб завоювати ринок та випередити конкурентів, необхідно виявити переваги продуктів компанії та створити емоційний зв'язок із цільовою аудиторією.

Асоціація. Значимість полягає у всіх перерахованих вище показниках створює образ, який асоціюється з торговою маркою продукту. Якщо бренд не зацікавив людину, тоді подібні елементи не вплинуть на неї. Застосування цих частин потребує розробки певних стратегій, що дозволяє вибрати вектор розвитку бренду.

Отже, цінність бренду — це умова конкурентоспроможності організації над ринком.

Джерела

1. *Зборовська О. М.* Оцінка факторів впливу на вартість бренду підприємства / О. М. Зборовська, Р. В. Зборовський // *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 29. С. 83–87.
2. *Зборовська О. М.* Детермінанти впливу на вартість бренду підприємства / О. М. Зборовська, О. Ю.Красовська // *Економіка та держава*. 2019. № 9. С. 26–29. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.9.26
3. *Красовська О. Ю.* Систематизація існуючих класифікацій до методичних підходів оцінки бренду підприємств // *Агросвіт*. 2020. № 9. С. 79–83. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.9.79
4. *Романюк С. А.* Брендинг як інструмент управління конкурентоспроможністю національної економіки / С. А. Романюк, Г. Я. Студінська // *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2017. № 2(2). С. 47–55.

Л. С. ДАНИЛЮК
аспірантка ДУ "Інститут економіко-правових досліджень ім. В. К. Мамутова Національної академії наук України", викладач ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0000-0002-1661-8003

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ АУТСОРСИНГУ ОРГАНІЗАЦІЙ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

До початку повномасштабного вторгнення російської федерації до України, будь-яка її територія (регіон, ОТГ) мали потенціал щодо розвитку аутсорсингу, запровадження якого могло значно б підвищити конкурентоспроможність вітчизняних організацій та суб'єктів господарювання загалом. Але під час повномасштабної злочинної військової агресії російської федерації проти України перед вітчизняною економікою постає багато надскладних завдань. Адже, через постійні бомбардування, обстріли всієї території України, зокрема, варварське знищення всієї інфраструктури, цей потенціал було втрачено, зокрема на окупованих територіях або близьких до бойових дій, які практично знищила російська армія. Майбутнє нашої країни наразі визначається героїзмом та професіоналізмом не тільки наших захисників, але й українців всіх стратегічно важливих професій. У цьому контексті особливої актуальності набуває розроблення нової стратегії розвитку економіки України в післявоєнний період.

Зростання економіки будь-якої держави визначається розвитком науково-технологічної складової, інтелектуального капіталу та високим рівнем конкурентоспроможності.

Тематика застосування аутсорсингу підприємств найбільш повно розкрита в роботах вітчизняних вчених, зокрема: Б. Анікіна, А. Бутов, О. Дідух, Є. Куцин, Д. Михайлова, І. Рудої та багатьох інших. Необхідно дослідити теоретичні та практичні підходи щодо формування середовища, яке сприятиме розвитку аутсорсингової діяльності в Україні, окреслити проблеми і перспективи його розповсюдження в об'єднаних територіальних громадах, вітчизняних підприємствах.

Проблеми застосування аутсорсингу організацій в національній економіці мають інституціональний характер. Їх прояв знайшов себе між об'єктивною потребою формування інноваційного типу економіки, з огляду на світові тенденції, і суттєвим відставанням сформованого інституціонального середовища за станом і рівнем розвитку бізнес-процесів при неефективності формальних норм [1, *21*]. Аутсорсинг — це таке поняття, що означає комплекс заходів, спрямованих на передачу організацією певних процесів та функцій іншої, яка професійно спеціалізується у певній сфері поставлених завдань. Аутсорсингова діяльність — це коли замовник та виконавець перебувають на території однієї країни, при цьому виконавець є незалежним підприємством.

Аутсорсинг має більш тривалий характер взаємодії порівняно з разовими послугами, які запитуються ситуативно [2, *83*].

Негативними тенденціями економіки України, які впливають на ефективність і дієвість формальних інституцій для активізації нового типу бізнес-технологій є: стан і ефективність використання ресурсного потенціалу товаровиробників; створені форми та характер взаємовідносин суб'єктів управління різних рівнів влади; діючі форми інтеграції економічних суб'єктів; сформована система мотивації і стимулів (нормативні акти; правовий режим; дотримання контрактів; базові соціокультурні норми; інституціональні взаємодії і довіра економічних суб'єктів). Дієвість існуючих формальних норм та інструментів активізації аутсорсингової діяльності певних територій залежить також від внутрішніх умов системи; наявності альтернативних форм організації бізнес-процесів; функціонування інфраструктури та розвиненості ринку цієї території. Діючі інституціональні обмеження призвели до формування специфічного й відмінного від поширеного у світі інституціонального середовища, іманентною властивістю якого можна визнати неоднозначний характер і непрогнозований вектор впливу формальних інституцій на мотивацію економічних суб'єктів [1, *65*].

Так, приймаючи стратегічне рішення про аутсорсингову діяльність, замовник одержує доступ до існуючого бізнес-процесу, окремих систем та інфраструктури зовнішніх компаній, концентруючись на провадженні профільного виду діяльності у своїй компанії, збільшуючи потужності з нарощуванням присутності на ринку.

Для забезпечення інноваційного розвитку в світовій практиці вже формується потужна науково-технологічна база, яка здатна генерувати інновації. Додатковими еволюційними обмеженнями для національних товаровиробників є структурні і трансформаційні фактори, зокрема: формування не сьомого, а перехід до п'ятого і шостого технологічних укладів; переважання ресурсомісткої та імпортозалежної моделі відтворення; деформовані економічні, наукові взаємозв'язки між регіонами; адміністративні й фінансові обмеження економічного розвитку.

Обмеженість аутсорсингових відносин в національній економіці можна пов'язати з відсутністю стабільної основи для функціонування інститутів й інституцій базисного економічного рівня, значним рівнем концентрації виробництва, непрозорим формуванням реалізаційних потоків, обмеженістю кредитних та інвестиційних ресурсів. Зазначені фактори сформували у своїй сукупності інституціональні обмеження реалізації аутсорсингу і в цілому інноваційних трансформацій економічного розвитку.

Відтак, інституціональні обмеження обумовлені неефективністю базисних інститутів національного господарства, неврегульованістю формальних норм, відсутністю ефективного фіскального та кредитного регулювання, наявністю інституціональних дисфункцій. Подібні дисфункції або інституціональні пастки формуються внаслідок невідповідності введених формальних норм економічним реаліям і вихідними умовами. Вважаємо, що застосування аутсорсингу може бути віднесений до організаційних інновацій.

Він забезпечує встановлення особливих або нових економічних й правових взаємовідносин суб'єктів господарювання, а також створює можливості для застосування спеціальних управлінських технологій.

В умовах поширення мережевих взаємодій і інформаційної економіки застосування аутсорсингу, як певна організаційна інновація, супроводжується рядом специфічних рис:

1. Сприяє перенесенню бізнес-процесів, які здійснювалися до його запровадження самостійно та відповідальності за результати на постачальників.

2. Аутсорсинг потребує укладання контрактних відносин і обумовлює інвестиційні вкладення в специфічні активи організації. Його складно ототожнювати зі змінами внутрішніх для організації ієрархічних відносин на нові горизонтальні.

3. Аутсорсинг дозволяє оптимізувати трансакційні витрати і потребує наявності певних механізмів, які обмежують опортунізм у виконавців.

4. Процес реалізації аутсорсингу орієнтований на стандартизацію бізнес-процесу в інформаційній економіці.

5. Мінливість економічного середовища і жорстка конкуренція мотивували розвиток адаптивності господарюючих суб'єктів, що прискорило розвиток самого аутсорсингу. Адаптивність виявилась також у спрощенні власних структур і ліквідації допоміжних для організації бізнес-процесів.

6. Підсилення й розширення інформаційної ємкості продуктів сприяє розширенню перспектив для застосування аутсорсингу, а придбання й споживання інформаційних товарів перестало визначатись географічним розташуванням виробників і споживачів, що відносяться до певної об'єднаної територіальної громади.

7. Виробництво нового інформаційного типу товарів і послуг суттєво пов'язане з ефектом економії на масштабі і більшості підприємств стає більш вигідно купувати їх у сторонніх постачальників, ніж виробити самостійно [2].

До повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України, наприклад, українські фахівці створювали більш ніж половину аутсорсингових послуг для Ізраїлю в сфері IT-простору. Наразі нам треба повернути наших фахівців, адже майбутнє української економіки залежить і від розвитку IT-простору, технологічних та фінансових послуг. Переміщення тих фахівців, що було найбільшим ризиком для роботодавців з окупованих територій та найбільш постраждалих від обстрілів територій України, наразі призвело до скупчення висококваліфікованих працівників в західних IT-групах (наприклад, західних та Києва) у зв'язку з переїздом з небезпечних регіонів країни. Це значно підвищило рівень аутсорсингових компаній, наприклад Львова, таких як Optigra, які наразі мають широкий вибір для рекрутингу талановитих IT-спеціалістів.

Сподіваємося, що США, країни-партнери та країни Європейського союзу підтримуватимуть Україну і під час, і після війни у відбудові нашої економіки. В Україну необхідно залучати інвестиції, формувати платформи для інноваційних організацій. Загальний тренд розвитку і трансформаційні змі-

ни в економіці будуть залежати від впливу глобалізації, умов конкуренції, інформатизації виробничих процесів і всіх сфер економіки, глобальних трендів; можливостей обмежити вплив сировинного та енергетичного секторів, активізувати обмін технологіями, що в значній мірі сприятиме стимулюванню вітчизняних виробників до інноваційних форм ведення бізнесу.

Взагалі, інституціональне забезпечення застосування аутсорсингу для розвитку економіки країни потребує врегулювання правового, економічного, організаційного, інформаційного нормування. Важливим чинником є створення умов для чіткого розмежування договірних взаємовідносин та відповідальності сторін, умов та правових вимог до захисту інформації; визначення та дотримання критеріїв з економічної ефективності; запровадження і отримання ефекту від фіскальних та кредитних стимулів до реалізації аутсорсингової діяльності, в першу чергу тих територій України, які не сильно постраждали від військової агресії російської федерації.

Джерела

1. *Бутов А. М.* Передумови та перспективи використання аутсорсингу в діяльності вітчизняних підприємств // *Наукові записки. Економіка*. 2012. № 19. 466 с.
2. *Дідух О. В.* Аналіз ефективності використання аутсорсингу у господарській діяльності підприємств // *Львівська політехніка*. 2012. № 739. С. 82–87.

Є. М. КЛОПОТ
здобувач вищої освіти

Т. А. СМИРНОВА
науковий керівник, ст. викладач кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпро

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ У СФЕРІ ПОСЛУГ

Застосування і розвиток маркетингу у виробничій діяльності на сьогоднішньому етапі розвитку економіки стало природним процесом. Без застосування основних елементів маркетингу реалізувати той чи інший продукт дуже складно. Але цікавим є той факт, що маркетинг досить щільно проникає і в невиробничу сферу, у сферу надання різних видів послуг. Ба більше, сфера послуг стала важливим напрямом зростання економіки країни. У розвинених країнах до 70 % валового внутрішнього продукту виробляється у сфері послуг, при цьому щорічні темпи зростання сфери послуг становлять понад 15 %, що значно перевищує темпи зростання у сфері торгівлі (6–8 %) [1].

Слід зауважити, що значна частина досліджень у сфері маркетингу послуг багато в чому орієнтована на виробництво товарів, що забезпечує підприємцям стабільне зростання прибутку.

Водночас сфера послуг пов'язана не тільки з процесом виробництва, а й із невиробничими сферами: громадське харчування, дозвілля, надання ремонтних послуг, освіта, медицина, страхування тощо. При цьому їй характерні й такі функції, як: неосяжність, неможливість зберігання, надання транспортних послуг і послуг зв'язку тощо, які пов'язані в основному зі сферою обслуговування, коли в процесі надання послуги обов'язково присутній споживач. У результаті підвищуються вимоги до якості послуг, що надаються, і здійснення системи контролю [2].

Використовуючи інструменти маркетингу у сфері послуг, компанія вирішує три головні завдання:

- створення послуги, що відрізняється від послуг конкурентів, тобто здійснює диференціацію послуг, забезпечує їх новизну,
- нижчі ціни, кращі умови надання;
- забезпечення високої якості послуги;
- забезпечення грамотного і кваліфікованого обслуговування.

Процес проведення маркетингу послуг є доволі складним, і не до кінця невизначеним. Багато вчених, практиків у своїх книгах і наукових статтях відображають як теоретичні засади процесу, так і звертають увагу на різноманітні особливості та складнощі маркетингу послуг. Звісно, проблем його організації може бути дуже багато, але, на наш погляд, насамперед, необхідно звернути увагу на наступні складнощі.

Перша проблема, з якою стикається продавець послуг, полягає в тому, що йому необхідно переконати покупця послуги в її придбанні ще до того, як покупець зможе отримати послугу й оцінити її якість, значущість і необхідність. Цю проблему можна назвати "Проблема кота в мішку".

Набагато простіше виглядає ситуація з придбанням звичайних товарів (продукти харчування, одяг, меблі, автомобіль тощо), які покупець до здійснення покупки може побачити, помацати, оцінити і, відповідно, ухвалити рішення, чи варто йому здійснювати цю покупку. Ба більше, іноді, при придбанні різних видів товарів, навіть є можливість приміряти товар, спробувати на смак, що значно впливає на швидкість ухвалення остаточного рішення щодо необхідності покупки.

З послугами ж усе йде з точністю до навпаки. Завжди, навіть якщо покупець приблизно уявляє собі, що за послугу замовляєте, він однаково не знає, буде вона якісно надана чи ні, підходящою чи невідповідною, вирішить вона його задачі чи ні — поки надання послуги не завершилося.

І немає значення, йдеться про відпочинок чи про ремонт автомобіля, про пластичну операцію чи про бухгалтерські послуги. Поки послуга не надана, покупець не можете побачити те, за що він платить — оплата послуги завжди пов'язана з певним ступенем ризику. У результаті багато покупців не хочуть іти на ризик і відкладають купівлю послуги, а іноді навіть узагалі відмовляються від її придбання, що негативно позначається на доходах продавця.

Але є і зворотний бік цієї ситуації. Іноді покупець готовий ризикнути, а іноді навіть не має часу для коливання через збіг різних обставин.

Але загалом очевидно, для розв'язання цієї проблеми продавцям послуги необхідно дуже значно працювати над якістю послуги. Якщо вона справді буде високою, то тоді рівень ризику послуги буде низьким, а рівень її попиту (відповідно прибутковості) високим. При цьому також потрібно прагнути до візуалізації послуги, до її презентації, представлення і, звісно ж, не варто забувати про маркетинг послуг.

Друга проблема — це складність доведення дефекту. Наступна проблема безпосередньо пов'язана з першою. Якщо людина придбала неякісні продукти харчування, товари громадського користування, або ексклюзивну продукцію, то їй достатньо вказати на дефект і на цій підставі вимагати його заміни або повернення грошей. Але з послугами справа йде набагато складніше.

Довести неякісне надання послуг — це досить складний процес, що вимагає збору безлічі документів, висновків фахівців та інших експертів. Наприклад, уявіть собі, як складно довести неякісне надання медичних послуг, перукарських послуг, послуг зв'язку, послуг з проведення екскурсій тощо. Особливо складно довести низьку якість щодо продукції, замовленої через послугу інтернет [3]. І навіть якщо керівник організації з надання послуг повністю на боці покупця (клієнта) і дорожить репутацією компанії, то покупцеві все одно необхідно довести, що послугу було надано неякісно, а технічно це зробити складно.

Щоб усунути цю проблему, продавцю послуги необхідно ще до її продажу переконати покупця в якості послуги, що надається, пояснити шкалу якості, а також розповісти про алгоритм дій на випадок, якщо покупець (клієнт) виявиться незадоволеним придбаною послугою. Усі ці дії мають позитивно вплинути на рішення про купівлю послуги та знизять ризик її придбання.

Третя проблема — це проблема нестабільності якості послуг. Ця складність виникає на основі попередньої, але вона більшою мірою залежить від стабільності надання якісної послуги. Досягти постійної стабільності якості доволі складно, тому що на рівень якості впливає безліч чинників як внутрішнього середовища (компетентність співробітників, фінансові можливості, ресурсне забезпечення тощо), так і зовнішні (конкуренти, постачальники, покупці тощо).

Ризик того, що послуга може бути надана неякісно, посилюється тим, що якість послуг набагато менш стабільна, ніж якість товарів. Якщо покупець купує, приміром, сметану з партії 100 штук, і одна банка з партії хорошої якості, то ймовірність того, що решта 99 штук з цієї партії теж хорошої якості, дуже висока, оскільки це одна партія.

З послугами все не так. Якість однієї і тієї ж послуги, яку надають дві різні людини, може дуже сильно відрізнятися. І навіть якщо одну й ту саму послугу надає одна й та сама людина, якість може коливатися залежно від її фізичного або морального стану, і можливості її поліпшення.

Через цю нестабільність для покупця (клієнта) збільшується ризик того, що послуга буде недостатньо якісною — і, як наслідок, посилюються побо-

ювання, і, нерідко, покупець відтерміновує придбання послуги або взагалі відмовляється від неї.

Ще складніше виявити потребу у фінансовому та організаційному консультуванні, маркетинговому аудиті, стратегічних сесіях, психотерапевтичних групах і тому подібних складних і дорогих послугах. Ба більше, навіть якщо покупець (клієнт) розуміє, що послуга йому в принципі потрібна, він часто не може визначити, чи настав уже час замовити послугу, чи можна почекати ще півроку-рік, а то й більше.

Для вирішення цієї проблеми необхідно активно проводити рекламну компанію, займатися маркетинговими дослідженнями з виявлення потенційних клієнтів, пропонувати їм "пілотні" пропозиції, постійно підтримувати контакт тощо.

Знаючи про перераховані складнощі продажу послуг, керівникам таких компаній буде простіше звернути увагу на наявні прогалини і скорегувати свою роботу. Також, для усунення цих складнощів, рекомендується застосування наступних маркетингових інструментів: інверсія ризику, навчання клієнта, напрацювання статусу експерта, включення "сарафанного радіо", воронка продажів, предмети-докази і ряд інших маркетингових інструментів зі сфери партизанського маркетингу [4].

Джерела

1. *Новаторов Е. В.* Маркетинг послуг: теорія і практика: монографія. СПб, 2015. 200 с.
2. *Нагапетьянц Р. Н.* Экономика и менеджмент. 2014. Вып. № 1.
3. Розвиток інтернет-торгівлі в умовах сучасного бізнес-середовища. [Електронний ресурс]. 2019. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/55.pdf
4. Маркетинг PRO. 2016. (Науковий журнал "Концепт").

І. Ф. КУЛЯ
викладач кафедри економіки і менеджменту,
Придунайська філія МАУП

Н. І. ДАКІ
викладач кафедри економіки і менеджменту,
Придунайська філія МАУП

ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ

Поняття проекту є одним із основних елементів поняття аналізу проекту. Розглянемо значення терміна "проект" та його зміст у проектному аналізі.

Різноманітність тлумачень поняття “праця” свідчить про неоднаковість підходів авторів до його визначення.

Так, у 1987 р. Інститут управління проектами (США) запропонував таке визначення: “Проект — це завдання з певними вихідними даними та бажаними результатами (цілями), які визначають спосіб його вирішення”. Недоліками цього визначення було визнано те, що спосіб розв’язування роботи визначається не тільки і не завжди результатами (цілями) її розв’язування, а також те, що у визначенні не зазначені засоби її виконання роботи [5].

Зробимо ще кілька спроб дати визначення поняттю “проект”, яке зустрічається в літературі. Так, наприклад, “проект включає ідею (проблему), засоби її реалізації (вирішення проблеми) і результати, отримані в результаті її реалізації”. Інакше:

“Проект — це сукупність певних елементів (об’єктів матеріального та нематеріального характеру) і зв’язків між ними, що забезпечують досягнення поставлених цілей”.

Ці визначення можна вважати універсальними, методично зваженими та достатньо вичерпними. До їхніх недоліків можна віднести те, що їм практично не вистачає істотного аспекту.

“Проект — це комплекс взаємопов’язаних заходів, призначених для досягнення певних цілей протягом заданого часу з визначеними обмеженнями ресурсів” [3].

Проект — це діяльність, спрямована на створення певного продукту чи послуги протягом певного періоду часу та за певних фінансових обмежень.

Термін “проект” зараз є одним із найуживаніших у виробничій діяльності. Однак переважна більшість користувачів управління проектами не мають чіткого розуміння моделей, методів, інструментів і технологій управління проектами. Термінологія управління проектами прийшла в Україну з англомовних країн і сьогодні є стандартом для бізнесменів усього світу.

Проектний менеджмент або проектний менеджмент розглядається як універсальна мова спілкування між учасниками проекту. Результат реалізації проекту залежить від чіткого розуміння мови проектного менеджменту з урахуванням обраних критеріїв (час, вартість, якість), перш за все, сприйняття досвіду, підходів та ідей [8]. Робоча програма — це поєднання кількох проектів, спрямованих на досягнення спільної бізнес-цілі. Наприклад, робоча програма впровадження інформаційної системи може включати наступні проекти: “Редизайн бізнес-процесів і формулювання системних вимог”, “Конфігурація модулів системи”, “Розвиток мережі Інтернет”, “Забезпечення спеціалізованим персоналом”, “Нормативно-методичне забезпечення завдань” та ін.

Проект — це інвестиційна діяльність, спрямована на створення основних фондів, що приносять прибуток протягом певного періоду часу. Проект може створити цінність як у матеріальному, так і в нематеріальному вимірах [1].

Іншими словами, це діяльність зі створення продуктів або послуг, яка відбувається в логічній послідовності та включає певні етапи, що входять до життєвого циклу проекту.

Проект, як і будь-яка діяльність, має ряд особливих характеристик, наявність яких допоможе реалізувати ефективну реалізацію проекту. Основні особливості проекту:

- виникнення, існування та закінчення проекту в певному оточенні;
- зміна структури проекту залежно від етапу його життєвого циклу;
- наявність певних зв'язків між елементами проекту як системи.

Виходячи з визначення проекту виділяють такі головні ознаки проекту:

- зміна стану проекту для досягнення його мети;
- обмеженість у часі;
- обмеженість ресурсів;
- неповторність.

Зміна стану означає, що реалізація проекту завжди пов'язана зі змінами в будь-якій системі і є цілеспрямованим її перетворенням з існуючого стану на бажаний, який визначено в меті проекту.

Мета проекту — це бажаний та доведений результат, досягнутий в межах певного рядка за заданих умов реалізації проекту [5].

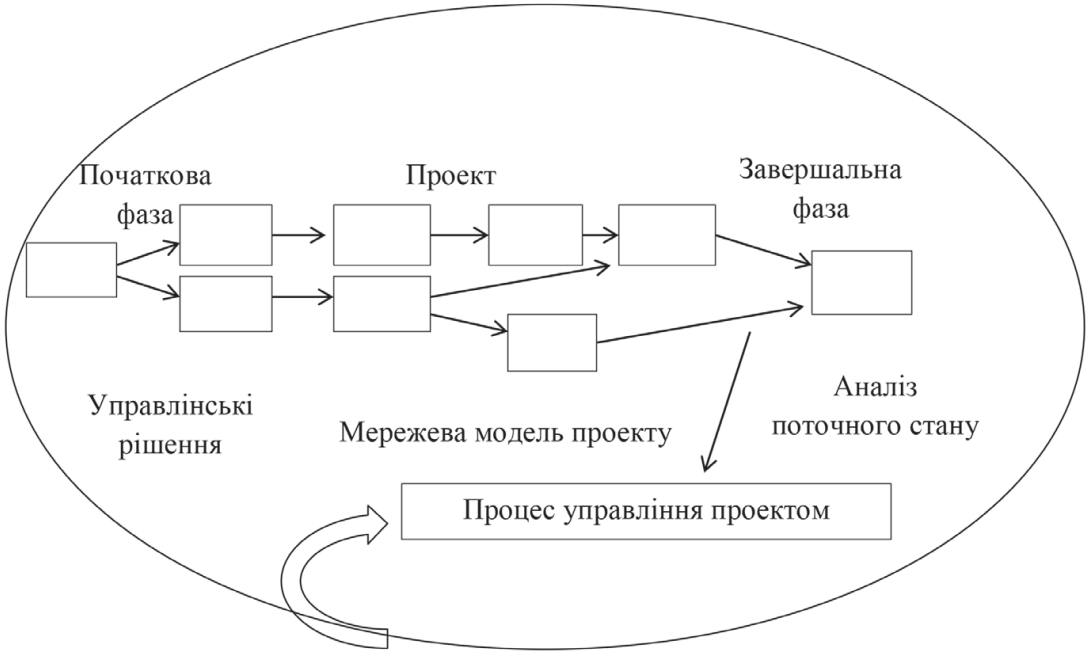
Визначення мети проекту передбачає постановку задачі, що вимагає:

- визначити результати діяльності на певний строк;
- дати цим результатам кількісну оцінку;
- довести, що ці результати можуть бути досягнуті;
- визначити умови, за яких ці результати мають бути досягнуті.

Мета проекту має свою структуру, яка може бути подана як ієрархія цілей проекту.

Обмеженість у годині означає, що будь-який проект має термін початку та термін завершення.

Обмеженість ресурсів означає, що будь-який проект має свій обсяг матеріальних, людських та фінансових ресурсів, які використовують за встановленим та лімітованим бюджетом.



Процес управління проектом

Неповторність означає, що заходи, які необхідно здійснити для реалізації проекту, мають такий рівень інновацій, комплексності та структурованості, який дозволяє відрізнити як один проект від іншого, так і проект від програми та плану

Управління проектами слід розуміти як динамічний процес, що відбувається на двох рівнях — часовому та предметному.

На часовому рівні ведеться робота по забезпеченню розвитку проекту, від самої ідеї проекту до його завершення.

У тематичному полі аналіз і розробка твору здійснюється в різних змістових аспектах. Сполучною ланкою цих площин є особлива тріада, яка включає мету проекту, реально наявні ресурси та організаційні заходи.

Управління проектом базується на висновках аналізу проекту, результати якого є інструментами для планування та розвитку будь-якої діяльності.

Управління проектами можна визначити як метод, який дозволяє систематично оцінювати недоліки та переваги проектів шляхом встановлення логічних схем [2]:

• збір та аналіз даних;

• визначення інвестиційних цінностей;

• розглядати інші варіанти;

• аналіз наявних проблем та врахування різних аспектів розробки та реалізації проекту для прийняття рішення щодо його фінансування.

Основними функціями раннього етапу управління проектами є [7]:

• розробка регулярної структури для збору даних, що дозволяє ефективно координувати діяльність під час реалізації проекту;

• оптимізація процесу прийняття рішень на основі аналізу альтернатив, визначення порядку реалізації заходів та вибору найкращих технологій для даного проекту;

• чітке визначення організаційних, економічних, технологічних, соціальних та екологічних проблем, що виникають на різних етапах реалізації проекту;

• допомога у прийнятті відповідних рішень щодо доцільності використання ресурсів для реалізації проекту.

Управління проектами в поєднанні з аналізом проектів — це свого роду філософія бізнесу, як тільки ви її опануєте, ви зможете успішніше вести власний бізнес.

Підприємницька діяльність вимагає постійних відповідей на питання:

• Як краще розпоряджатися грошима?

• Як залучити в проект кошти інвесторів та банківські кредити?

• Як досягти найкращих результатів за найменших витрат?

• Як гармонізувати свою діяльність з навколишнім середовищем і не завдати йому шкоди?

Щоб відповісти на ці класичні питання, перш за все, необхідні базові знання в області мікро- і макроекономіки, фінансового менеджменту, маркетингу та інших галузей. Але ці знання — лише оболонка, в якій підприємець має використовувати досвід і навички, приймати конкретні та відповідальні рі-

шення. Тому техніка прийняття рішень не дає світу і розвивається науковий напрямок, відомий як аналіз проектів та управління проектами [7].

Аналіз проекту застосовується в контексті управління проектом, тобто коли майбутня діяльність розглядається дискретно через проект, який має чотири специфічні характеристики: мета, чітко визначені засоби для її досягнення, часові рамки та обмежений бюджет. Ці характеристики відрізняють проект від програми та плану.

Управління проектами — це сукупність методів і прийомів, за допомогою яких можна розробити оптимальний, задокументований інвестиційний план і визначити умови його успішної реалізації.

Такими методами і прийомами повинні володіти всі, хто відданий справі. Їх повинні знати ті, хто створює умови для розквіту суспільства (державні службовці, які займаються регулюванням економіки) і хто займається використанням своїх і чужих грошей (банки, інвестиційні компанії, фонди).

Проект завжди орієнтований на результат, на досягнення певних цілей, у певній тематичній сфері. Реалізація проекту здійснюється керівництвом проекту, керівником проекту та командою проекту, яка працює з керівництвом, іншими учасниками проекту, які виконують спеціальні види діяльності, бізнес-процеси проекту. Представники напрямків і функціональних відділів компаній, відповідальних за виконання покладених на них завдань, види діяльності, функції, включаючи планування, управління, контроль, організацію, адміністрування та інші функції по всій системі, можуть брати участь у завданнях для проекту.

Використовуючи методи управління проектами, цілі проекту визначаються, документуються та оцінюється стійкість. визначити структуру проекту (підцілі, завдання, завдання для виконання); визначити необхідні обсяги та джерела фінансування; відібрати виконавців, у тому числі через аукціони та конкурси; підготувати та укласти договори; визначити терміни реалізації проекту; скласти план виконання робіт; розрахувати необхідні ресурси, кошторис та бюджет проекту; спланувати та переглянути ризики; забезпечити контроль за виконанням проекту. Для врахування часових обмежень використовуються методи побудови та аналізу мережевих і календарних розкладів завдань.

Обмеження капіталу управляються за допомогою методів фінансового планування та моніторингу проекту. Для виконання завдань і ресурсів використовуються конкретні методи управління людськими і матеріальними ресурсами, наприклад, діаграми відповідальності, діаграми навантаження.

Відповідальність за терміни та якість результатів робіт несуть керівники проектів. Часові обмеження проекту є найбільш критичними. Зрив проектних термінів призводить до перевитрати капіталу та рівня якості робіт [7]. Тому в більшості методів управління проектами основний упор робиться на календарне планування завдань і контроль за дотриманням календарного графіка. Для вирішення виявлених проблем використовуються методи управління якістю роботи.

Джерела

1. *Андрєєва Т. Є.* Проектний менеджмент як засіб досягнення мети підприємства / Т. Є. Андрєєва, Т. Е. Петровська, Т. С. Титар // *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2011. № 34. С. 364–370.
2. *Батенко Л. П.* Управління проектами: навч. посіб. / Л. П. Батенко, О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. К.: КНЕУ, 2003. 231 с.
3. *Безверхнюк Т. М.* Проектно-орієнтований підхід як нова філософія організації управління державними програмами і проектами // *Наук. вісн. Академії муніципального управління : зб. наук. пр.* 2011. Вип. 3/2011. С. 17–24.
4. *Безверхнюк Т. М.* Технології проектного менеджменту в регіональному управлінні програмами і проектами: розробка та впровадження // Сучасна регіональна політика: освіта, наука практика / Матеріали підсумкової наук.-практ. конф. за міжнародною участю. 28 жовтня 2011. Т. ІІ. С. 140–142.
5. *Бушуев С. Д.* Динамічне лідерство в управлінні проектами: монографія / С. Д. Бушуев, В. В. Морозов // Українська асоціація управління проектами. К., 1999. 312 с.
6. *Василевська А.* Управління проектами підприємства із використанням інформаційних технологій // *Вісн. Київського нац. торговельно-екон. ун-ту.* 2012. № 1. С. 99–105.
7. *Макух Я. Д.* Термінологічні рівні поняття "проект" // Глобалізація та управління проектами у XXI столітті: Матеріали наук.-практ. конф., Львів, 9–10 жовт. 2003 р. Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2003. С. 35–37.
8. *Минаєва Г. М.* Управління проектною діяльністю органів місцевого самоврядування для зміцнення інфраструктури території // *Теорія та практика державного управління.* 2011. Вип. 3 (34). С. 1–7.

Т. В. СИДОР

магістрант спеціальності "Економіка", Придніпровський інститут МАУП

Ю. М. ЗАВОЛОКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування, Придніпровський інститут МАУП

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з актуальних проблем будь-якої організації є мотивація персоналу. Кожна компанія, виходячи зі своїх цілей, прагне виробити таку систему мотивації, яка б зацікавила співробітника. А зацікавлений у своїй справі співробітник — запорука успішного функціонування компанії. Спроби пошуку ефективних методів мотивації, що виходять за рамки інструментів економічного примусу, почали робити з початку XX століття [1].

Отже, мотивація для підприємства — це своєрідний мотив, який спонукає співробітників працювати на результат, який позначається на ефективності роботи підприємства. Також однією з головних особливостей мотивації є утримання висококваліфікованих співробітників, оскільки грамотна система мотивації та хороша корпоративна культура сприяють покращенню іміджу організації, що робить її затребуваною серед кадрів. Крім впливу на трудову поведінку, мотивація має низку інших чимало важливих функцій.

Сприятлива функція забезпечує можливість працівникові придбати списком мотиви, якими він керуватиметься при досягненні своєї мети, вона в свою чергу задовольнить не тільки потреби самого персоналу, а й компанії в цілому.

Регулятивна функція полягає у встановленні, як правило, позитивних норм поведінки на підприємстві, а також у вирішенні конфліктних ситуацій.

Комунікативна функція мотивації полягає у встановленні та підтримці бездоганного спілкування не тільки між співробітниками, а й між співробітниками та роботодавцем.

Однією з основних функцій є функція, що соціалізує, яка надає співробітникам відчути себе важливою частиною компанії і визначити свою роль.

Мотивація персоналу буває двох видів: матеріальна та нематеріальна. Під матеріальною мотивацією розуміються грошові виплати, що надходять співробітнику від роботодавця з подяки за надану роботу. До такого виду мотивації належать:

1. Премія — один із головних стимуляторів персоналу, який виплачується не всім. Оскільки заробітна плата не завжди допомагає утримати кращих співробітників, то нарахування премій не тільки сприятливо сприяє цьому завданню, а й до того ж надихає персонал на досягнення нових організаційних вершин. Однією з головних рис премії є її нестабільність, залежить вона повністю від особистого вкладу співробітника в трудову діяльність.

2. Пільги чи соціальний пакет — це додаткові переваги, які встановлюються кожним підприємством самостійно. У соціальний пакет входить:

1) медичне обслуговування;

2) безкоштовне підвищення кваліфікації;

3) пільгові путівки;

4) страхування життя та ін.

3. Подарунок — це метод стимулювання співробітників, який підноситься раптово і викликає бурю емоцій, що також сприяє покращенню працездатності та збільшенню лояльності робочого персоналу. Винагорода використовується на практиці для виконання регулюючих, репродуктивних, стимулюючих та соціальних функцій [2]:

1) регулююча функція — вплив на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, на формування ефективності виконання трудової функції персоналу і на підвищення їх зарплати;

2) репродуктивна функція встановлює необхідний рівень мінімальної заробітної плати з урахуванням фізіологічних та соціальних особливостей, а також інфляції та розміру прожиткового мінімуму;

3) стимулююча функція розкриває загальну диференціацію рівня офіційних тарифів та заробітної плати та розміру винагороди з урахуванням її якості та ефективності;

4) соціальна функція полягає у визнанні заробітної плати способом соціального захисту персоналу.

Нематеріальний вид мотивації має на увазі зведення дій роботодавця по відношенню до підлеглих, що виражається не в нарахуванні виплат, а в підтримці та розвитку командного духу, у поліпшенні корпоративного клімату та умов праці, а також підтримка доброзичливої атмосфери за збереження конкуренції та ін.

Слід зазначити, що у сучасних організаціях близько 75–80 % співробітників мають, передусім, матеріальні мотиви, що визначають результативність їх роботи, тоді як наявність ціннісних орієнтирів притаманна меншій частині людей [3]. Але все ж таки, виходячи з практики, нематеріальна мотивація нічим не поступається матеріальній, оскільки запорукою плідної роботи насамперед є сприятливий клімат компанії, який можна створити лише завдяки духовним цінностям.

Можна виділити ряд елементарних правил і рекомендацій для керівників, у ході дотримання яких процес мотивації персоналу організації до праці полегшиться, забезпечуючи хороший мікроклімат у колективі, взаєморозуміння керівника та співробітників, і навіть ефективну і продуктивну діяльність організації. У системі управління мають бути точні установки щодо процесу виконання роботи та її оцінки; у компанії має існувати система санкцій порушення дисципліни та продумана ефективна система мотиваційних заходів, яка задовольняє всіх співробітників організації [4].

Таким чином, мотивація співробітників на підприємстві є основним інструментом мотивації персоналу, оскільки вона може задовольняти матеріальні потреби, вирішувати соціально-економічні проблеми, а також вибудовувати командні відносини та значно підвищувати ефективність не тільки персоналу, а й компанії. При цьому важливо, щоб співробітники компанії докладали зусиль для вирішення соціальних проблем компанії, оскільки робочі групи мають багато ресурсів, які можуть призвести до глобальних соціальних змін: збільшення прибутку, усунення конфліктних ситуацій та ін.

Джерела

1. *Климчук А. О., Михайлов А. М.* Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234.
2. *Богиня Д. П., Семикіна М. В.* Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. 226 с.
3. *Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В.* Форми та методи стимулювання продуктивної діяльності в умовах корпоративного управління // *Ефективна економіка*. 2021. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8543 (дата звернення: 29.10.2022). DOI: 10.32702/2307-2105-2021.1.103
4. *Базалійська Н. П., Казановська М. П.* Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах // *Інноваційна економіка*. 2013. № 5. С. 103–105.

С. М. БАРИНГОЛЬЦ
аспірант, ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Київ
e-mail: sergbarin@ukr.net
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1579-6334

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ СИСТЕМНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ В ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УКРАЇНИ

Роль галузі інформаційних технологій (ІТ)

ІТ галузь відіграє все більшу роль в світовій економіці та економіці України. Беззаперечними є її значний вплив як на роботу підприємств різних галузей економіки, так і на наше повсякденне життя. Частка ІТ галузі в ВВП України складає більше 4 % з об'ємом експорту послуг 6,8 млрд дол. США на рік та зростанням щороку більше 30 % [1].

Системна інтеграція в галузі ІТ

Одним з важливих секторів ІТ галузі є *ринок системної інтеграції*. Саме компанії системні інтегратори забезпечують впровадження сучасних ІТ рішень для забезпечення ефективної роботи підприємств та задоволення потреб громадян України.

Сутністю роботи системного інтегратора є забезпечення потреб замовника у впровадженні ІТ рішень шляхом виконання наступних *етапів*: визначення задачі та формування вимог, розробка та проектування ІТ рішення, постачання обладнання та програмного забезпечення, виконання робіт з впровадження рішення, навчання персоналу замовника, сервісна підтримка та подальший розвиток ІТ рішення.

Цінністю участі компанії-інтегратора в проекті є оптимальний підбір та адаптація для виконання поставленої задачі існуючого на ринку обладнання та програмного забезпечення різних виробників (вендорів), їх інтеграція в єдину систему та оптимізація функціональних та технічних характеристик такої системи для найкращого вирішення задачі замовника.

Рішення та послуги системних інтеграторів

Якщо розглядати *продуктовий портфель системних інтеграторів*, то для провідних компаній на ринку України він зазвичай включає такі компоненти:

- *ІТ рішення*: мережева інфраструктура, системи зберігання та обробки даних, кібербезпека, уніфіковані комунікації, хмарні рішення;
- *Інженерні рішення*: центри обробки даних (ЦОД), структуровані кабельні системи (СКС), системи безпеки, аудіо-візуальні комплекси, електротехнічні рішення, диспетчеризація;
- *Бізнес рішення*: системи Enterprise Resource Planning (ERP), Customer Relationship Management (CRM), IT Service Management (ITSM), документообіг.

Комплекс *професійних послуг системних інтеграторів* включає: консалтинг, розробку проектно-кошторисної документації, роботи з монтажу та пуско-налагодження, роботи з розробки та впровадження програмного забезпечення (ПЗ), навчання замовника, сервісну підтримку.

Ринок системної інтеграції в світі та Україні

Ринок системної інтеграції в світі продовжує зростати. Об'єм світового ринку системної інтеграції оцінювався в 327,70 млрд дол. США в 2021 році. Очікується, що сукупний річний темп зростання (CAGR) складе 13,2 % у період з 2022 по 2030 рік, а об'єм ринку в 2030 році складе 955,21 млрд дол. США. При цьому, зростання всіх сегментів ринку визначає гостру конкуренцію між учасниками ринку [2].

Обсяг *ринку системної інтеграції України* за роками в доларовому еквіваленті наведений на рис. [3].

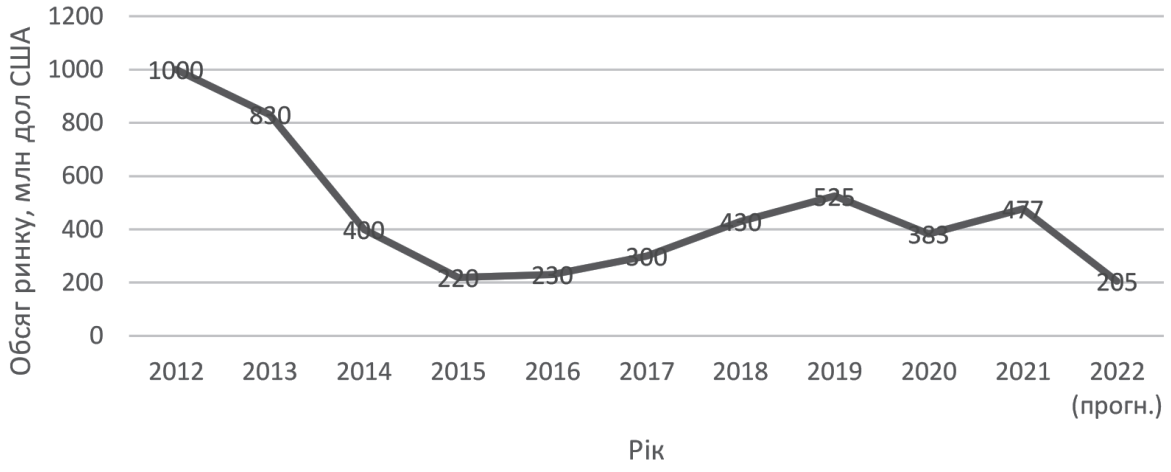
Можна відмітити, що коливання обсягів ринку напряму пов'язані зі змінами економічної ситуації в країні та кризами останніх років. Досить значний об'єм ринку в 1 млрд дол. в 2012 р. перейшов у спад, пов'язаний з нападом Росії у 2013 р. Подальше поступове нарощування об'ємів в 2015–2019 рр. зазнало впливу пандемії Covid в 2020 р. Подальший підйом в 2021 р. знову був змінений спадом в 2022 р., пов'язаним з повномасштабною війною.

Тим не менш, у некризові роки ринок демонстрував значне зростання на рівні 20–40 % на рік та досягав об'ємів близько 0,5 млрд дол. в 2019 р. та 2021 р.

Аналізуючи дані досліджень [3–5], можна зробити висновок, що ринок системної інтеграції в Україні є досить конкурентним та динамічним, він розвивається як за критерієм зростання обсягів ринку, так і з точки зору залучення і використання сучасних технологій. При цьому, оскільки ринок в значній мірі має інвестиційний характер, він є дуже пов'язаним із загальною економічною ситуацією в країні.

Основні замовники та тенденції ринку системної інтеграції

Традиційно, *основними замовниками для ринку системної інтеграції в Україні* є підприємства секторів економіки, для яких сучасні ІТ рішення є



Обсяг ринку системної інтеграції України за роками в доларовому еквіваленті

критично важливими для ведення бізнесу та надання послуг [3–5]: державний сектор, фінансовий сектор, промисловість, сектор ІТ та телекомунікацій, сектор оборони та безпеки.

Для вказаних секторів ІТ рішення є необхідним інструментом ведення підприємствами своєї діяльності, забезпечення необхідного рівня безпеки та отримання прибутку. Тому вони вкладають інвестиції в розвиток своєї ІТ інфраструктури, що в свою чергу, забезпечує підвищення ефективності ведення бізнесу (діяльності) та конкурентні переваги.

Необхідно відзначити, що події в Україні, природно, впливають на пріоритетність впровадження ІТ проектів. Так, наприклад, під час підготовки до Євро 2012, значну частку ринку займали проекти з модернізації об'єктів інфраструктури (аеропорти, стадіони, готелі, вокзали тощо). У період пандемії Covid отримали розвиток рішення для забезпечення дистанційної роботи. У період війни набули актуальність проекти з релокації підприємств, перенесення ІТ інфраструктури в хмару, рішення з кібербезпеки та рішення для застосування в військовій та безпековій сферах.

Основні *тренди сучасного ринку системної інтеграції в Україні* можна розподілити на технологічні та ринкові. Вони обумовлюються, з одного боку, сучасним розвитком ІТ технологій в світі, а з іншого — впливом специфічних факторів економічної ситуації в Україні та традицій існування вітчизняного ринку системної інтеграції.

Серед основних *технологічних трендів* можна виділити: розвиток хмарних сервісів, зростаюча актуальність рішень з кібербезпеки, розвиток рішень для дистанційної роботи, розвиток інтелектуальних рішень в сфері фізичної безпеки.

Серед основних *ринкових трендів* можна виділити: безпосередню прив'язку ІТ рішень до вирішення конкретних бізнес-задач, підвищення важливості та частки сервісів в продуктовому портфелі компаній, високу адаптивність українських системних інтеграторів до змін, формування досить вагомого пулу компаній інтеграторів, які мають високі компетенції та досвід та стабільно працюють на ринку впродовж останніх років, наміри низки українських інтеграторів розширити свою активність на ринках інших країн, вплив на ринок системної інтеграції з боку компаній розробників ПЗ в частині конкуренції за ресурси.

Загалом можна зробити висновок, що український ринок системної інтеграції розвивається згідно з світовими технологічними трендами. Важливо відзначити, що саме компанії системні інтегратори відіграють провідну роль у процесі впровадження сучасних технологічних рішень, які забезпечують підвищення ефективності роботи українських підприємств та надання сучасних сервісів громадянам України.

Інвестиційний характер галузі робить ринок чутливим та залежним від економічної ситуації в країні. При цьому він демонструє високу адаптивність до зміни зовнішніх факторів, а також пристосованість до впровадження рішень, найбільш актуальних на поточний момент для замовників.

Джерела

1. Асоціація "IT Ukraine". Ukraine IT Report 2021. URL: https://reports.itukraine.org.ua/ (Дата звернення 27.07.2022).
2. Grand View Research. System Integration Market Size, Share & Trends Analysis Report By Services (Infrastructure Integration, Application Integration, Consulting), By End Use, By Region, And Segment Forecasts, 2022–2030. URL: https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/system-integration-market (Дата звернення 18.08.2022).
3. *Кирилов І.* Незламні або системні інтегратори України в умовах війни // *Мережі та Бізнес*. 2022. № 1–2. С. 8–24.
4. *Кириллов И.* Системная интеграция в Украине: слабакам здесь не место // *Сети и Бизнес*. 2021. № 3. С. 8–27.
5. *Кириллов И.* Системная интеграция в Украине: до и после пандемии // *Сети и Бизнес*. 2020. № 3. С. 42–56.

О. В. ЯКУШЕВА
канд. екон. наук, доц. ЧДТУ

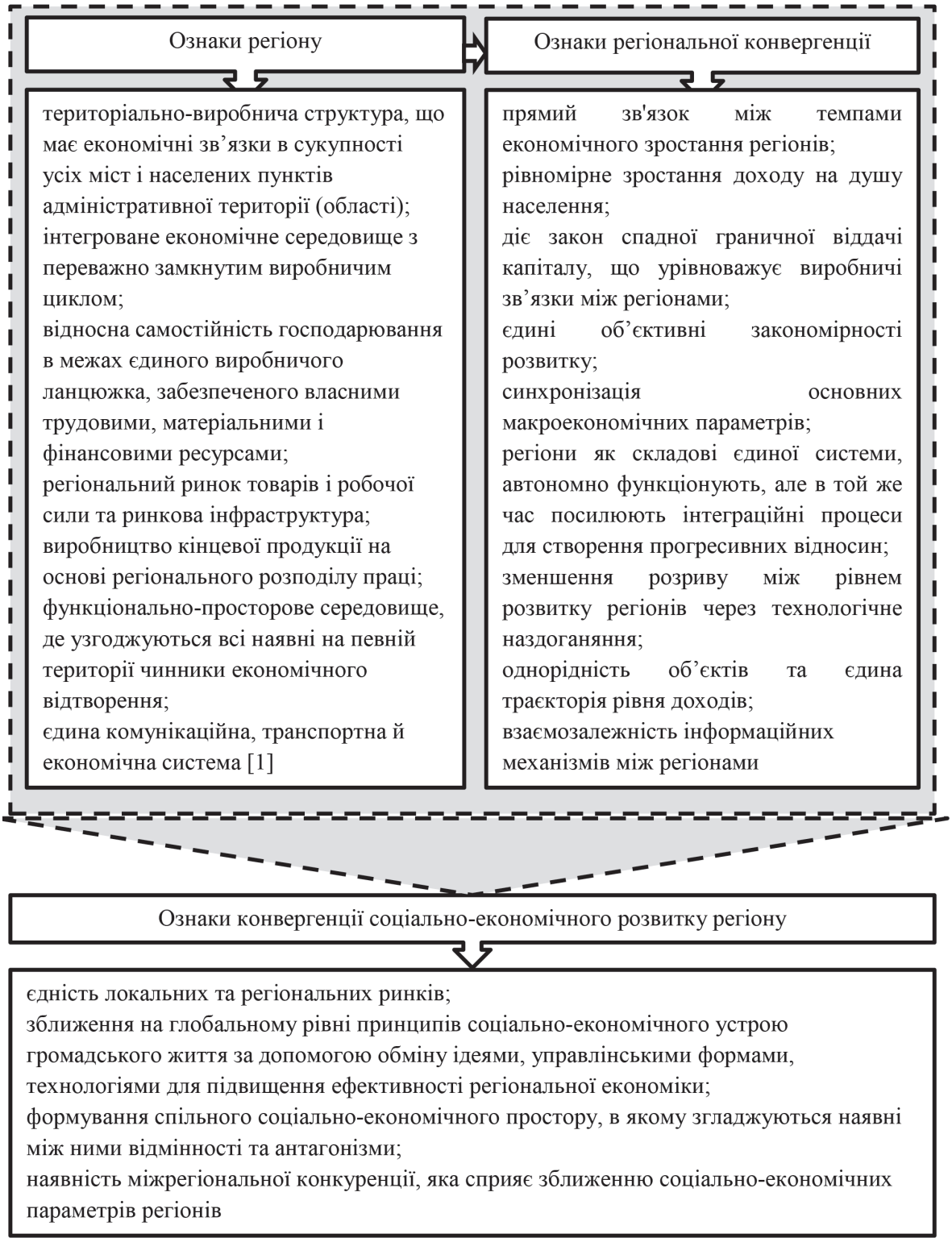
СТРУКТУРНІ ОЗНАКИ КОНВЕРГЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Відмінності у соціально-економічному розвитку регіонів мають місце майже в усіх країнах світу незалежно від їх масштабів та інтенсивності, а також економічного потенціалу, державного устрою та політичної системи. Ці відмінності, як правило, мають структурний характер та передбачають полюсне розміщення потужностей, відповідні кліматичні умови, недостатній розвиток інфраструктури, особливості політичного устрою тощо.

Регіон як структурний елемент держави виступає в різних парадигмах розвитку, має свої пріоритетні напрями дії, що визначаються специфікою його соціально-економічного простору та виступає як суб'єкт макроекономічних реформ. Його суб'єктивна роль визначається через систему міжрегіональних взаємозв'язків і взаємодії з державою, іншими регіонами України та державами. Тобто, ознаки регіону передбачають багатофункціональну систему, яка саморозвивається та формує підґрунтя для подальшого споріднення у економічному просторі — конвергентних процесів, які в свою чергу, дають змогу наступним етапом сформувати ключові ознаки конвергенції соціально-економічного розвитку регіону (рис.).

За результатами сформованих ознак можна зробити висновок, що ознаки регіону та ознаки регіональної конвергенції мають споріднені елементи, проте відрізняються векторами спрямування: регіон формує самостійні та відокремлені характеристики, конвергентний регіон функціонує на системність та згуртованість з іншими, в результаті чого цілі таких регіонів дещо відрізняються.

Це скоординовані та спрямовані на збалансування управлінські цілі, узгоджена політика управління регіональним розвитком, інтегровані системні перетворення у напрямі урівноваження регіонального розвитку тощо. Слід зазначити, що науковці розглядають конвергенцію як, з однієї сторони, необхідну умову зближення розвитку регіонів, а з іншої, як результат соціально-економічного розвитку та співпраці регіонів.



Структурні ознаки конвергенції соціально-економічного розвитку регіону
Джерело: складено автором за [5]

Враховуючи пріоритетність та значимість соціально-економічних параметрів для збалансованого розвитку регіонів, вважаємо доцільним сформувати ознаки конвергенції соціально-економічного розвитку регіону, які характеризують ключові позиції соціального та економічного зближення регіонів.

Таким чином, світовий економічний простір актуалізує питання єдності та інтеграції, поширює культуру конвергентних відносин на усіх рівнях просторового розвитку та висуває на перший план необхідність зростання усіх показників соціального, культурного, економічного, інформаційного, безпекового простору через єднання потенціалу територій як на глобальному так і на локальному рівнях.

В результаті проведених досліджень щодо особливостей побудови конвергентних відносин соціально-економічного розвитку регіонів, можна сформулювати основні завдання щодо забезпечення конвергентних процесів в регіональному просторі, які полягають в наступному:

• подолання розбіжностей між рівнями соціально-економічного розвитку регіонів та забезпечення їх синхронного зростання та функціонування;

• нівелювання соціальних, економічних, політичних, інформаційних обмежень між регіонами;

• зосередження уваги на системному згуртуванні регіонів при збереженні особистих культурних цінностей та індивідуальності територій;

• формування спільних пріоритетів соціально-економічного розвитку території та повоєнне відновлення;

• сприяння підвищенню інвестиційної привабливості регіонів через поглиблення спеціалізації регіонів;

• забезпечення тісних зв'язків між різними елементами системи.

Таким чином, в сучасному динамічному світі за умов формування новітньої системи міжнародних відносин перед країнами постають багато схожих завдань та спільних проблем, розв'язання яких можливе лише через координацію дій, поглиблення співробітництва і взаємну підтримку на усіх рівнях.

Джерела

1. Державне управління регіональним розвитком України : монографія / за заг. ред. В. Є. Воротіна, Я. А. Жаліла. К. : Нац. ін-т стратегічних досліджень при Президентові України, 2010. 288 с.

О. В. ЗАРЕМБА
здобувач освітнього ступеня магістра за спеціальністю 073 Менеджмент,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

СУТНІСТЬ ТА РІЗНОВИДИ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Стратегічне управління персоналом як вид управлінської діяльності, орієнтований на забезпечення досягнення організаційних цілей, при якому здійснюється гнучке регулювання та своєчасні зміни в діяльності з управління персоналом залежно від ступеня динамічності середовища, що робить її невід'ємним компонентом діяльності організацій у динамічних умовах її функціонування.

Сутність стратегічного управління персоналом у загальному вигляді становлять розробка стратегії перспективного розвитку персоналу, її реалізація та постійна адаптація до умов динамічного середовища, що змінюються. Ми визначаємо стратегію управління персоналом як комплексний план, призначений для забезпечення здійснення місії та досягнення цілей управління персоналом.

Ефективна стратегія управління персоналом повинна ґрунтуватися на трьох складових, які є результатом стратегічного аналізу: правильно вибрані довгострокові цілі управління персоналом, глибоке розуміння впливу факторів середовища управління персоналом, реальна оцінка власних ресурсів та можливостей підприємства у галузі управління персоналом. При аналізі цієї проблеми багато дослідників вважають за необхідне розрізняти рівні формулювання стратегії управління персоналом.

Окремі автори зазначають, що на практиці багато менеджерів успішно діють на підставі інтуїтивної стратегії управління персоналом, яка замінює їм формальне планування. Стратегія як офіційно затверджений та оформлений план досягнення цілей об'єктивно затребувана життям на етапі досягнення системою управління персоналом певного рівня розвитку, коли формально описуються бізнес-процеси, впроваджуються регламенти та процедури. Розділи стратегії управління персоналом як документа можуть бути різними залежно від особливостей організації, кваліфікації укладачів. Для конкретних кадрових заходів стратегія управління персоналом визначає такі основні параметри, як пріоритетність (на основі критерію відповідності цілям), часовий інтервал та поетапність реалізації, співвідношення власної діяльності та зовнішніх ресурсів, що залучаються, ресурсне забезпечення [1].

Стратегія управління персоналом має свої специфічні відмінні риси, основними з яких є:

1. Формулювання стратегії управління персоналом є, з одного боку, безперервним, з іншого — нерегулярним процесом. Необхідність уточнення та

корегування стратегії виникає найчастіше у випадках появи криз, нових ідей, можливостей та управлінських ініціатив.

2. При формулюванні стратегії не можна передбачати всі можливості, які відкриються під час її реалізації, використовується нечітка та неточна інформація про різні стратегічні альтернативи.

3. Стратегія управління персоналом перебуває у тісному взаємозв'язку з обраними стратегічними цілями управління персоналом. Так, стратегія, виправдана при одному наборі цілей, не буде такою, якщо цілі зміняться.

Стратегія управління персоналом тісно пов'язана із загальноорганізаційною стратегією. Їхній нерозривний зв'язок підкреслюють багато вчених: Ю. Г. Одєгов, П. В. Журавльов, С. В. Шекшня, Є. В. Олій, В. І. Маслов, І. Прокопенко, Д. А. Аширов та ін. Як правило, виділяють два можливі варіанти взаємозв'язку стратегії організації та стратегії управління персоналом. При першому, широко розповсюдженому варіанті стратегія управління персоналом розуміється як залежна похідна від стратегії організації в цілому. Менеджери з управління персоналом повинні пристосовуватися до дій керівництва організації, які продиктовані інтересами організаційної стратегії. Другий варіант передбачає, що стратегія організації та стратегія управління персоналом розвиваються паралельно та закріплюються як єдине ціле. Це передбачає залучення менеджерів з управління персоналом до вирішення загальностратегічних завдань, а також наявність у них високого ступеня компетентності, завдяки якому вони можуть розглядати сферу персоналу з точки зору перспектив розвитку всієї організації та робити власний внесок у розробку загальної стратегії. Теоретично можливим є також ізольований підхід до формування стратегії управління персоналом, коли вона розробляється як автономний план дій окремо від загальної стратегії [2]. Такий підхід характеризує поняття "управління персоналом" як сферу інтересів виключно фахівців з кадрових питань.

Визначивши поняття та основні характеристики стратегії управління персоналом, перейдемо до розгляду видів цих стратегій. Питання класифікації стратегій управління персоналом присвячували свої роботи В. І. Маслов, В. С. Половінко, О. Т. Зуб, В. Р. Веснін, Н. М. Армстонг, Р. Марр, Р. Шмідт та ін. [3]. Кожен з них пропонував власну класифікацію кадрових стратегій у рамках предметної галузі дослідження. Спробуємо систематизувати наявні напрацювання та пропонуємо такий поділ стратегій управління персоналом:

1. Залежно від об'єкта: децентралізована — що враховує специфіку умов діяльності для великих багатопрофільних організацій, підрозділи якої функціонують у різних економічних, демографічних, соціальних умовах тощо; централізована — для невеликих, вузькоспеціалізованих організацій із однорідним складом персоналу.

2. За способом реагування на зміни середовища: внутрішня — система управління персоналом реагує пристосуванням до змін організації та середовища; зовнішня — система управління персоналом намагається змінити середовище, для того щоб вона краще відповідала можливостям системи та організації загалом.

3. З точки зору вибору стратегії: інноваційна — характеризується наявністю у персоналу схильності до інновацій та можливості реалізації нововведень у всіх сферах діяльності організації; орієнтована на поліпшення якості — передбачає активне залучення персоналу у вирішення проблем, наприклад, за допомогою організації "гуртків якості"; стратегія скорочення витрат — спрямовано оптимізацію чисельності персоналу, передбачає заохочення економії витрат основної діяльності.

4. Залежно від типу загальної стратегії організації: стратегії підприємництва, стратегії динамічного зростання, стратегії прибутковості, стратегії ліквідації, стратегії різкої зміни курсу.

5. Залежно від основи стратегії: стратегія, яка базується на ресурсах, що є в розпорядженні організації; стратегія, яка базується на умовах, в яких функціонує організація; стратегія, яка керується амбіціями.

6. Залежно від стадії розвитку організації: стратегія на стадії зародження; стратегія на стадії зростання; стратегія на стадії зрілості; стратегія на стадії скорочення та реорганізації чи ліквідації.

7. Залежно від механізму розробки та формалізації: інтуїтивна (низький ступінь формалізації процесу, одноособовий стиль управління); авторитарна (високий ступінь формалізації процесу, одноосібний стиль управління); класична (високий ступінь формалізації процесу, партисипативний стиль управління); спонтанна (низька ступінь формалізації процесу, партисипативний стиль управління).

8. За характером: реальна та декларативна.

9. Залежно від визначальних умов оточуючого середовища: стратегія обумовлена динамізмом оточуючого середовища та стратегіями конкурентів; стратегія, що визначається змінами в технології, організаційній структурі; стратегія, що визначається фінансово-економічним станом організації (ситуація банкрутства); стратегія, що визначається рівнем ринкових відносин у внутрішньоорганізаційних і зовнішніх зв'язках прийняття (стратегія маркетингу персоналу).

10. Залежно від цілей та засобів: стратегія інвестування — велика гнучкість і пристосовуваність працівників, функціональні повноваження значні і чітко не сформульовані; ініціативність працівників обмежена високим рівнем директивного контролю та жорсткою системою звітності; стратегія стимулювання — підтримка мінімальної чисельності персоналу з чітко регламентованими вузькими повноваженнями, чіткий зв'язок між зусиллями, що докладається та рівнем оплати праці; стратегія залучення — значна частка висококваліфікованих співробітників, постійний розвиток та стимулювання творчості та ініціативи, робота в командах на основі самоконтролю, висока відданість співробітників організації.

Тож, опрацьована нами класифікація видів стратегій хоч і може бути продовжена, але з менш істотних підстав та критеріїв. Стосовно різних класифікацій стратегій вірним є твердження: неважливо, які види стратегій розглядає організація, важливо, щоб її керівництво та співробітники чітко розуміли, якої лінії поведінки дотримується організація у сфері управління персоналом.

Підсумовуючи, можна сказати, що стратегія управління персоналом як основний елемент стратегічного управління персоналом є місткою та багатоплановою категорією, яка має свої характеристики, особливості та може бути класифікована за різними підставами. В цілому, стратегія управління персоналом закладу охорони здоров'я являє собою комплекс рішень і дій щодо формулювання та реалізації кадрової стратегії, покликаної забезпечити ефективне використання та розвиток інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу для досягнення цілей медичного закладу.

Джерела

1. *Грішнова О. А.* Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики / О. А. Грішнова, О. С. Заїчко // *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. С. 52–57.
2. *Вороніна А. В.* Стратегічне управління: навч. посіб. / А. В. Вороніна, А. Ю Берьозкіна. Кам'янське: ДДТУ, 2017. 418 с.
3. *Петрова І. Л.* Ідентифікація стратегії управління персоналом: родові ознаки та видові відмінності // *Україна: аспекти праці*. 2011. № 5. С. 9–14.

В. С. КРАВЧУК

студ. 3 курсу факультету економіки, ДНУ ім. Олеся Гончара

Т. А. СМИРНОВА

науковий керівник, викладач кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту, ДНУ ім. Олеся Гончара

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Незалежно від того, працюєте ви в команді продажів, обслуговуєте клієнтів чи керуєте філією великої корпорації, кожен професіонал потребує мотивації, щоб виконувати свою роботу якнайкраще. Багато компаній пропонують заохочення для своїх співробітників, щоб надихнути їх на досягнення більшого, але може бути важко знайти стимули, які надихнуть кожного члена команди працювати на високому рівні, особливо для великих компаній з ієрархічною організаційною структурою.

Хороша організація прагне максимально ефективно використати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найповнішої віддачі співробітників на роботі.

Показники кожного співробітника мають ключове значення, адже низька мотивація персоналу призводить до падіння продуктивності всієї компанії. Саме тому проблема мотивації співробітника з кожним роком стає все акту-

альнішою. Наскільки ефективна та правильна система мотивації працівників, настільки і буде продуктивна їх робота [1].

У великих організаціях система мотивації розробляється цілими командами та відділами, а у малих компаніях зі штатом до 50 осіб керівники часто розгублюються, не знаючи як самостійно впровадити систему мотивації. Через це страждає і бюджет, і продуктивність, і керівник. Ось найпоширеніші помилки власників бізнесу, які ведуть до втрати мотивації працівниками:

- створення неприємної атмосфери на роботі — плітки, булінг, відсутність командної роботи;
- неприйнятна поведінка керівника — крики, присоромлення співробітника перед усіма, перекладання своїх обов'язків, завжди поганий настрій;
- відсутність нагороди за досягнутий результат;
- незрозуміла система мотивації та бонусів [3].

Для того, щоб уникнути цих помилок треба впровадити ефективну систему мотивації. Першим етапом слід зробити анкетування. Суть полягає в тому, щоб компанія в подальшому обрала бонуси, які дійсно турбують її співробітників, оскільки нагорода, яка приваблює одну частину працівників, може бути не цікавою для другої. Для дослідження рівня мотивації працівників використовуються різноманітні опитувальні методики та анкети [2]. Наприклад, існує методика "Вивчення мотиваціїї до успіху" (Т. Елерс). Вона допоможе виявити ступінь індивідуальної орієнтації на успіх в різних життєвих ситуаціях, щоб розуміти загальний рівень мотивації співробітника. Також є "Опитувач визначення джерел мотивації" (Д. Барбуто і Р. Сколл). Автори опитувальника розглядають мотивацію як динамічне і практично незмірне явище, тому в опитувальнику акцент зроблено на основних джерелах мотивації як фундаментальних особистісних утвореннях [3]. Найголовніше — дізнатися, що рухає людиною, чого він прагне, виконуючи свою роботу, співвіднести бажання та цілі працівника з цілями організації.

Далі, виходячи з бюджету організації слід обрати методи мотивації. Вони бувають матеріальні та нематеріальні. Перший вид пов'язаний з грошовою винагородою: премії, відсоток від роботи, бонуси, підвищення зарплати. Саме матеріальна мотивація вважається найбільш ефективною. Нематеріальний метод має на увазі різноманітні заходи: участь в міжнародних конференціях, навчання за рахунок компанії, відпустка, додатковий вихідний, кар'єрний ріст, облаштування офісу новими зонами, поїздки, корпоративні змагання та ігри, тощо [2].

На цьому етапі важливо спілкуватися з працівниками. Приділяючи короткий час розмовам із співробітниками, можна дізнатися, що їх цікавить. Розмови мають бути регулярними, щоб керівник розумів, що є цінним для своїх співробітників на даний момент, і вбудовував це в систему мотивації.

Професіонали із ради тренерів Forbes склали поради для керівників при впровадженні системи мотивації. Ось декілька з них:

- заохочуйте творчість та ідеї — коли співробітник приходить з ідеєю та горить нею, ви можете отримати, по-перше, нові ідеї та підходи у роботі, по-друге, мотивованого співробітника.

- дозвольте працівникам обирати власні стимули — надання працівникам відчуття вибору і контролю своєї мотивації залучить їх набагато більше, ніж пропонування загальних та звичайних стимулів.
- допоможіть їм відчути, що вони змінюють ситуацію — людям потрібно відчувати, що вони виконують значущу роботу, яку відкрито визнають і цінують. Співробітники повинні відчувати, що вони змінюють ситуацію, незалежно від їх посади [1].

Підсумовуючи вище викладене, можна зробити висновок про необхідність використання методів як матеріального, так і нематеріального заохочення для успішної діяльності будь-якої бізнес-структури. Співробітник виконуватиме свою роботу якісно та сумлінно, якщо він у цьому зацікавлений, тобто мотивований. Головне, дотримуватися балансу мотивації та пам'ятати, що надмірна мотивація так само погана, як і її відсутність.

Джерела

1. 10 Ways To Keep Employees Motivated At A Large Business. [Електронний ресурс] // *Forbes*. 2022. Режим доступу: https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2022/01/25/10-ways-to-keep-employees-motivated-at-a-large-business/?sh=28e7dbec1f35
2. How Major Companies Motivate Their Employees. [Електронний ресурс] // *Next Generation*. Режим доступу: https://www.nextgeneration.ie/blog/2015/09/how-major-companies-motivate-their-employees?source=google.com
3. Як мотивувати працівників? [Електронний ресурс] // *РемОнлайн*. 2020. Режим доступу: https://remonline.ua/blog/employee-motivation/

В. В. ВОЙЦЕХОВСЬКА

магістр, 1 курс, ФЕУ, КНЕУ, м. Київ

УМОВИ КРИЗОВОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

В даний час економіка України має ознаки великої кількості серйозних труднощів. Теперішня криза спричиняє зниження рівня виробництва, збільшення безробіття, зниження прибутку населення та утворення кризових областей. У цих значно складних та важких умовах усе більшої актуальності набувають елементи попередження, створення, перетворення та зменшення негативного явища на положення регіонів соціально-економічних криз. Також, теперішнє положення регіонів України є одним із трудних питань державної регіональної політики. Відсутність точних законодавчо закріплених показників та умов кризи соціально-економічного розвитку регіону призво-

дить до утворення проблемних регіонів, у тому числі кризових. Отже, можна зробити висновок, що в даний час попередження утворення кризових регіонів майже не передбачено державною регіональною політикою. Головні заходи мають вектор на вирішення найважливіших проблем, які уже існують на знищення їх наслідків, мало звертаючи увагу на превентивні заходи з метою попередження утворення криз соціально-економічного розвитку регіонів України. За таких умов властивої актуальності набирають питання попередження утворення криз соціально-економічного розвитку регіону.

Умови кризовості соціального розвитку регіонів України:

- несприятлива демографічна ситуація у регіонах держави, внаслідок чого збільшується кількість осіб пенсійного віку, зростає демографічне навантаження на працездатну частину населення, зменшується чисельність економічно активного населення як потенційного джерела формування та розвитку трудового потенціалу регіону, і як наслідок
- погіршення умов до економічного зростання;
- зменшення рівня освіченості населення як основного генератора ідей та основи інноваційного зростання економіки регіону, що знижує рівень регіонального розвитку і породжує його циклічність;
- погіршення криміногенної ситуації у багатьох регіонах держави, що з однієї сторони, зумовлено відсутністю виваженої політики сприяння розвитку молоді, залучення їх до високопродуктивної професійної діяльності, культури, туризму тощо, з іншої
- наявністю асоціальних явищ, таких як високий рівень безробіття, низький рівень життя, що штовхає молодь до пошуку “легких грошей”;
- низький рівень здоров’я населення, що зумовлено нерозвиненістю соціальної інфраструктури (зокрема закладів охорони здоров’я, побуту), небезпечною екологічною ситуацією у багатьох регіонах (особливо в тих, у яких розвинено галузі важкої індустрії) [1, *11*].

Цілями державної стратегії регіонального соціально-економічного розвитку України на період 2014–2024 рр. визначені такі:

• Ціль 1 — збільшення рівня конкурентоспроможності регіонів — полягає в утворенні сприятливих умов для розкриття регіонами особистого потенціалу та продуктивного застосування конкурентних переваг регіональної економіки.

• Ціль 2 — територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток — передбачають: виконання насамперед завдань і здійснення заходів, спрямованих на вирішення актуальних проблемних питань Донецької та Луганської областей, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя; недопущення поглиблення регіональних диспропорцій у доступі населення насамперед до базових соціальних, комунальних, адміністративних, транспортних, інформаційних та інших послуг; створення умов для співробітництва регіонів.

• Ціль 3 — ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку; – передбачає створення бази для реалізації ефективної державної регіональної політики; – механізму та інструменту державного управління регі-

ональним розвитком, що сприятиме розв'язанню проблем регіонів, вимагає насамперед децентралізації державних повноважень шляхом їх передачі на місцевий рівень з одночасною передачею відповідних фінансових ресурсів, удосконалення процесів стратегічного планування та виконання поставлених завдань на всіх рівнях, запровадження ефективного механізму координації дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування під час реалізації галузевих пріоритетів і завдань на різних територіальних рівнях [2, *103*].

Превентивними способами антикризового управління соціально-економічного розвитку регіону є:

- організаційні способи через поліпшення організаційної складової менеджменту регіональним розвитком та її проектування у векторі забезпечення втілення дій антикризового регіонального керування соціально-економічним розвитком; персоніфікацію механізмів керування на різних етапах;
- економічні способи шляхом збільшення дохідної частки місцевих бюджетів через посилення платіжної дисципліни промисловостей регіону;
- розпорядчі способи, які передбачають поліпшення діючої нормативно-правової бази, яка керує механізмами регіонального розвитку кризових територій на шляху внесення відповідних додатків щодо антикризового регулювання саме на регіональному етапі, зокрема поліпшення Закону України "Про стимулювання розвитку регіонів" та розробки нового законопроекту "Про антикризове регулювання регіонального розвитку".

Диспропорції розвитку регіонів України обумовлена необхідність застосування диференційованого механізму до втілення регіональної державної політики та заохочення розвитку окремих областей. Відповідно до забезпечення стратегічного підвищення рівня економіки регіонів України цілі регіональної політики полягають в:

- особистому визначенні регіонами довготривалої стратегії соціально-економічного розвитку, вибір механізмів її втілення;
- розвиток самостійності регіонів у створенні й видатках бюджету області відповідно до компетенції органів регіонального керування; участь територіальних громад в керуванні регіональним розвитком;
- активне залучення органів місцевого самоврядування та громадян до механізмів керування і подолання соціально-економічних труднощів розвитку території;
- залучення інноваційних технологій та способів владнання соціально-економічних труднощів регіонального розвитку.

Також потрібно запровадити адміністративну реформу [3, *152*] способом реформування державної влади та місцевого самоврядування, що має збільшити продуктивність керування регіональним розвитком України. Головними шляхами покращення відносин між центральними та регіональними органами влади в галузі керування соціально-економічним розвитком слід визнати:

- забезпечення доступу місцевої влади до фінансових ринків, кредитних ресурсів;
- встановлення нових критеріїв адміністративної відповідальності керівників органів місцевого самоврядування та розпорядників бюджетних коштів;
- запровадження нових принципів та механізмів відносин "влада – громадськість" щодо формування програм, механізмів підзвітності та громадського контролю;
- зміна грошового забезпечення регіональних програм відповідно до змін функцій щодо забезпечення належного розвитку соціальної сфери регіонів і надання населенню соціальних послуг належної якості [4, *288*].

Джерела

1. *Абрамова І. О.* Аналіз соціально-економічного розвитку регіонів України на предмет кризовості // *Економічний аналіз: зб. наук. пр.* / редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль : Видав.-поліграф. центр Тернопільського нац. екон. ун-ту "Економічна думка". 2014. Т. 15. № 1. С. 6–15.
2. *Ярошенко І. В., Семигуліна І. В.* Аналіз стратегічних підходів та проблемні питання щодо організації прогнозування соціально-економічного розвитку в країнах ЄС та Україні // *Проблеми економіки*. 2015. № 3.
3. Адміністративні послуги місцевих органів державної виконавчої влади: монографія / [А. О. Чемерис, М. Д. Лесечко, А. В. Ліпенцев та ін.] / за заг. ред. А. О. Чемериса. Львів : Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2004. 152 с.
4. Державне управління регіональним розвитком України : монографія / [за ред. В. Є. Вороніна, Я. А. Жаліла]. К. : НІСД, 2010. 288 с.
5. *Барицька В. Г.* Проблеми реформування системи прогнозування та планування соціально-економічного розвитку держави // *Фінансовий простір*. 2011. № 2 (2). С. 80–84. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://fp.cibs.ck.ua/files/1102/11bvgprs.pdf
6. Україна: перспективи розвитку (Консенсус-прогноз) : періодичне видання Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. 2014. Вип. 35 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.me.gov.ua
7. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 р. № 385 [Електронний ресурс]. Режим доступу : www.rada.gov.ua

А. І. КОЗЛОВА
канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІУЕБ МАУП
https:/orcid.org/0000-0003-2336-4600

М. А. ПИЛИПЧУК
магістрант, ННІУЕБ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Стратегія менеджменту персоналу є найважливішою передумовою формування успішного управління в сучасних умовах функціонування та розвитку організацій. Ефективне функціонування та розвиток організації в сучасних умовах господарювання визначається адекватною стратегією ефективного використання та розвитку персоналу, яка є одним з найважливіших інструментів реалізації основних функцій системного управління. Стратегія менеджменту персоналу відбиває довгострокові інтереси організацій. На думку фахівців, стратегічне управління і концепція менеджменту персоналу можуть підвищити конкурентоспроможність організації, створити її додаткові цінності, підвищити ефективність управління.

Проблеми стратегії менеджменту персоналу досліджували такі вітчизняні науковці як: Богиня Д. П., Грішнова О. А., Дмитренко Г. А., Колпаков В. М., Колот А. М., Лазарева Г. В., Щокін Г. В. та багато інших. Відомі наукові праці з даної проблеми таких зарубіжних вчених, як: Десслер Г., Зигерт В., Камерон К., Хекхаузен Х. та ін.

Стратегія є тим організуючим початком всіх прийомів, методів, технологій, що дозволяє досягти поставлених цілей за умови її відповідності об'єктивним законам. У найбільш широкому розумінні під стратегією менеджменту персоналу організації розуміється система довгострокових цілей управління персоналом, які визначаються ідеологією і загальними завданнями розвитку організації, а також вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення [1, *65*]. Стратегію менеджменту персоналу розглядають як генеральний перспективний план дій організації у сфері кадрової політики та управління кадровою роботою, що визначає її форми і напрями, джерела і способи формування персоналу, які забезпечують досягнення стратегічних цілей розвитку організації [3, *62*]. Стратегії та методи мають одну логіко-розумову генетичну базу, але з різними фокусуваннями, пов'язаними з відмінністю замовлення на нормативні узагальнення. Діяльність стратегічного рівня характеризується абстрактністю, вимагає розвинених стратегічних здібностей, а діяльність тактичного рівня характеризується конкретністю завдань. Стратегія також визначається цілями держави, які, в свою чергу, визначаються цілями суспільства або цілями правлячої еліти (коли ці цілі не збігаються) і полі-

тичним режимом, які реалізують політичну доктрину. Стратегія визначає структуру, форму управління, методи, методики, технології стратегічного управління і тактичну діяльність [3, *65*].

Діяльність персоналу організацій є системою, яка самоорганізується, а персонал повинен організовувати себе з метою збереження своєї цілісності. Людина творить саму себе через діяльність у світі. Людина і світ, суб'єкт та об'єкт пізнання перебувають у процесі коеволюції [2, *76*]. Людина, персонал підприємства як суб'єкт конструює реальність, і можливості цього конструювання зустрічаються з позиції синергетики у різних планах. Усвідомлення множинності шляхів розвитку складних систем, наявності альтернатив безпосередньо з усвідомленням можливості поліпшити світ з пошуком блага. Персонал здатний скорочувати тривалий та складний шлях еволюції шляхом резонансного порушення складних структур. Визначивши параметри порядку складних систем, він може розрахувати або якісно визначити можливі структури атрактори для цих систем та за допомогою малих, але топологічно правильно організованих, резонансних впливів виводити процес розвитку на бажані траєкторії.

Персонал може активно втручатися у процес конструювання структур, у процес їх коеволюції, спільного та сталого розвитку. Один із принципів синергетичного холізму — це принцип топологічно правильної, резонансної сполуки щодо простих структур у складні, стійко еволюціонують у цілісності з тим, щоб прискорити темп розвитку єдиної складної структури, що утворилася, і наблизити бажаний майбутній стан. В результаті резонансного об'єднання єдина структура в результаті набуває більш високого темпу розвитку, ніж темп розвитку самої структури, що швидко розвивається, до об єднання. Вигідно розвиватись разом, бо це призводить до зменшення речових, енергетичних, духовних витрат. Складні системи мають як деяку глибину пам'яті, а й вплив, тяжіння майбутнього [3, *73*].

Уявлення про стратегії діяльності персоналу організацій та стратегічне бачення майбутнього в сучасних умовах виходять на перший план. Сучасна установка в управлінні — це не просто передбачення бажаного майбутнього, а й його створення, конструювання, вміння спрямовувати розвиток організацій у напрямі до тенденції розвитку. Персонал є визначальним для вибору стратегії дії. Персонал організації є дизайнером своїх дій. Світ йде до єдності через збереження різноманітності біологічних видів, типів соціальних організацій, культур та мов, просторів індивідуальної творчості [2, *93*]. Отже, синергетика пропонує теоретичну базу для дизайну діяльності персоналу підприємств.

Під дизайном розуміється не лише "... художнє конструювання предметів, інтер'єрів: проектування естетичного вигляду предметного середовища" [4, *199*] або різновид проектної діяльності, зайнятої виробництвом та відтворенням (збереженням) значущих для людини якостей предметного середовища [4, *198*], а також дизайн людини, персоналу організації.

Під метою дизайну тоді слід розуміти "побудову космосу, створюваного не богами, а Людиною" [4, *122*]. Поступово "концепція тотального проек-

тування переросла по суті в концепцію соціального проектування" [4, *121*]. Проти використання понять — дизайн людини, персоналу організації, існують аргументи: людина генетично запрограмована та може бути вільною, людина є соціально зумовленою особистістю, яка спроектована соціумом. Людина є автономною, самоврядною системою. Наукове людствознавство не може виключити з розгляду пізнавальне ставлення людини до самого себе та свого місця у світі, не може заперечувати у неї свідомості та самосвідомості, свідомого проектування себе та реалізації цього проекту у матеріалі власної історії [1, *64*]. Людина потенційно сама може розробити та реалізувати свій професійний та життєвий проект.

Взаємозалежність культури людини, що представляється як культура індивіда, суб'єкта, особистості, індивідуальності визначають культуру її стратегічного самоврядування та реалізації функції суб'єкта управління проектами. Культура суспільства, виробництва визначається культурою людини, а її формування визначається стратегією. Впливає на стратегію людини система управління знаннями в суспільстві, галузі економіки, організації та самої людини. Результати досліджень показують, що реалізація цієї схеми ускладнена через такі проблеми [1–3]:

- в українській економіці майже відсутній стратегічний маркетинг персоналу, який визначає потреби в кадрах у стратегічній перспективі;
- проблеми зв'язку та ефективної співпраці між закладами професійної освіти, МОН України та підприємствами (система освіти та науки недостатньо враховує потреби у кадрах для підприємств).

Відтак, персоналу організацій необхідно брати участь у реалізації проектів удосконалення власної діяльності. Загальновідомо, що різноманітність цілей як складної організаційної системи, так і особистості можна ув'язати у вигляді "дерева цілей", основою якого є мета організації, життя людини.

Дерево цілей, що використовується в якості основи механізму цільового управління, дозволяє визначати функціональну, організаційну структуру діяльності, пов'язати в єдину систему: цілі, засоби реалізацію цілей та використовувати це як специфічну форму прояву у дії механізму управління. Цей механізм управління, як відомо, відноситься до програмноцільового управління. Він базується на грамотному цільовому підході (системі принципів, що визначають стратегію планової діяльності персоналу організації) і використовує програми та цільові методи, засновані на комплексному аналізі чинників, що впливають на розробку складного механізму сукупності заходів і дій, які призводять до досягнення поставленої мети. Використання комплексних цільових програм як форми і механізму управління (самоврядування) пов'язане з розробкою цільових програм [3]. Досвід використання цільових програм призводить до висновку, що вони інваріантні щодо методології та технології існуючої практики планування життя, року, дня, чітко визначають цільовий характер виконання заходів, ніж робота працівників організації на підставі звичайного плану, бо несе в собі визначеність кінцевих результатів.

Джерела

1. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Тов. "Знання", КОО, 2001. 254 с.
2. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В., Згалат-Лозинська Л. О.* Стратегія розвитку людства. Новий гуманізм в освіті: науково-публіцистичне видання / за заг. ред. Дмитренко Г. А. К.: ДКС-центр, 2021. 257 с.
3. *Колпаков В. М.* Концептуально-технологічні основи розвитку стратегічного мислення // *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.* / Ун-т менедж. освіти НАПН України. К .: Атопол, 2014. С. 62–76.
4. *Никифоренко В. Г.* Стратегічне управління людськими ресурсами. Одеса : Атлант, 2014. 209 с.

А. Ю. РУЧКА

студентка 2 курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності "Маркетинг", Навчально-науковий інститут Європейська школа бізнесу Міжнародного Європейського Університету

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ У СФЕРІ ФЕШН-ІНДУСТРІЇ

На перший погляд, індустрія моди — це захоплююча сфера суцільного глянцю, гламуру й кутюру. Для споживача мода виблискує розкошами з останніх колекцій, прагнучи зачарувати його подіумним видовищем (або рекламною картинкою) та доправити до вітрини.

Мода обіцяє споживачу самореалізацію шляхом споживання. А дизайнера змальовує як певного деміурга — творця, що ощасливлює публіку своїми талантами та відчуттям актуальності. Феномен моди посідає важливе місце серед інших соціальних явищ і є об'єктом вивчення соціологів, психологів, філософів, мистецтвознавців і культурологів. Мода утворює динамічну ціннсну систему, вона володіє унікальною здатністю постійно транслювати соціокультурні і естетичні цінності, тому знакові події моди і приховані пружини її складного механізму не перестають цікавити професіоналів у сфері журналістики, економіки, бізнесу і в цілому представників різних категорій соціуму. При цьому мода має важливий етично-етичний потенціал, формуючи смаки і відображаючи актуальні тенденції в житті суспільства [1, *22*].

В XXI столітті, разом зі змінами законодавства і розширенням ЄС та різноманітних зон економічного співробітництва, відбувається поступове усунення кордонів та торговельних бар'єрів. Щосезону, лише на основних світових подіумах (Париж, Нью-Йорк, Мілан, Лондон), демонструється більше 250 колекцій. Деякі з них тиражуються і успішно продаються по всьому світу, деякі копіюються і реалізуються як імітації та підробки. Діяльність одних

дизайнерів розхвалюють журналісти, редактори модних глянців і блогери, творчість інших критикують, але більшість того, що показується на подіумах, не викликає особливих емоцій чи ажіотажного попиту. Як в цих умовах заявити про себе? Як бути поміченим? Деякі дизайнери сподіваються "прорватися" завдяки грандіозному показу. Але, скажімо Dior, виділяв на покази Гальяно мільйони. Що тут може протиставити молодий дизайнер з обмеженими фінансами? Справа навіть не в оригінальності: важливо, щоб до вас прийшли, написали, розшерили й захотіли купити. А для цього, крім грошей, потрібен час та зв'язки. Але і це не головне, бо вплив подіумних колекцій на покупки фешн-речей важко передбачити. Серед аналітиків взагалі поширена думка про втрату актуальності дефіле як такого (якщо тільки у Вас у першому ряду не сидить Леді Гага з Анною Вінтур). Та навіть резонансне дефіле зовсім не гарантує прибутків.

Практика показує, що переважну частину прибутків підприємства індустрії моди отримують не від колекцій, показаних на дефіле, а від базових товарів, що продаються великими тиражами в магазинах. Тому будинки мод більшості переможців різноманітних Fashion Awards отримують річний прибуток, менший ніж прибуток масового виробника чи продавця fast fashion за один день. З іншого боку, без креативної складової не буде сформовано привабливого іміджу і споживач не проявить інтересу до фешн-пропозиції. Тому, коли творчість креативного дизайнера широко висвітлюється в пресі, то це привертає до нього інвесторів і дає йому базу для подальшого розширення бізнесу. У сучасній дійсності засоби масової інформації відіграють велику роль у формуванні громадської думки. Вони не лише поширюють певні стереотипи та образи, але й створюють їх. Саме засоби інформації зараз формують образ сучасної жінки: її поведінка, стиль життя, зовнішній вигляд і навіть риси характеру. Тобто, через ЗМІ транслюється ідеальний образ, який вбирає всі риси властиві жінці, на думку сучасного суспільства. У сучасних умовах роль розповсюджувача займають fashion-журнали. Феномен моди раніше мало розглядався через призму журналістики. Однак сьогодні теми моди та стилю життя стають дедалі актуальнішими. Вони піднімаються не лише у fashion-журналах, а й по телебаченню, інтернету та мають значну аудиторію. Подібний інтерес споживачів до цієї інформації виник завдяки масовому поширенню моди у суспільстві.

До початку XX століття, мода була важливим соціальним маркером, з його допомогою індивідуум говорив оточуючим — ким він є, на якому щаблі суспільства знаходиться і багато іншого. Відповідно, костюм вищого суспільства був найновішим чи трендовим за мірками того часу і чим нижча була людина, тим біднішим був його одяг і старіша викрійка суконь. Це породило своєрідну гонку, коли бідні верстви населення прагнули бути схожими на титулованих осіб хоча б зовні. Сукні перешивались, старі костюми аристократів переходили їхнім слугам тощо. Проте ситуація змінилася завдяки технічному прогресу, коли пошиття сукні перестало бути індивідуальним і на світову сцену вийшло масове виробництво. Мода стала доступна не тільки верхнім верствам суспільства, а й загалом кожній людині. "Я думаю, багато

людей бояться моди, так як вона лякає їх або позбавляє впевненості, вони відкидають саму думку. Зазвичай ті, хто висловлює своє невдоволення якимось явищем просто відчуває себе знехтуваними більш успішною групою і засуджує те, що з нею пов'язане. Те, що ви хочете носити красиву сукню від Carolina Herrera, замість звичайного одягу. Це ще не означає, що ви безглузді. Мода чомусь змушує людей нервувати". (Анна Вінтур — головний редактор американського Vogue) [2].

Великий ринок товарів, різні марки та бренди, орієнтовані на різні цінові категорії, зараз дозволяють набагато більшій кількості людей слідувати за модою, визначати себе в соціумі завдяки їй і виражати свою індивідуальність. Для того, щоб бути в ногу з модою, потрібно завжди знаходиться в її інформаційному полі, яке в даний час для великої аудиторії представляють fashion-журнали. Вони в доступній формі і за доступною ціною детально розбираються нові колекції знаменитих дизайнерів, а також представляються марки і бренди мас-маркету, які пропонують схожий продукт, але в більш демократичному виконанні. Однак мода не є єдиною темою даних журналів, оскільки вона нерозривно пов'язана із соціумом, fashion-журнали охоплюють також теми культури, відпочинку, дозвілля, стосунків та багато інших. Завдяки цьому вибудовується концепція роботи журналу, а також його вид та стиль життя, що він транслює. Саме через fashion-журналістику формуються стереотипи суспільства споживання, які закріплюються у реципієнтів у свідомості.

На сьогодні в нашій країні, а також у всьому світі публікуються та друкуються різноманітні глянцеві журнали, які приваблюють читачів різного віку, і кількість цих журналів зростає кожного дня. Однак відомо, що показники читання таких журналів низькі, адже з розвитком сучасних технологій ЗМІ почало активно видавати свої онлайн-журнали, якими набагато простіше користуватися у повсякденному житті. Інтернет приніс цілком нову перспективу у світ видавничої справи своєю зручністю та інноваціями. Саме завдяки широкому використанню Інтернету з'явився новий вид глянцевих періодичних видань, які називаються електронними або онлайн-журналами. Оцифрування журналів та їх публікація у повністю цифровому середовищі відбувається набагато швидше, ніж в газетній журналістиці. Люди, які постійно використовують мобільні пристрої, більше стежать за цікавим для них контентом у цифрових медіа, аніж купують журнали в кіосках з пресою. Доступні з мобільних телефонів, планшетів чи комп'ютерів подібні електронні журнали відкривають значні можливості для видавців, журналістів та рекламодавців. Останнім часом друковану продукцію все частіше перетворюють на цифрові видання, щоб пропонувати її користувачам в Інтернеті. Традиційна преса досі продовжує захищати свої інтереси, але попри це, вона також прагне охопити користувачів у цифрових засобах масової інформації. Інколи веб-сайти або електронні видання деяких глянцевих журналів навіть меньш популярні, ніж друковані, тому я і хочу розказати про одну із таких популярних версій глянцю, як всесвітньо відомий модний журнал Vogue та його маркетингову діяльність.

Джерела

1. *Кудіна А. В.* Система бренд-менеджменту підприємств Fashion- індустрії // *Маркетинг і цифрові технології*. 2021. Т. 5. № 1. Р. 113–125. URL: https://mdt-opu.com.ua/index.php/mdt/article/view/132
2. Журнал Vogue. URL: https://vogue.ua/

І. Г. ПАВЛОВСЬКА
канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу,
Університет митної справи та фінансів

А. А. МАСЛЕННІКОВА
студентка 4 к. спеціальності "Маркетинг", гр. МК-19-1,
Університет митної справи та фінансів

УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ ЗА ДОПОМОГОЮ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ

Маркетингові комунікації можна визначити, як систему каналів, засобів і процесів, вкладених у пошук, аналіз, вибір, підготовку і розповсюдження маркетингової інформації, значимої всім учасників ринку [2]. Завдання маркетингових комунікацій полягає в тому, щоб донести до споживачів інформацію про конкурентну перевагу продукту та вплинути на вибір споживача на користь свого товару.

Дослідження споживачів дозволяють виявити причинно-наслідкові зв'язки між потребами та різними бізнес-перспективами діяльності компаній та розробити найбільш ефективний комплекс маркетингових комунікацій [1].

Види каналів маркетингових комунікацій: соціальні мережі, внутрішня та зовнішня реклама, ЗМІ, програми на мобільних пристроях, e-mail, торгові точки, виставки, інтернет.

З метою збільшення впізнаваності бренду під час розробки системи маркетингових комунікацій можна використовувати модель PESO. Дана модель включає передачу інформації між її джерелом (комунікатором) і одержувачем, а також зворотний зв'язок Комунікатор заздалегідь планує і визначає аудиторію, до якої збирається звернутися, зміст повідомлення і який зворотний зв'язок хотів би отримати від цільової аудиторії.

Відмінність цієї моделі від традиційних методів просування полягає в тому, що повідомлення компанії транслюється по всіх каналах комунікації.

Модель PESO була запропонована в 2014 р Джіні Дитріх, експертом з маркетингу та зв'язків з громадськістю.

На думку Джині Дитріх, суть маркетингу міститься не в залученні прямих продажів, а в ціноутворенні, брендингу, лідогенерації, неймінгу та висвітленні бізнесу або його товару у різних медіа [3].

Модель PESO (Paid, Earned, Shared, Owned):

1. Paid (оплачені канали) — канали, на яких розміщується платний контент компанії: банери на сайтах, таргетована реклама, партнерські матеріали, розміщення в інфлюєнсерів, нативна реклама.

2. Earned (зароблені канали) — канали, згадка в яких потрібно "заробити", створюючи інфоприводи, пропонуючи експертну думку або цікаві історії. Такий контент розміщується у ЗМІ або у блогерів безкоштовно та викликає довіру з боку споживачів.

3. Shared (соціальні канали) — канали в соцмережах та в блогах на зовнішніх ресурсах.

4. Owned (власні канали) — канали, якими управляє сама компанія, тільки вона вирішує, як виглядатиме публікований контент: сайт компанії, корпоративний блог, e-mail-розсилки і т. д.

Розглянемо модель PESO на прикладі просування нового принтера Ricoh.

Вихід нового принтера — не найгучніший інфопривід і за ним не вишикуються величезні черги, як, наприклад, за новим айфоном, тому необхідно знайти те, щоб залучити потенційних покупців. Після проведення певних досліджень було з'ясовано, що швидкість принтера відіграє велику роль у тих компаніях, де співробітники друкують велику кількість документів для своїх клієнтів. Це підприємства у галузі нерухомості, охорони здоров'я, юридичних послуг, освіти, готельного бізнесу. Також було проведено глибинне інтерв'ю та з'ясовано, що після кризи у 2014 р. організації стали скорочувати свої витрати. Останньою статтею витрат були принтери, тобто поки принтер не зламається, на купівлю нового друкарського обладнання гроші виділені не будуть. Паралельно проводилося дослідження якості сервісу, з якого стало відомо, що клієнти негативно сприймають затримки під час роботи з документами. На підставі цього було зроблено висновок, що оновлення друкованого обладнання — це не ряд витрат, а інвестиції у підвищення якості сервісу.

Таким чином, потрібно донести до аудиторії, що апгрейд друкарського обладнання — це інвестиція, яка допоможе підвищити задоволеність клієнтів та стати більш ефективним бізнесу. У ході досліджень було виділено 3 групи цільової аудиторії: співробітники чи власники компаній із виділених галузей бізнесу; компанії, що займаються продажем офісного обладнання; сервісні компанії. Саме на них буде надано вплив.

Підключення Owned-каналів. Створено сторінку, на якій ймовірні споживачі зможуть знайти докладну інформацію про друковані пристрої, переглянути повний текст дослідження та перейти на сторінку партнера для замовлення обладнання.

Підключення Earned-інструментів. У засобах масових комунікацій були опубліковані новини, в яких озвучувалися результати досліджень про те, як нове сучасне обладнання може вплинути на рівень сервісу. Паралельно проводилося увімкнення Shared-каналів. Тих, хто вже скористався принтером,

стимулювали залишати рекомендаційні відгуки на сайті "Розетка", а також проводився моніторинг за відгуками на інших сервісах. Прогрів цільової аудиторії за допомогою Paid-інструментів. На представників цільової аудиторії таргетувалися найвдаліші публікації у соціальних мережах та ролик із описом досліджень на YouTube. Завдяки комплексу інструментів у системі PESO компанія спромоглась максимально охопити цільову аудиторію, збільшити зростання продажів і зростання інтересу клієнтів до оновлення технічного обладнання.

Таким чином, можна дійти невтішного висновку, що компанії необхідно не тільки створювати продукт, затребуваний над ринком, а й підтримувати комунікації з цільовими споживачами, використовувати канали, які дозволяють донести інформацію до клієнтів найточніше з метою підвищення обсягу продажу та прибутку.

Джерела

1. *Борисенко О. С.* Маркетинг відносин як сучасна концепція маркетингу / О. С. Борисенко, Ю. В. Фісун // *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 7. С. 107–113.
2. Маркетинг: навч. посіб. / Старостіна А. О., Кравченко В. А., Пригара О. Ю., Ярош-Дмитренко Л. О. / за заг. ред. проф. Старостіної А. О. К.: "НВП "Інтерсервіс", 2018. 216 с.
3. *Dietrich G.* Spin sucks: Communication and reputation management in the digitalage. USA : Que Publishing, 2014. 164 p.

Л. П. ЧЕРВІНСЬКА

д-р екон. наук, проф., НН ІУЕБ МАУП

ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Розвиток вітчизняного бізнесу під час війни російської федерації в Україні є надзвичайно складним, але можливим завданням. Адже під час військового стану вітчизняний бізнес мотивований не лише питаннями самозбереження, а й більш дозволяє українцям певним чином забезпечувати себе та допомагати збройним силам.

В умовах війни в Україні поширення набули певні негативні процеси: зовнішня і внутрішня міграція людей і нерозуміння того чи повернуться вони до домівки знову; відсутність безпеки громадян; ризики втрати майна, бізнесу через руйнування, заподіяну шкоду; зовнішні економічні обмеження; обмеження транспортування, реалізації продукції, зростання чисельності суб'єктів господарювання, які наразі неспроможні виконувати свої зобов'язання. Варто також зазначити кардинальні зміни в законодавстві, яке в умо-

вах війни постійно змінюється. Коли бізнес організований таким чином, що існує найманий керівник, можуть виникати проблеми, пов'язані з тим, що управлінець долучився на службу у Збройні сили України, або інші об'єктивні причини його відсутності на робочому місці. Також існує небезпека для компаній, в яких бухгалтери-жінки виїхали за кордон й практично перестали вести справи підприємства. Внаслідок цього у компаній можуть бути певні проблеми. Все це створює багаторизикову, нестабільну ситуацію для кожного підприємства, організації.

Як свідчать фахівці, протягом першого місяця війни український бізнес втратив значно більше, ніж за два роки пандемії. Згідно оцінки Національного банку, під час війни наша економіка втрачає 50 % "невиробленого" ВВП, загалом кожний тиждень обходиться вітчизняній економіці понад 50 млрд грн., не враховуючи при цьому втрат від руйнувань. За даними МВФ втрати України через військове вторгнення РФ становлять близько 35 % ВВП [1]. Значна частина вітчизняних підприємств опинилися у районах військових дій і змушені були евакуюватися в безпечніші регіони країни, або припинити свою роботу. Однак і ті підприємства, які відносно далеко знаходяться від небезпеки, суттєво втрачають внаслідок проблем з логістикою, нестачею сировини, матеріалів, робочої сили тощо. Згідно досліджень ЄБА та інших організацій, лише17 % вітчизняних компаній працюють на повну потужність, а кожна третя взагалі не працює, при цьому третина підприємців планують відновити свою роботу [2].

Також зазначимо, що сучасний ринок потерпає від дефіциту робочої сили, пального, мінеральних добрив, оборотних коштів. Чимало працівників фермерських господарств мобілізовані, або ж пішли в територону, за даними ООН, на початку війни з нашої країни виїхали майже 3 млн громадян. Близько 50 % з них — працездатні особи і майже всі — жінки. Певна частина чоловіків працездатного віку була мобілізована, значна частина працівників переїхала у безпечніші регіони країни, а бізнес, який не може релокуватися, має проблеми від нестачі робочих рук.

Найбільш стійкішими в умовах війни є компаніїї ІТ-галузі, так як карантин певним чином підготував їх до військового випробування, і майже всі її представники мали відповідні плани дій на випадок непередбачуваних обставин. Чимало ІТ-компаній мали свої офіси за кордоном, а тому в умовах війни частина працівників мала можливість переїхати туди. Певні компанії навіть наполягали на релокації фахівців й фінансували ці заходи, інші ж — забезпечували підтримку, у випадку коли фахівець самостійно бажав переїхати. Однак, більша частина ІТ-фахівців залишається в Україні і продовжує працювати в безпечних регіонах. На ефективність їхньої роботи, можуть негативно вплинути такі фактори як: поступове сповільнення розвитку економіки, зокрема, через обмеження роботи банківської системи; загроза деградації цифрової інфраструктури, або ж потенційні обмеження доступу до інтернету, внаслідок можливих пошкоджень телекомунікаційної мережі або електроживлення; мобілізація фахівців, більшість з яких чоловічої статі.

Металургійний ринок країни також перебуває в складному стані, через залежність від експорту продукції морським способом. При цьому більшість підприємств галузі знаходиться у південно-східній частині країни, де тривають бойові дії. Логістичний ринок також зазнає значних втрат, адже багато територій були відрізані від сполучення. Непрості часи переживає й ринок страхування, при цьому дві третини його компаній мають зменшення надходжень на 50–90 %. Зокрема, на ринку страхових послуг лише 5 % компаній працюють без проблем. Це стосується тих, у кого офіси лише на заході країни. А близько 60 % компаній мають проблеми і перебої у роботі, але вони продовжують працювати, майже третя частина мають збої в роботі, однак можуть працювати частково. 25 % компаній мають свої підрозділи й офіси у регіонах, які постраждали від російської агресії [2].

Згідно досліджень 23 % компаній мають суттєві пошкодження офісів і роботу там відновити неможливо. При цьому у 80 % страхових компаній обсяг доходів скоротився більше як на 50 %. При цьому дуже проблематичним є страхування вантажів, авіастрахування взагалі зупинилося, туризму практично немає. Так як страховики тримають резерви у депозитах і державних облігаціях, то компанії не можуть оперативно конвертувати їх у кошти. При цьому страхові випадки трапляються частіше, ніж раніше. При збереженні такої ситуації компаніям доведеться звільняти працівників або ж відправляти їх у тривалі відпустки.

Згідно дослідження Advanter.Group, 48 % вітчизняних підприємств малого та середнього бізнесу не в змозі перевезти виробництво в інше місце, а 31 % не встигли це зробити, а близько 20 % здійснили лише часткову релокацію бізнесу чи перебувають у процесі переїзду. Зазначимо, що бізнес-структурам, що надають послуги й мають іноземних клієнтів, представникам інтелектуальних і креативних професій легше виїхати або відновити свою роботу у відносно безпечнішому місці. Наприклад, аграрні, виробничі, логістичні підприємства, що територіально прив'язані, (відповідні роботи у полі, на фермі неможливо відкласти на певний термін чи перенести), більше обмежені в мобільності. При цьому всі добре розуміють, що навіть в умовах війни підприємства повинні працювати там, де можливо, нараховувати зарплату працівникам, сплачувати податки й давати країні необхідні ресурси для продовження оборони.

За час військової агресії РФ проти нашої країни уряд і міжнародна спільнота здійснили чимало заходів на підтримку діяльності бізнесу та української економіки в цілому. За інформацією Міністерства економіки країни для відновлення економічного розвитку в умовах війни започатковано програми і заходи підтримки громадян, бізнесу: підтримка працевлаштування внутрішньо переміщених осіб; тимчасове переміщення бізнесу із постраждалих від військових дій регіонів; розширення кредитування згідно програми "Доступні кредити 5-7-9" та надання державних гарантій на портфельній основі; виділення мікрогрантів для бізнесу в системі програми міжнародної технічної допомоги за назвою "EU4Business: конкурентоспроможність та інтернаціоналізація МСП"; впровадження мікрофінансування ветеран-

ського бізнесу; надання податкових пільг та комплексу заходів з дерегуляції (з урахуванням запровадження декларативного принципу роботи для бізнесу, застосування мораторію на перевірки бізнесу, ввведення лібералізації трудових відносин для малого та середнього бізнесу).

Також існують грантові можливості для підприємців під час воєнного стану: гранти для проектів, які сприятимуть поліпшенню обороноздатності і післявоєнній відбудові нашої країни, за підтримки USF; фінансування вітчизняних експортерів; система навчання при підтримці Genesis, Meta і Amazon Web Services IT-підприємців з нашої країни; конкурс ClimateLaunchpad для "зелених" стартапів, конкурс бізнес-ідей "Роби своє" в умовах військового стану за підтримки "МХП — Громаді" тощо [3]. Урядовці також зменшили податки, дозволивши платити підприємцям 2 % з обороту замість 20 % ПДВ. Також для підприємців першої і другої груп сплата ЄСВ навіть стала добровільною. Але найсуттєвіші механізми підтримки великого бізнесу — це анонсовані податкові пільги і переважна частина компаній, як свідчать опитування, хотіли б ними скористатися.

Серед релокованих підприємств, які змогли відновити свою діяльність на новому місці, найбільше складають підприємства наступних галузей: ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (до 39 % від загальної частини релокованих підприємств), переробна промисловість (33 %), оптова, роздрібна торгівля, інформація й телекомунікації, професійна, наукова, технічна діяльність і будівництво [4].

Поряд з підтримкою діяльності бізнесу в умовах воєнного стану в країні ВР України продовжує роботу по лібералізації трудових відносини, постійно оновлюючи законодавство про працю. За період відновлення, починаючи з квітня 2022 р., темп реєстрації нового бізнесу в умовах військового стану становив 85% до відповідного періоду 2020 року і 63 % до відповідного періоду 2021 року [5]. Але якщо у 2020 і 2021 рр. серед суб'єктів новоутвореного бізнесу переважали підприємства галузі торгівлі, організацій харчування, індустрії краси, то в умовах військового стану збільшилась реєстрація бізнесу у сфері вантажних перевезень, поштових послуг, благодійництва. Адаптація вітчизняних підприємств до війни відбулася значно скоріше, ніж до пандемії COVID-19, що свідчить про певні позитивні моменти економічного розвитку в цьому напрямі.

Джерела

1. Дія Сіті: Актуальна добірка матеріалів від експертів LIGA ZAKON. Головна задача — вистояти. Що турбує бізнес в Україні під час війни. 2022. С. 1–2.
2. *Деревянко А.* Бізнес продовжує працювати незважаючи на війну та руйнування // *Юридична газета*. 2022. С. 1.
3. https://www.rbc.ua/ukr/news/glavnaya-zadacha-vystoyat-bespokoit-biznes
4. https://www.unian.ua/economics/finance/mi-povernulisya-yak-ukrajinskiy-biznes-vidnovlyuye-robotu-pid-chas-viyni-novini-ukrajina-11824872.htm
5. Бізнес під час війни: яку підтримку запропонувала влада і як виживає бізнес // BBC News Україна.

Ю. В. НЕСТЕРИШЕНА
здобувач вищої освіти

Н. М. ТКАЧУК
науковий керівник, канд. екон. наук, доц.,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОЇ БАЗИ БАНКІВ УКРАЇНИ

Головну роль у нарощенні обсягів інвестиційного потенціалу виробничого сектору економіки відіграють банки. Саме банки, є найголовнішими посередниками на грошовому ринку, які акумулюють і перерозподіляють вільні грошові кошти суб'єктів економіки. Стимулювання інвестиційної активності є одним з основних пріоритетних завдань банківської діяльності. У своїй діяльності банки повинні мати у розпорядженні певну суму грошових ресурсів. Велика кількість комерційних банків України внаслідок неефективного управління ресурсами зазнає фінансових труднощів. Такі важливі показники діяльності, як рентабельність і ліквідність, а також проблема формування і ефективного використання ресурсів, напряму залежать від оптимальної ресурсної бази.

Ресурсна база банку являє собою комплексне поняття, котре відображає систему показників, що характеризують наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів. Фінансові ресурси кожного банку мають певну структуру, тобто співвідношення між власними коштами та зобов'язаннями банку, що складається під впливом конкретних умов: універсалізації чи спеціалізації банку, його кредитної стратегії й тактики, обсягу послуг, які пропонують клієнтам, і, звичайно, стану економіки країни.

Забезпечення оптимального співвідношення між власними, залученими та запозиченими коштами є особливо важливим в умовах дефіциту фінансових ресурсів.

Стан ресурсної бази банків здебільшого визначається функціонування і всієї банківської системи. Через те, формування ресурсів банків, зокрема нарощення власного капіталу, формування залучених і позичених ресурсів є одним з основних напрямів діяльності. Формування ресурсної бази банків є одним з найважливіших завдань для забезпечення економічного зростання [1, *276*]. Банківська система має володіти сукупністю ресурсів достатніх для фінансування як поточних потреб суб'єктів господарської діяльності, так і фінансування інвестиційної діяльності, та формування відповідних резервів для підтримки власної ліквідності. Обсяг ресурсів визначає попит на ринку і безпосередньо впливає на розмір процентних ставок як за пасивними, так за активними операціями. У той же час, впровадження у практику банків новітніх конкурентоспроможних кредитних продуктів і поліпшення обслу-

говування клієнтів, можливе лише за умови формування довгострокових ресурсів, шляхом залучення коштів, що становить частину грошової маси, яка перебуває поза банками. Поруч з необхідністю збільшення обсягів банківських ресурсів,перед українськими банками сьогодні гостро стоїть проблема розбіжності строків їх залучення та розміщення. Окрім цієї проблеми на ліквідність банків впливає такий фактор, як стабільність ресурсної бази. Тому особливо актуальною є проблема нарощення обсягів довгострокових ресурсів банків [2, *32*].

Поповнення власної капітальної бази залежить від таких загальноекономічних чинників, як доходи населення та його довіра до банківської системи, прибутковість діяльності народного господарства країни. Щоб власний капітал зростав надалі необхідно обмежити можливості зростання ризикових активів, проводити виважену дивідендну політику, залучати нових акціонерів, мобілізовувати кошти на умовах субординованого боргу, злиття деяких банків з метою збільшення банківського капіталу та капіталізації прибутку.

Другою складовою ресурсів банків є залучені кошти, що є найбільшою частиною ресурсів банку і їм належить основна роль у покритті потреб банку при здійсненні активних операцій. Динаміка банківських депозитів характеризується щомісячним зростанням їх обсягів, яке забезпечується надходженням коштів на депозитні рахунки юридичних і фізичних осіб.

Для якісного управління депозитними ресурсами банкам необхідно вирішити такі завдання: визначити найвигідніших клієнтів, визначити кількість клієнтів, яких необхідно залучити для підтримання заданого обсягу депозитної бази; проводити роботу щодо залучення найвигідніших потенційних клієнтів, однак продовжувати утримувати старих клієнтів; проводити гнучку цінову політику в розрізі окремих клієнтів, розробити інформаційно-аналітичну систему підтримки ухвалення рішень при формуванні депозитного портфеля.

Ще одним джерелом поповнення ресурсів банку є міжбанківське кредитування, що має, як правило, короткостроковий характер. Загальний розмір отримання банком міжбанківських ресурсів обмежується розміром власних ресурсів банку. Комерційні банки можуть позичати кошти як у інших банків, так і у Національного банку України [3, *19*].

Найважливішим кроком до вдосконалення ресурсної бази банків є збільшення довіри до банківської системи в цілому, як з боку населення, що забезпечить збільшення залучених коштів на довгостроковий період, так і з боку іноземних інвесторів, які відкриють доступ до запозичення дешевших іноземних ресурсів. Також важливим залишається впровадження маркетингових заходів, удосконалення процентної політики, розвиток новітніх банківських послуг. Ресурсна база відіграє визначальну роль у створенні, ефективній роботі та розвитку банків, її збільшення веде до зростання ресурсного потенціалу всієї банківської системи України.

Зважаючи на складну соціально-політичну та економічну ситуацію, що склалася сьогодні у банківській сфері, фахівці пропонують НБУ здійснити

відповідні заходи для підтримки ресурсної бази банківської системи, зокрема такі, як:

- знизити резервні вимоги НБУ;
- активно використовувати нові інструменти рефінансування банків;
- удосконалити нормативну базу формування та використання резервів на покриття кредитних ризиків;
- удосконалити вимоги до формування капітальної бази банків, наблизити її до світових стандартів відповідно до Базельської угоди тощо [4, *113*].

Джерела

1. *Алексеєнко М. Д.* Капітал комерційного банку: питання теорії і практики. К.: КНЕУ, 2006. 276 с.
2. *Гринько О. К., Хохлов В. П.* Прогнозування ресурсів банківських установ // *Вісник НБУ*. 2008. № 8. С. 30–36.
3. *Довгань Ж. М.* Ресурси комерційного банку: сформування та управління : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.04.01. К., 2006. 19 с.
4. *Заславська Н. П.* Особливості формування ресурсного потенціалу банків в умовах економічної нестабільності // *Науковий вісник Ужгородського ун-ту*. 2014. Вип. 3 (44). С. 111–113.

Г. О. МАЗУР
канд. екон. наук, доц., Вінниця, МАУП

Ю. А. РИБАК
магістр, Вінниця, МАУП

Д. І. ФЕНІН
магістр, Вінниця, ВІКОП

ФУНКЦІЇ ТА ПРИНЦИПИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах функціонування підприємств в Україні не викликали зміну системи організації та нормування праці на промислових підприємствах. Продуктивність та ефективність праці знижується в наслідок зниження рівня організації та нормування праці.

Організація та нормування праці встановлюють обґрунтовані норми витрат часу, виявляють резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, та дають змогу знизити собівартість, трудомісткість продукції та стимулюють підвищення зацікавленості працівників у результатах праці.

Проблемам вивчення організації праці, функцій та принципів нормування праці, як складові організації праці на підприємстві, присвятили свої роботи такі зарубіжні та українські науковці як: А. І. Рофе, С. С. Новожилов, М. И. Петров, О. В. Шутина, Е. М. Карпенко, С. Л. Смирнов, М. Д. Виноградський, Г. Т. Завіновська, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, В. П. Пашуто, А. А. Рабцевич, С. Л. Решміділова, А. Г. Бистров, О. М. Шкомова, А. И. Хабира та ін.

Для будь-якого суб'єкта господарювання, особливо для промислового підприємства, нормування є основою організації праці. У ринкових умовах нормування праці є основою для побудови нормального функціонування відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Воно є інструментом підвищення ефективності функціонування організації для досягнення поточних та стратегічних цілей діяльності. Занепад системи нормування праці спостерігається в Україні.

Нормування праці — це складова частина організації праці, яка функціонує на основі положень державного, локального законодавства та має на меті встановлення мір праці для працівників.

В Україні діють розроблені галузеві та міжгалузеві норми, але підприємство самостійно вирішує чи використовувати "готові" норми чи розробляти свої. Відповідно основних завдань випливають функції нормування праці, які поділені на загальні та спеціальні функції, наведені на рис. 1.

Основні принципи, на яких має ґрунтуватись система нормування праці, наведено на рис. 2.

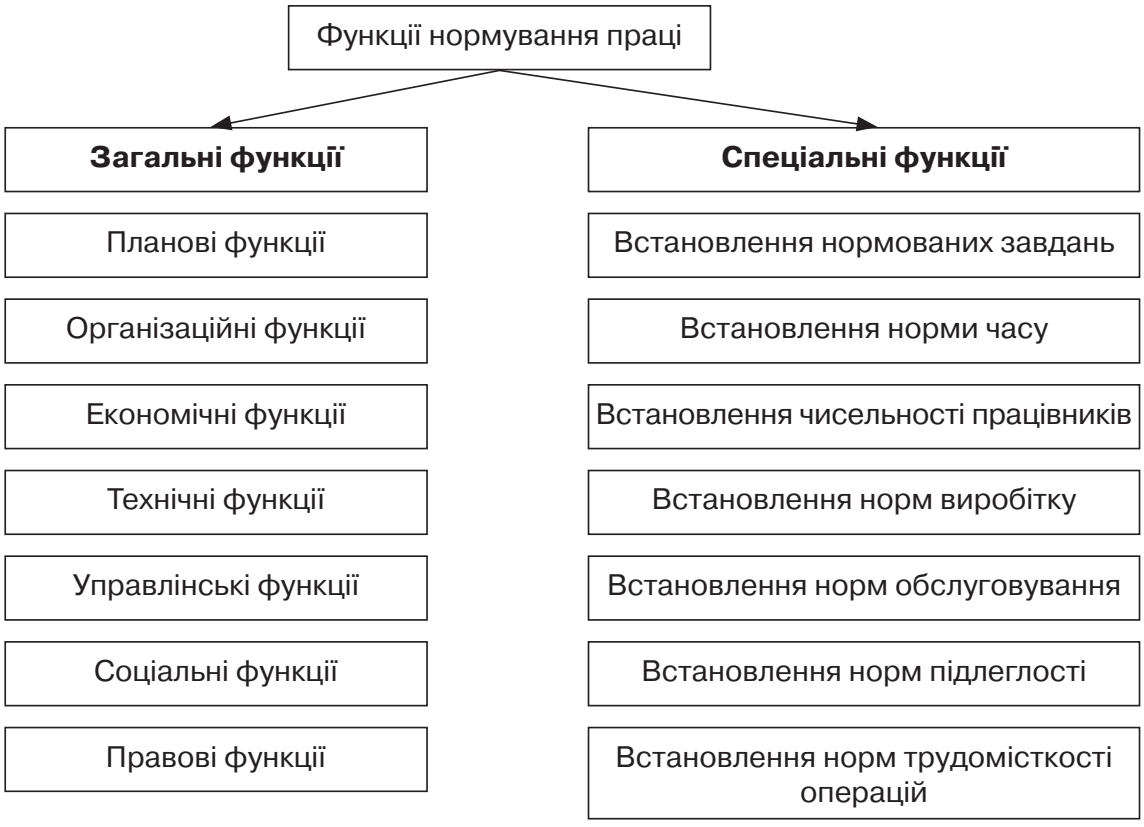


Рис. 1. **Функції нормування праці**

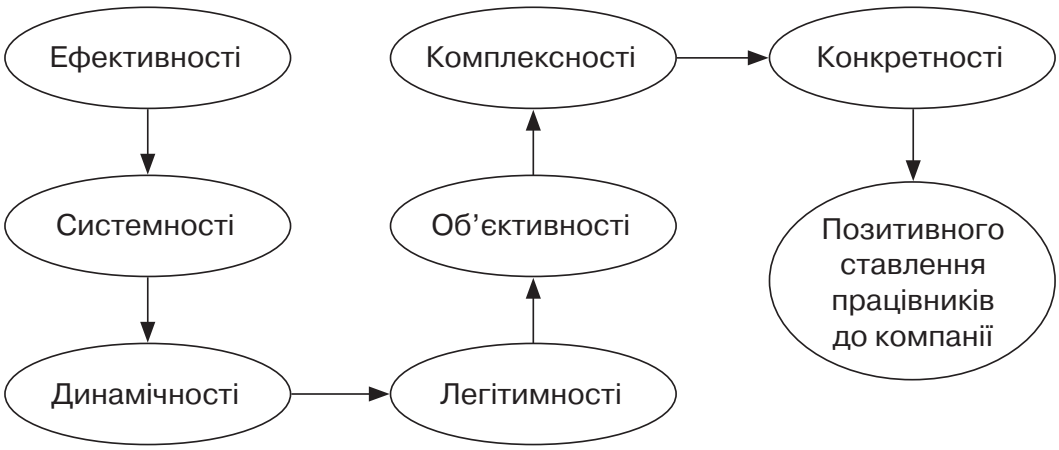


Рис. 2. **Основні принципи нормування праці**

Принцип ефективності ґрунтується на необхідності встановлення норм праці, де виробничі результати досягають мінімальних затратат ресурсів підприємства.

Принцип комплексності враховує зв'язки між технічними, економічними, психологічними, соціальними і правовими факторами, що впливають на норми праці.

Принцип системності характеризує відповідність норм праці кінцевим результатам діяльності і враховує залежність між затратами ресурсів на всіх етапах виробничого процесу.

Принцип об'єктивності зводиться до того, що на підприємстві повинні бути створені рівні можливості для виконання норм праці із врахуванням диференціації працівників за віком та статтю.

Принцип динамічності виражає необхідність зміни норм праці при зміні суттєвих параметрів виробництва; принцип легітимності характеризує дотримання законів та інших правових актів при нормуванні праці.

Принцип позитивного відношення працівників до підприємства полягає у створенні такої системи нормування праці, при якій працівники задоволені своєю працею [1, *152*].

За визначенням О. А. Грішнової: "Нормативні матеріали є комплексом довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично — розрахунковим методом" [2, *56*].

Основними видами нормативів з праці є: нормативи режимів роботи устаткування, часу та обслуговування, чисельності та підпорядкованості.

Дослідно-статистичні норми визначаються на основі попереднього досвіду експерта та статистичних даних [3, *111*].

До складу системи нормування праці входять норми праці та нормативні матеріали, які мають деякі відмінності. Нормативні матеріали використовуються для встановлення норм праці, які є конкретними результатами розрахунків затрат праці на основі нормативів.

При впровадженні системи нормування праці на підприємстві варто дотримуватися принципів ефективності, комплексності, системності, об'єктивності, конкретності, динамічності, легітимності та позитивного ставлення працівників до підприємства.

Нормування праці, що трактує вид управлінської діяльності, та спрямований на проектування раціонального виробничого, трудового процесів є важливою складовою організації праці. Нормування праці на підприємстві виконують загальні та спеціальні функції, які покликані вирішувати такі завдання: проектування та впровадження науково обґрунтованих норм праці; популяризація норм праці; контроль за засвоєнням та накопиченням матеріалів для перегляду норм і виявлення резервів зростання продуктивності праці; зниження втрат часу та розробка рекомендацій для удосконалення організації праці на підприємстві.

Джерела

1. *Хабирова А. И.* Влияние нормирования труда и трудового законодательства на организацию рабочего времени персонала предприятия / А. И. Хабирова, А. А. Рабцевич // *Молодой ученый*. 2013. № 5. С. 402–404.
2. *Данюк В. М.* Організація праці менеджера: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 267 с.
3. *Виноградський М. Д.* Організація праці менеджера : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. К.: Кондор, 2002. 518 с.

А. В. ГОНЧАРУК

магістрант спеціальності "Економіка", Придніпровський інститут МАУП

Ю. М. ЗАВОЛОКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування, Придніпровський інститут МАУП

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ: ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

XXI століття є початком епохи інформаційних технологій, які все більше впливають на життя переважної більшості людей. Сучасне суспільство стрімко розвивається в даному напрямку, здійснюючи прорив у розвитку інформаційних технологій, процес цифровізації охоплює різні сфери економіки. Перед людиною стоїть завдання щодо впровадження та розвитку цих технологій у всі сфери громадської діяльності, тому що ІТ технології є рушійною силою прогресу. Інформаційні технології — сукупності методів, засобів і прийомів, що використовуються для забезпечення ефективної діяльності людей в різноманітних виробничих і невиробничих сферах [1].

Основне завдання ІТ полягає в отриманні, поширенні та примноженні знань. Життя суспільства вже зараз повністю залежить від якості та безпеки інформаційних технологій та ресурсів, і з кожним роком ступінь впливу

інформаційних технологій на життя людей лише збільшуватиметься. Єдина світова інформаційна система дає безмежні можливості отримання інформації, задовольняє потреби людей у спілкуванні. Кожна людина, яка має вихід до мережі Інтернет, отримує доступ до безмежної кількості освітніх матеріалів, тим самим може безперешкодно підвищувати рівень своєї професійної кваліфікації. Ринок праці насичується кваліфікованими працівниками, що може впливати позитивно на економіку [2].

Цифровізація являє собою процес впровадження цифрових та ІТ-технологій, який дозволяє суттєво змінити модель діяльності підприємств, включаючи способи мережевої взаємодії з контрагентами, дослідження та збільшення попиту, обробки великих обсягів даних, спрощення господарських операцій, вбудовування в глобальні партнерські ланцюги створення вартості. Все це в кінцевому підсумку веде до підвищення доданої вартості виробництва підприємств, галузей та економіки в цілому та зниження трудомісткості діяльності, а отже, і збільшення продуктивності праці.

Продуктивність праці залишається одним із ключових показників ефективності економіки будь-якої країни, обсягу доходів суб'єктів господарювання, як на мікро-, так і на макрорівні, зрештою і добробуту населення. Іншою властивістю цього показника є те, що він побічно відбиває структурні зрушення у системі національного господарства. Це підтверджується численними дослідженнями, які аналізують рівень та динаміку продуктивності праці, способи її збільшення, а також спеціальними державними програмами, спрямованими на підвищення рівня цього показника.

Розвиток інформаційних технологій позитивно впливає на зростання продуктивності праці за рахунок високого рівня автоматизації великої кількості процесів. Також ІТ-технологія є компетентною основою для підготовки сучасних фахівців. Компетентність фахівця виявиться у його вмінні зорієнтуватися у всьому різноманітті інформації, вибрати з неї потрібну, проаналізувати та зробити відповідні висновки. Ця тенденція позначається і на сучасній освіті, і на принципах підприємств із відбору потенційних працівників. Варто зазначити, що розвиток інформаційних технологій спричиняє спрощення комунікацій, у тому числі ділових. Різні компанії, партнери можуть легко взаємодіяти одні з одними, обмінюватися інформацією у великих обсягах. Ця тенденція також спричиняє розвиток економіки, збільшення продуктивності праці.

Сучасні інформаційні технології дозволяють обробляти величезну кількість інформації, тому в різних робочих процесах часто можна замінити людину комп'ютерною системою. Це також призводить до збільшення продуктивності праці, її ефективності, але має низку потенційних загроз. Однією з таких загроз є можливе скорочення великої кількості робочих місць.

Труднощі в можливості виявлення залежності продуктивності праці від впровадження цифрових технологій за наданими даними зумовлені низкою причин. У тому числі й сам принцип формування синергетичного ефекту зміни продуктивності праці під впливом сукупності чинників, і відсутність у вітчизняній практиці конкретних статистичних спостережень щодо різно-

манітності видів та засобів впровадження цифрових технологій на рівні підприємств, галузей та економіки загалом. Проведення оцінки продуктивності праці залежно від низки факторів можливе при побудові моделей виробничих функцій, в яких як незалежні змінні використовуватимуться рушійні фактори продуктивності праці. Тоді необхідно розкладати величину зміни продуктивності праці на суму вкладів від різних факторів та обчислювати величину вкладу від цифровізації [3].

Новий етап технологічного розвитку на базі цифрових технологій у сфері господарства та глобальний перехід країн до цифрової економіки відкриває перед українською економікою можливості та одночасно встановлює виклики для економічного зростання, одним із базових показників якого служить продуктивність праці. Тому для оцінки факторів зростання продуктивності праці необхідно розробляти та вдосконалювати методики її розрахунку, збору та аналізу даних про фактори зростання, включаючи цифровізацію. З урахуванням думки експертів з опублікованих досліджень можна стверджувати, що вітчизняна економіка має високі шанси переходу до цифрової моделі господарства, отже, до суттєвого підвищення продуктивності праці з метою збільшення добробуту країни.

Повсюдне впровадження цифрових технологій у сфері господарства та глобальний перехід країн до цифрової економіки відкривають можливості для суттєвого підвищення рівня продуктивності праці, що дозволяє збільшити економічний добробут країни. При цьому нові технології та способи організації виробництва встановлюють і низку різних викликів, обмежень для цього. Більше того, сам перехід на використання у виробництві цифрових технологій несе у собі не лише можливості для підвищення кількісних характеристик економічного добробуту, продуктивності праці, а й структурні зрушення у технологічному, економічному та соціальному аспектах. Тут мається на увазі якісна зміна умов господарювання окремих суб'єктів, устрою та якості життя суспільства в цілому.

Те, як зробити розвиток інформаційних технологій максимально корисним для покращення життя людей, і при цьому виключити або знизити ризики негативного впливу цифровізації на суспільство, є одним із найважливіших завдань, які стоять перед людством.

Джерела

1. *Буйницька О. П.* Інформаційні технології та технічні засоби навчання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 240 с.
2. *Труш Ю. Л., Грищенко А. О.* Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання // *Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр.* 2016. № 2 (177) С. 98–101.
3. *Карчева Г. Т., Огородня Д. В., Опенько В. А.* Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки // *Фінансовий простір.* 2017. № 2 (27). С. 13–21.

Р. В. ЛЕВКІНА
д-р екон. наук, проф., НУ "Одеська політехніка" (м. Одеса)

Я. М. КОТКО
канд. екон. наук, ДБТУ (м. Харків)

А. В. ЛЕВКІН
канд. техн. наук, доц., ДБТУ (м. Харків)

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Реалії сучасного рівня світової економіки свідчать про активізацію процесів модернізації й трансформації індустріального технологічного укладу у напрямку принципово нового постіндустріального укладу з елементами соціально-економічного розвитку. Проте перед сучасним постіндустріальним суспільством постають нові виклики, що вимагають кардинальних змін у напрямку формування глобального соціально-економічного та організаційно-технологічного укладу. Це, у свою чергу, веде до переформування традиційних на попередньому періоді економічних систем і стратегій, зміни механізмів управління, суспільних норм. На фоні демографічної кризи вплив стійких турбулентних вихорів на траєкторію зростання викликає економічні потрясіння для всіх без винятку країн, насамперед, тих, що вчасно не забезпечили соціальні, економічні, політичні, інформаційні, технологічні та політичні передумови для розвитку у новому форматі. У такому разі для вирішення проблем необхідні нестандартні рішення, які базуються на фундаментальних інноваціях. Наприклад, для конкретної країни або її регіону такими інноваціями можуть бути цифрові технології. Їх використання дозволяє зробити стрімкі кроки у розвитку, адже усі елементи національної економіки також розвиваються, вдосконалюються і взаємодіють на взаємовигідних умовах, а наявний потенціал людського капіталу підтримує і прискорює перехід на новий етап. Аналіз наукових джерел підтверджує висновок про вплив інновацій на зростання темпів соціально-економічного розвитку багатьох країн світу і, в тому числі, України.

Результати досліджень по окремих питаннях взаємозв'язку процесів формування цифрової економіки та розвитку соціуму, проявів соціально-економічних наслідків цифровізації або цифрової трансформації на розвиток країн (регіонів) опубліковані у наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених, громадських діячів, таких як: П. Вайл, J. S. Rha, H. H. Lee, І. Бурлакова, А. Краковська, Д. Котелевець, І. Ночвіна, О. Соснін, Г. Ткачук та інші. Проте розвиток цифрового суспільства і цифрової економіки потребує подаль-

шого дослідження проблематики впровадження цифровізації та її процесів у практичну площину. Недостатньо уваги приділено дослідженню зв'язків між соціальною та економічною складовою цифровізації, її вплив на розвиток окремих регіонів країни і економіку країни у цілому.

На сучасному етапі цифровізація виступає головною передумовою успішної інтеграції держави до світової економіки та умовою ефективного формування інноваційно-інформаційного напрямку реформування та модернізації національної економіки. Суттєвий вплив інноваційні інформаційно-комунікаційні та виробничі технології мають на економічні процеси у державі, що передбачає і вимагає подальшого розвитку цифрової економіки й формування інформаційно-інтелектуального суспільства. Поява нових видів діяльності підприємницьких структур, нових професій, розвиток невиробничої сфери в умовах глобалізаційних процесів і форс-мажорних обставин (пандемія COVID -19, локальні воєнні конфлікти і операції) тільки підтверджують актуальність процесів цифрової трансформації на мікро- та макрорівнях [1, *95*; 3, *80*].

Широка цифровізація суспільства дозволить покращити окремі бізнес-процеси на макрорівні, збільшити адаптивність взаємного обміну інноваційними технологіями й достовірною інформацією у соціальній сфері, прискорити соціально-економічний розвиток на макрорівні. Отже, цифрові трансформації у окремих регіонах чи країнах представляють собою одну із передумов соціально-економічного розвитку, а впровадження елементів цифровізації: автономність міського транспорту, заходи кібербезпеки (захист від кібератак, захист персональних даних тощо), проектування smart-проектів на рівні міста й суб'єктів господарювання та ін. дає реальні приклади інноваційного невиробничого підприємництва. Впровадження інноваційних цифрових технологій на рівні підприємницьких структур представляє собою складний і тривалий процес, що вимагає достатньої уваги й дослідження внутрішнього і зовнішнього середовища. Інноваційність технологій передбачає, насамперед, наявність особливих характеристик, що базуються на невідомих викликах і небезпеках (відсутність усталених правових норм і нормативів, законів; недостатність знань і відсутність науково-методичого обґрунтування практичного використання нових знань; формування навичок подальшого вдосконалення технологій і забезпечення високого рівня їх інноваційності; вимушені зміни у організації праці, соціально-трудових відносин; заміна людського інтелекту машинним). Порушення традиційних установок по відношенню до людського капіталу на практиці може реально призвести до серйозних виробничих і психологічних проблем [2, *2–3*].

Для України відновлення національної економіки та її секторів, підтримка її інформаційно-технологічного та інноваційного рівня є стратегічним завданням не лише для розвитку соціально-економічних процесів (зростання сфери соціальних послуг, збільшення рівня доходів населення і національного добробуту), але й для широкої участі у міжнародних інтеграційних процесах, партнерських відносинах з високо розвинутими країнами [3, *31–37*]. Досвід таких країн підтверджує реальні можливості і високу результатив-

ність впровадження цифрових технологій та їх окремих складових. Наприклад, у США достатньо розвинутою є мережа цифровізації на регіональному рівні, результатом якої є створення smart-city, де активно використовуються інформаційно-комунікаційні технології у просуванні методології сталого розвитку для вирішення зростаючих економічних та соціальних проблем урбанізації [4, *78*]. Такими містами наразі є: Даллас, штат Техас (у місті застосовуються smart-пристрої моніторингу й управління водними ресурсами з метою виявлення витоків, проривів та негайного їх усунення); Чикаго, штат Іллінойс, (запущена ініціатива під назвою "Array of Things", яка технічно складається з мережі датчиків для збору даних про стан навколишнього середовища в режимі on-line). Місто Остін, штат Техас запровадило проект по модернізації електричної мережі на основі сонячній енергії. Це забезпечує станції прокату велосипедів, електронних скутерів, автобусні системи, паркувальні місця Uber і Lyft. У Сан-Франциско велика увага приділяється економії енергоспоживання (понад 300 будинків сертифіковані за стандартом LEED). У місті Боулдер (штат Колорадо) сонячна енергія та гідро електроенергія є основою програми економії і використання альтернативних й відновлюваних джерел енергоресурсів.

Прикладом практичної реалізації програм цифровізації на новому рівні є створення автономного транспорту або безпілотного роботаксі, що наразі не є фантастикою, а реалії недалекого майбутнього. Наразі у США компанії Waymo і Cruise отримали дозвіл на платежі від клієнтів за поїздки таким транспортом, Argo AI отримала ліцензію на безкоштовні поїздки у Каліфорнії. Китайські виробники поступово збільшують число транспортних засобів і виходять на ринок таких послуг: компанія AutoX запустила свої роботаксі без водія, WeRide планує запустити 3000 роботаксі на дорогах Китаю протягом 2 майбутніх років, Baidu вперше запустив комерційне безпілотне таксі у Пекіні; сотні безпілотників без водія за кермом перевозять пасажирів.

Аналіз результатів зарубіжних досліджень демонструє спрямування цифрової трансформації у напрямку кібербезпеки на захист даних від кібер атак та будь-якого несанкціонованого доступу до комп'ютерних систем управління поточною діяльністю бізнес-структур, насамперед, крупних компаній, міжнародних корпорацій та організацій. Поступове використання цифрових технологій у малому бізнесі, медичних закладах, освіті, побуті є змінами тенденцій у даній сфері. Активно використовуються програми для виявлення витоків даних, програм-здирники (так атака Wanna Cry на лікарні Національної служби охорони здоров'я у Великобританії пошкодила понад 70 тис. медичних пристроїв), програми протидії автомобільному хакерству (сучасні автомобілі, що оснащені автоматизованим програмним забезпеченням,яке забезпечує безперешкодне підключення водіїв до контролю, подушок безпеки, дверного замка і фази двигуна, є вразливі до загроз з боку хакерів); хмарні технології (їх використання потребує постійного відстеження й оновлення заходів безпеки).

В Україні тенденції використання цифрових технологій свідчать про високі темпи зростання частки їх ринку і рівень інтелектуального потенціалу

населення до запровадження їх в усі сфери життя і діяльності. Попри демонстрацію останніми роками тенденції до соціально-економічного зростання регіонів, наразі критичним є інформаційно-технологічне та інноваційне відставання, через військові події були втрачені досягнуті позиції у розробці і запровадженню вітчизняних цифрових технологій. Однак міжнародна технічна допомога і доступ до різноманітних зарубіжних технологій компенсує нагальні потреби економіки в цілому і конкретних бізнес-структур. За даними А. Є. Краковської, цифровізація може розглядатися як один із напрямків відновлення української національної економіки й соціуму та забезпечити зростання до 10–12 % на рік [5, *331*]. Одним із результатів першого етапу цифровізації є успішне впровадження цифрових документів: цифрових паспортів, цифрових водійських посвідчень on-line реєстрації підприємницької діяльності у порталі Дія; запуск програми електронних COVID-сертифікатів (EU Digital COVID Certificate) для відвідування інших країн (туристичні послуги, закордонні відрядження, освіта, лікування тощо) [5, *331*]. Таким чином, завдяки впровадженню стратегії цифрової трансформації, та цифровізації виробничої і невиробничої сфери, активного використання цифрових технологій у житті і побуті, населення усвідомлює потребу у постійному використанні різноманітних digital-devices. На рівні державних управлінських структур і бізнес-структур формується попит на нові професії, освіту за новими спеціальностями, що у результаті підвищує конкурентоспроможність підприємств. Формування в суспільстві нового цілісного світогляду під впливом загальносвітових тенденцій інформаційно-технологічного розвитку і орієнтації у бізнес-процесах на людину як капітал врешті буде сприяти соціально-економічному розвитку на мікро- та макрорівнях [6, *78–92*].

Джерела

1. *Ночвіна І. О.* Цифровізація економіки: можливості та основні загрози // *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди: "Економіка"*. 2021. Вип. 19. С. 90–97.
2. *Котелевець Д. О.* Тенденції розвитку цифрової економіки в Україні // *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. Вип. 5. С. 1–8.
3. *Левкіна Р. В.* Міжнародний трансфер технологій як чинник розвитку агропромислового виробництва / Р. В. Левкіна, А. В. Левкін // *Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка*. 2015. Вип. 161. С. 31–37.
4. *Rha J. S., Lee H. H.* Research trends in digital transformation in the service sector: a review based on network text analysis // *Serv Bus 16*. 2022. P. 77–98.
5. *Краковська А. Є., Бабик М. К.* Цифровізація адміністративних послуг в Україні: проблеми та перспективи розвитку // *Науковий вісник УНУ*. 2022. Вип. 70. С. 329–334.
6. *Левкіна Р. В., Котко Я. М., Левкін А. В.* Інвестиційне забезпечення розвитку територіальних громад в умовах пандемії COVID-19 // Вплив COVID-19 на національну безпеку, соціально-економічне середовище країни та здоров'я населення : монографія [Електронний ресурс] / за заг. ред.: А. В. Височиної, Н. Є. Летуновської. Суми: СумДУ, 2022. С. 78–92.

І. Г. ПАВЛОВСЬКА
канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу,
Університет митної справи та фінансів

М. О. ДЕЛІКАТНА
студентка 4 к. спеціальності "Маркетинг", гр. МК-19-1,
Університет митної справи та фінансів

ЩОДО ПИТАННЯ НАУКОВОГО І НЕНАУКОВОГО ПІДХОДІВ У НЕЙМІНГУ

Важливість успішного вибору назви для фірми пояснюється такими причинами, як високі ставки за розміщення реклами нового товару та великі суми на просування брендового товару через непереконливу для сприйняття покупців назву бренду. Також вдале ім'я бренду може стати гарним фінансовим вкладенням у довгостроковому плані [3; 4].

Можна виділити деякі вимоги, які пред'являються до назви бренду [4]:

- назва повинна відповідати культурним та соціальним особливостям цільової аудиторії;
- ім'я бренду має викликати лише позитивні асоціації;
- необхідно, щоб назва повністю відповідала характеристикам бренду та не створювала хибних очікувань;
- ім'я бренду має бути простим і не містити складних поєднань літер;
- ім'я не повинно бути схожим на конкурентів;
- назва не повинна містити фонетичних поєднань із негативними асоціаціями.

Порівняємо два підходи до визначення методів створення назви: науковий та ненауковий.

Методи наукового неймінгу: це методи створення назви, взятих із підручників та різних статей. Існує 6 наукових методів розробки торгової марки:

• використовувати власне ім'я. Це один із найлегших способів назвати компанію чи продукт. У такий спосіб, наприклад, скористалися засновники багатьох автомобільних брендів. Таких як: "Ford", "Chevrolet", "Mercedes", "Maserati", "Bugatti", "Porsche", "Ferrari", "Lamborghini". Назвами всіх цих брендів є ім'я або прізвища їхніх фундаторів;

• звернутися до міфології. Наприклад, назва всім відомого бренду "Nike" утворена від імені древньогрецької богині перемоги Нікі, а логотип символізує її крило. У назві ювелірного будинку Pandora також використовується ім'я древньогрецької богині — Пандори;

• акронім. Наприклад, назва бренду німецького виробника автомобілів BMW — абревіатура від Bayerische Motoren Werke, що в перекладі означає

Баварський моторний завод. Компанія LG отримала назву від перших літер концернів, що об'єдналися в результаті злиття Lucky Chemicals і Goldstar;

• природа також може бути джерелом ідей: назви звірів, рослин. Часто характеристики тварини асоціюються з властивостями продукту. Наприклад, у назві браузера "FireFox" ("Вогняна лисиця") лисиця звертає увагу користувачів на швидкість;

• звернути увагу на географічну точку виробництва. Наприклад, цим методом скористався виробник води Evian. Джерело мінеральних вод знаходиться неподалік міста Евіан-ле-Бен;

• скласти одне слово із двох. Наприклад, бренд "MaxFactor" був названий за допомогою скорочення імені та прізвища засновника — Максиміліана Факторовича; назва "Adidas" це об'єднання імені та прізвища Адольфа Дасслера [1].

Другий підхід до визначення методів створення неймінгу — "ненауковий", який ґрунтується на припущеннях людей, які мають певний досвід у сфері створення власного бренду. Автори Кальненко І., Фєдотова Н. та Скригун Н. у роботах [1] та [2] відповідно вважають, що найкраща назва для бренду — це нове унікальне слово чи словосполучення. Також, за словами авторів, в першу чергу варто зібрати основний робочий колектив та кілька "лівих" осіб, незацікавлених в управлінні компанією, наприклад, покупця товару цієї компанії. Зібрана команда сідає на стратегічну сесію та складає main map (майнд карту), тобто описує свій продукт, конкурентів, ключові принципи тощо.

Наступний крок — це складання вторинних асоціацій щодо асоціацій першого рівня. На цьому етапі не треба думати про асоціації з продуктами, що продаються або послугою, потрібно лише придумати асоціації до раніше підібраних слів.

Наступний крок є набор комбінацій, тобто потрібно кожне слово другої асоціації назвати вголос у поєднанні зі словом з іншої асоціації і так прочитати кожне поєднання. Якщо на слуху з'являється потенційна назва, вона виписується окремо. Таким чином, отримали лише заготівлі для назви [2].

Далі потрібно "пограти" з цими поєднаннями методом скорочення слів або перекладу іншою мовою. З отриманого списку потрібно вибрати найбільш вдалі словосполучення і на цьому етапі варто перевірити домени, щоб виключити провал на наступному етапі: голосування за одну найкращу назву.

Таким чином, порівнявши два підходи, були виділені риси схожості підходів. По-перше, наукова та ненаукова література говорять про те, що починати підбір імені варто зі зборів головних членів компанії та обговорення основних властивостей та напрямків їхнього продукту чи послуги. По-друге, обидва підходи відштовхуються від властивостей товару та основних характеристик компанії загалом.

По-перше, науковий метод пропонує робити назву з орієнтиром на цільову аудиторію, а ненауковий передбачає звернення до думки третьої особи безпосередньо. По-друге, ненауковий метод передбачає поєднання кількох асоціацій та створення абсолютно нового слова чи словосполучення, яке ра-

ніше не було на слуху. Науковий підхід не робить великого акценту на нововведенні імені, а лише говорить про необхідність його унікальності.

Джерела

1. *Кальненко І.* Неймінг у неспецифічному мовленнєвому середовищі як складова PR-діяльності / І. Кальненко, Н. Фєдотова // *Образ.* 2019. № 2(31). С. 62–68. DOI: 10.21272/Obraz.2019.2(31)-62-68.
2. *Скригун Н. П.* Неймінг: сутність та прийоми // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку підприємств харчової промисловості : програма і матеріали ІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф., 16–17 квітня 2015 р. К.: НУХТ, 2015. С. 56–57.
3. *Студінська Г. Я.* Бренд у національній економіці України: монографія. К. : ДНДІІМЕ, 2016. 376 с.
4. *Ястремська О. М.* Бренди промислових підприємств: формування та ефективність використання : монографія / О. М. Ястремська, О. М. Тімонін, К. О. Тімонін. Х. : Вид. ХНЕУ, 2019. 244 с.

Л. О. КАРБОВСЬКА

канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, НН ІУЕБ МАУП

С. В. СКРИПЦОВ

здобувач, НН ІУЕБ МАУП

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ

Переробка та утилізація відходів для України є однією з найбільших проблем за своєю масштабністю і значимістю, внаслідок використання невідновлюваних природних та енергетично-сировинних ресурсів домінування ресурсуємних багатовідходних технологій у промисловості та відсутності комплексної державної програми управління відходами, що зумовило високі показники щорічного утворення й нагромадження відходів (див. табл.).

Так, за даними Державної служби статистики України загальний обсяг відходів, накопичених протягом експлуатації, у спеціально відведених місцях та об'єктах у 2021 р. склав 15635259,6 т, наразі їх обсяг збільшився на 26,2 % протягом 2017–2021 рр. [1] (див. табл.).

Згідно законодавства України відходами є будь-які речовини, матеріали і предмети, що утворилися у процесі виробництва чи споживання, а також товари (продукція), що повністю або частково втратили свої споживчі власти-

Утворення та поводження з відходами за 2017–2021 роки, т

Показники	Рік					Темп зміни 2020 до 2016 рр., %
	2017	2018	2019	2020	2021	
Обсяг відходів: утворених	295870,1	366054,0	352333,9	441516,5	462373,5	56,3
утилізованих	84630,3	100056,3	103658,1	108024,1	100524,6	18,8
спалених	1106,1	1064,3	1028,6	1059,0	1008,0	–8,9
видалених у спеціально відведені місця та об'єкти	157379,3	169801,6	169523,8	238997,2	275985,3	75,4
Загальний обсяг накопичених відходів у спеціально відведених місцях та об'єктах	12393923,1	12442168,6	12972428,5	15398649,4	15635259,6	26,2

Джерело: побудовано авторами на основі [1].

вості і не мають подальшого використання за місцем їх утворення чи виявлення і, від яких їх власник позбувається, має намір або повинен позбутися шляхом утилізації чи видалення [2].

Відповідно до "Угоди про асоціацію з ЄС – Україна" вона повинна запровадити директиву в сфері управління відходами "Директива Вступ 7 2008/98/ЄС про відходи" від 19 листопада 2008 року, якою передбачена така пріоритетність управління відходами є такою (рис.):

1. Запобігання утворенню відходів.
2. Підготовка до повторного використання.
3. Перероблення.



Напрями управління відходами відповідно до директиви ЄС про відходи
Джерело: побудовано авторами на основі [3]

4. Інший тип утилізації, наприклад, для відновлення енергії.

5. Видалення [3].

Найпершими діями в управлінні відходами, які закріплені на рівні Директиви Європейського Союзу про відходи, є запобігання утворення відходів і підготовка до повторного використання, що означає вжиття заходів до того, як речовина, продукт чи матеріал стане відходом: скорочення їх кількості, зменшення негативного впливу відходів на довкілля та здоров'я, зменшення вмісту небезпечних речовин [3].

З 2014 року Європейська Комісія стала на шлях запровадження "концепції економіки замкнутого циклу", яка передбачає збереження доданої вартості продуктів та запобігання утворенню відходів. Наразі ресурси утримуються в економіці навіть тоді, коли продукт досягнув кінця свого життєвого циклу, так щоб ресурси могли бути використані знову, що створить їх подальшу додаткову цінність [3].

Завдяки прийнятій у 1991 році новій державній системі збирання та повторної переробки сміття, яку назвали "дуальною системою" (Duales System Deutschland GmbH), Німеччина стала однією із країн-лідерів щодо переробки відходів. Розпізнавальним знаком "дуальної системи" став символ кругообігу — "зелена крапка", який ставлять на всіх продуктах, що беруть участь у системі ресайклінгу. Ресайклінг або рециклінг (англ. *recycling*) — це повторний цикл, тобто повна переробка сировини з метою створення нових предметів.

Також федеральний уряд Німеччини розробив приписи щодо упаковки, було запроваджено принцип розширеної відповідальності виробника за його продукт й після споживання. Це призвело до того, що у сфері ресайклінгу виникла високотехнологічна галузь. Нині в Німеччині вдається відсортувати 40 % усіх зібраних синтетичних матеріалів, частка повернення сміття в корисний обіг складає 66 % [4], а використання вторинної сировини заміщає імпорт вартістю 8,5 млрд євро на рік. За офіційними даними, тільки у Берліні в цій сфері працює близько 500 підприємств, а по всій країні — близько 8000 [5].

Важливою вимогою щодо управління відходами є стимулювання виробництва з вторинної сировини — рециклінгу. Так, в Японії рециклінг широко поширений, відходи застосовують для будівництва дамб, доріг і насипних територій, отримання добрив та біогазу, що дозволило створити нові робочі місця, які з'явилися в результаті розширення виробництва, знизити собівартість виробленої продукції, зменшити витрати первинних матеріальних й енергетичних ресурсів [5].

Друга вимога — підготовка до повторного використання відходів, що також має на меті запобігання утворенню відходів, мінімізація їхньої кількості (перевірка, очищення, ремонт продукції. Наприклад, міцний поліетиленовий пакет можна використати для повторного пакування та транспортування товарів [3].

Перероблення — це третя вимога, що передбачає повторне використання одягу стає можливим після ремонту або зміни дизайну.

Упровадження перших трьох вимог поводження з відходами у Європі проходить у рамках ініціативи “Нуль відходів” (Zero waste). Її основними елементами є: збір відходів за системою “двері в двері”, включаючи органічні відходи; запровадження системи оплати за послуги за принципом “плати стільки — скільки викидаєш”; заходи щодо запобігання утворенню відходів; належне поводження із органічними відходами; аналіз складу змішаних відходів; налагодження системи комунікації між усіма зацікавленими сторонами (жителі, бізнес, муніципалітети, комунальне підприємство, що займається поводженням з відходами) [5].

У Швеції пріоритетом є не захоронення відходів на полігонах, а їх переробка. Країна переробляє більш як 99 % своїх відходів та імпортує майже 700 тис. т відходів з інших країн. Урядова політика спрямована на інформування населення про особливості поводження з відходами, яке сортує відходи добровільно. Внаслідок жорсткої політики управління відходами Швеція досягла такого рівня чистоти навколишнього середовища, що воду можна пити з будь-якої водойми [6].

У Директиві Європейського Союзу про відходи утилізацією відходів є будь-які операції, в результаті яких відходи приносять користь, замінюючи інші матеріали. Використання відходів як палива може застосовуватися як додатковий метод управління до тих відходів, які не піддаються переробці і повторному застосуванню [3]. Термін “відходи в енергію” відображає різні види технологій обробки відходів для отримання енергії у формі теплової, електричної чи альтернативного палива.

Отже, основними проблемами сфери управління відходами в Україні є такі як: гальмування розвитку сфери з переробки та утилізації відходів, початкова стадія; мізерна частка вторинної переробки відходів (лише 4–8 %), враховуючи сортування та спалювання); низька ефективність застосування методики рециклінгу; серед населення в Україні практично відсутня культура роздільного збору побутових відходів, тобто сортування за місцем утворення, тобто роздільний збір, наразі це є найдешевший метод сортування.

Джерела

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України URL: http://www.ukrstat.gov.ua/
2. Про відходи. Закон України від 23.04.1998 р. URL: http://parusconsultant.com/?doc=006EN6A934
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014; Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014. URL: http://zakon3. rada.gov.ua/laws/show/984_011
4. Кращі європейські практики управління відходами: посібник / А. Войціховська, О. Кравченко, О. Мелень-Забрамна, М. Панькевич, [за заг. ред. О. Кравченко] Львів: Компанія “Манускрипт”, 2019. 64 с.
5. Вероніка Крамар. Мільярди на відходах — німецький досвід. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/24471824.html#:~:

6. Для чого Швеція скуповує сміття? Світовий досвід боротьби зі звалищами (24.06.2016) // *УКРІНФОРМ*. URL: https://www.ukrinform.ua/rubriceconomy/2039097-dla-cogo-svecia-skupovue-smitta-svitovijdosvid-borotbi-zi-zvalisami.html

Л. О. КАРБОВСЬКА
канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, НН ІУЕБ МАУП

І. М. ФІЛІПОВ
здобувач, НН ІУЕБ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективне управління будь-якою сучасною організацією неможливе без активного використання кадрового потенціалу. Людські ресурси — це ризики й великі витрати, наразі, також це — фактор прибутку та ключовий ресурс і джерело конкурентних переваг організації. Отже, якщо раніше перед менеджерами стояло завдання управління персоналом і його поведінкою, то нині до неї додалася ще одна — управління знаннями та компетенціями. Це потребує застосування нового підходу до управління персоналом — стратегічного управління.

Управління персоналом — одна з підсистем системи управління організацією, яка функціонує в турбулентному динамічному середовища, як і система управління загалом. Турбулентне середовище характеризується мінливістю, наразі це загрожує стійкості усіх функціонуючих підсистем, унеможливлює процес передбачення та прогнозування їх подальшої поведінки, отже необхідний стратегічний підхід до управління персоналом [1].

Найчастіше під стратегічним управлінням персоналом розуміють процес розробки стратегії управління персоналом, тобто стратегія управління персоналом — це комплексний план, призначений для забезпечення виконання місії та досягнення цілей управління персоналом, основними елементами якого є розробка стратегії перспективного розвитку управління персоналом, її реалізація й адаптація до мінливих умов динамічного середовища [2].

Наразі стратегічне управління персоналом — це вид особливої управлінської діяльності, орієнтований на забезпечення досягнення довгострокових організаційних цілей за участі конкурентоспроможного персоналу, при якому здійснюється швидке реагування на зміни в турбулентному динамічному середовищі та гнучке регулювання діяльності з управління персоналом відповідно до цих змін.

Стратегічний підхід до управління персоналом ґрунтується на визнанні персоналу джерелом конкурентних переваг організації, а завдання управління персоналом — формування умов, що забезпечують оптимальне використання людських ресурсів, і дотримання балансу потреб та інтересів організації й кожного працівника. Будується стратегічне управління персоналом відповідно до таких принципів, як: визнання економічної доцільності нарощування інвестицій в людський капітал; демократизація та децентралізація управління; підвищення якості трудового життя персоналу; адекватна система мотивації і оплати праці; узгодження кадрової стратегії з бізнес-стратегією організації; партисипативний підхід в управлінні персоналом; корпоративна культура, що сприяє саморозвитку; управління знаннями та компетенціями; управління відносинами з зацікавленими групами; гнучкість та інноваційність [2].

Ефективна стратегія управління персоналом повинна ґрунтуватися на трьох складових, які є результатом стратегічного аналізу: правильно обрані довгострокові цілі управління персоналом, глибоке розуміння впливу факторів середовища на процес управління, реальна оцінка власних ресурсів і можливостей підприємства щодо управління персоналом.

Стратегія управління персоналом тісно пов'язана з загальною стратегією організації. Наразі виділяють два можливих варіанти взаємозв'язку стратегії організації та стратегії управління персоналом:

1. Стратегія управління персоналом є залежною похідною від стратегії підприємства в цілому. Менеджери відділу (служби) управління персоналом повинні пристосовуватися до дій керівництва організації відповідно до загальної організаційної стратегії (рис. 1).

2. Стратегія організації та стратегія управління персоналом розвиваються паралельно як єдине ціле. Це передбачає залучення менеджерів з управління персоналом до вирішення загальностратегічних завдань, а також наявності в них високого ступеня компетентності, завдяки чому вони можуть розглядати сферу персоналу відповідно до перспективи розвитку всієї організації та вносити власний внесок у розробку загальної стратегії (рис. 2).

3. Можливий також підхід до формування стратегії управління персоналом, коли вона розробляється як самостійний план дій окремо від загальної стратегії [3]. Такий підхід характеризує поняття "управління персоналом" як сферу інтересів виключно фахівців з кадрових питань (рис. 3).

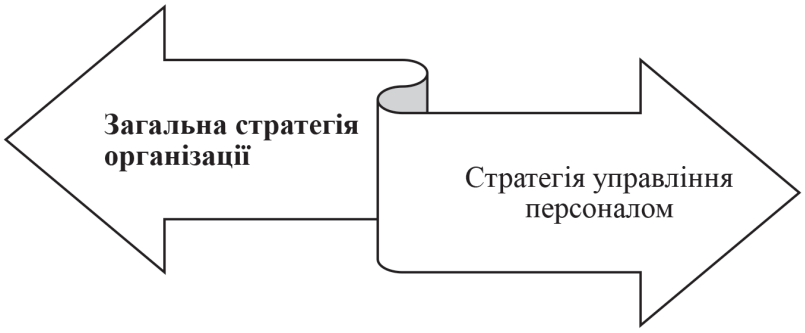


Рис. 1. **Стратегія управління персоналом є залежною похідною від стратегії підприємства в цілому**

Джерело: побудовано авторами на основі [3]



Рис. 2. **Стратегія організації та стратегія управління персоналом розвиваються паралельно як єдине ціле**

Джерело: побудовано авторами на основі [3]

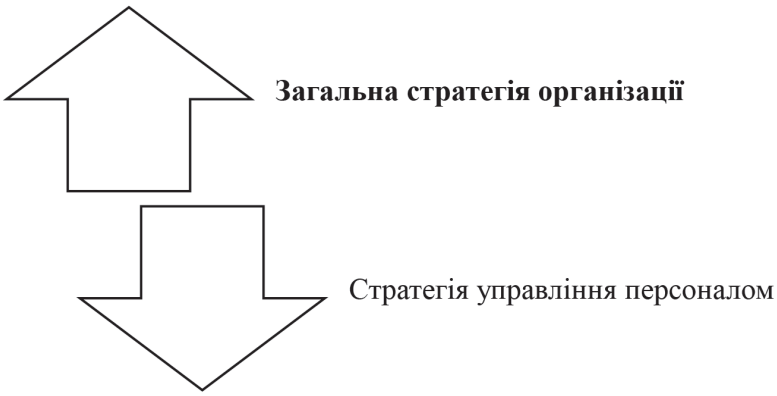


Рис. 3. **Стратегія управління персоналом розробляється як самостійний план дій окремо від загальної стратегії**

Джерело: побудовано авторами на основі [3]

Стратегія управління персоналом має свої специфічні відмінні риси, основними з них є такі, як:

1. Формулювання стратегії управління персоналом є, з одного боку, безперервний, з інший — нерегулярний процес. Необхідність в уточненні стратегії виникає найчастіше під час криз, нових ідей, можливостей і управлінських ініціатив.

2. При формулюванні стратегії не можна передбачити всі можливості та вади, які відкриються в процесі її реалізації, наразі використовується нечітка й неточна інформація про різні стратегічні альтернативи.

3. Стратегія управління персоналом знаходиться в тісному взаємозв'язку з обраними стратегічними цілями управління персоналом. Так, стратегія, виправдана при одному наборі цілей не буде такою, якщо цілі зміняться.

Джерела

1. *Котлер Ф., Касліоне Дж. А.* Хаотика: управління та маркетинг в епоху турбулентності. Київ: Хімджест, ПЛАСКЕ, 2009. 208 с.
2. *Балан В. Г.* Стратегічне управління. Методи портфельного аналізу : навч. посіб. Київ : Наукова столиця, 2018. 200 с.
3. *Armstrong M.* (2002) Strategic human resource management: Kogan Page, London.

Л. М. БІЛЕЦЬКА
кандидат юридичних наук,
докторант МАУП

УМОВИ ЛЕГІТИМІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ СУДОВОГО ПРЕЦЕДЕНТУ

Суди, судова система являють собою третю, надзвичайно важливу гілку влади. Суд має бути незалежним і справедливим. Від того, чи є в країні справедливий суд, що строго керується виключно законами — залежить міжнародна оцінка країни, підуть чи не підуть до неї інвестиції, інвестори. В країнах-членах ЄС за судовими реформами стежить сам Європейський Союз і у випадках їх суперечливості демократичним принципам, законодавству жорстко реагує на це. Зокрема, під жорстку критику Євросоюзу потрапила Польська судова реформа, що ледь не спричинила вихід країни з ЄС [1; 2]. Зрозуміло, наскільки сьогодні важливо для України, яка є кандидатом на членство у ЄС, проведення ефективної судової реформи, забезпечення незалежності судів, справедливості і прогнозованості судових рішень.

Справжня незалежність судів, забезпечення справедливості і прогнозованості судових рішень можливо лише за умови переходу до так званого прецедентного права, беззастережного використання у судовій практиці, судових прецедентів.

Під судовим прецедентом розуміють акт правотворчості у вигляді закріпленого у судовому звіті рішення (вироку) одного з вищих судів по конкретній справі, правовий принцип вирішення (ratio decidendi) якої являє собою норму права. Вирізняються також поняття "прецедентна норма права" і "прецедентне право". Прецедентна норма права — це загальнообов'язкове правило поведінки, що створюється суддею при формулюванні основного принципу обґрунтування прийнятого ним рішення (вироку) по конкретній справі і поширюється на судовий розгляд схожих справ. Під терміном "прецедентне право" мають на увазі комплексне явище, яке включає: 1) сукупність юридичних норм, що містяться у судових прецедентах; 2) правові ідеї та принципи, якими керуються судді при створенні нових норм; 3) правила застосування прецедентів (доктрина прецеденту); 4) особливий стиль юридичного мислення [3].

Прецедентне право ідентифікується з англо-саксонською правовою системою, а класичним зразком функціонування судового прецеденту вважається правова система Англії [4].

В Україні практично вже не ведуться спори, чи потрібно нам прецедентне право, але, водночас і не запроваджено політику щодо обов'язковості його застосування у судовій практиці.

Через недостатнє опрацювання цього надважливого інституту на сьогодні у процесуальному праві існує суперечлива ситуація, коли, з одного боку, правові висновки Верховного Суду проголошені як обов'язкові для застосування, а з іншого боку, їх незастосування не є безумовною підставою для скасування судового рішення, що свідчить про непослідовність і декларативність такої обов'язковості. Тим більше викладене стосується судового прецеденту, згадка про нього взагалі відсутня у процесуальних кодексах. Аргументи про наявність судового прецеденту не введені як обов'язковий елемент підстави позовних вимог, предмета доказування, внаслідок чого судові прецеденти належним чином не досліджуються, системний тематичний перелік судових прецедентів не ведеться, що утруднює суду їх застосування. Між тим, саме за допомогою прецедентного права, обов'язковості використання, при прийнятті судових рішень, судового прецеденту, забезпечується реалізація принципу прогнозованості судових рішень, їх справедливість, а отже і висока якість.

Звідси і випливають наші пропозиції щодо повної легітимізації судового прецеденту. По перше, слід виокремити відповідний правовий інститут в теорії права, теорії кожного галузевого процесуального права, по друге — ввести відповідні розділи у процесуальні кодекси України. У цих розділах слід закріпити аргументи про наявність судового прецеденту; сформулювати, як обов'язковий елемент, підстави позовних вимог, предмета доказування і як підставу для безумовної відміни судового рішення, якщо воно буде протиріччити судовому прецеденту. По третє, слід закріпити обов'язковість дослідження судових прецедентів належним чином. По четверте, слід запровадити і вести у відповідній базі, системний тематичний перелік судових прецедентів. І, по п'яте. Це підготовка юристів певної якості, слід формувати відповідний стиль юридичного мислення. А це пов'язано з корегуванням юридичних освітніх стандартів, підготовкою професорсько-викладацького складу.

Джерела

1. *Павлюк О.* Судова реформа в Польщі загрожує її членству в ЄС, у країні — тисячні протести. URL: https://hromadske.ua/posts/sudova-reforma-v-po
2. Очільник Верховного суду Польської республіки заявив, що новий законопроєкт про Верховний суд, ініційований у рамках судової реформи, може спричинити вихід країни з Європейського Союзу. URL: https://espreso.tv/news/2019/12/18/sudova_reforma_
3. *Малишев Б. В.* Методологічні аспекти дослідження прецедентної форми права (на прикладі Англії) // *Держава і право*. 2001. Вип. № 14.
4. *Малишев Б. В.* Судовий прецедент у правовій системі Англії (теоретико-правовий аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 2002.

Г. О. КУРТАКОВА
д-р філософії в галузі права, доц., ННІП МАУП

СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКІ ВІДНОСИНИ — ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКАМИ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Становлення профспілок у незалежній Україні проходило в складних умовах зміни соціально-політичної ситуації в державі, переходу до ринкової економіки і, як наслідок цих перетворень, — різке погіршення життя працівників. Старі форми і методи роботи профспілок у сучасних умовах господарювання не можуть належним чином захистити трудові та соціально-економічні інтереси членів профспілок. Тому постає потреба змінити концепцію профспілкової роботи, визначити нову стратегію і тактику дій профспілок в умовах економічного та політичного реформування України. Для досягнення поставленої мети необхідно мати правила, які регулюють та регламентують внутрішньо профспілкову діяльність.

Зарубіжний досвід профспілкового руху підтверджує, що для ефективного захисту працівників і забезпечення на цій підставі соціальної злагоди в суспільстві потрібні сильні і незалежні профспілки. Також не менш важливо, щоб ці організації працівників були демократичними і представницькими. Ще одна умова — це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому.

Нагальним показником розвитку профспілкової роботи на всіх рівнях та виконанням властивих їм функцій є підвищення значення та ролі колективно-договірного регулювання як дієвого механізму захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників. Регулювання соціально-партнерських відносин через інститут колективного договору забезпечує не тільки функціонування профспілок як суб'єкта трудового права, а ще раз підтверджує багаторівневість їх представництва. На думку деяких науковців універсальність (профспілок) представництва проявляється в тому, що профспілки здійснюють свою діяльність на всіх рівнях (організація, галузь, регіон) і беруть участь у всіх формах соціального партнерства.

Відповідно до чинного законодавства України профспілки мають значні переваги порівняно з іншими представниками працівників:

- наявність організаційно-правової — від первинних організацій до об'єднання профспілок України;
- наявність практичного досвіду у сфері захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працюючих;
- використання у статутній діяльності міжнародного досвіду;
- багаточисельність членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями громадян;

- фінансова та матеріально-технічна незалежність;
- наявність суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань.

Слід зазначити, що після проголошення незалежності України виникли нові підходи в діяльності профспілок:

- перехід профспілок від виконання державних функцій до їх роздержавлення, проголошення нейтральності професійних спілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань і організацій та співпраці з ними лише з конкретних питань соціально-економічного захисту інтересів працівників;
- удосконалення організаційної структури і принципів побудови профспілок, які полягали в тому, що виробничий принцип замінювався федеративним принципом, а низові організації мали делегувати профспілковим органам необхідні повноваження і права захисної роботи;
- домінування захисних функцій у діяльності профспілок, вихід на перший план таких форм роботи, як колективні договори та угоди, відмова від виконання багатьох невластивих профспілкам функцій;
- дійове застосування у зв'язку зі становленням ринкових відносин методу тиску на роботодавців, до проведення страйків та акцій протесту;
- створення власних централізованих фондів профспілок різноманітної соціальної спрямованості (страйкових, страхових, резервних);
- формування нового покоління профспілкових лідерів і функціонерів через відбір шляхом альтернативних виборів до профорганів і підготовку висококваліфікованих спеціалістів профспілок;
- заснування у зв'язку зі зміною соціальної ролі профспілок власних науково-дослідних і навчальних закладів для розробки актуальних проблем профспілкового руху, захисту економічних, соціальних, трудових і духовних інтересів членів профспілок та підготовки висококваліфікованих профспілкових працівників;
- створення ефективної системи профспілкової інформації заснування періодичних видань профспілок України; розвиток контактів профспілок України з профспілками зарубіжних країн, робота в міжнародних профспілкових об'єднаннях [1].

Враховуючи наведене, слід звернути увагу на те, що в сучасних умовах ринкової економіки значно збільшується ризик для працівників втратити роботу. Доходи від праці та рівень життя гарантуються державою лише на мінімальному рівні, а соціальна підтримка надається лише малозабезпеченим громадянам. Держава адміністративно не втручається в господарську діяльність підприємств, відносини між власниками і працівниками регулюються трудовим законодавством, але все більшої ваги набирає колективно-договірний спосіб регулювання соціально-трудових відносин та узгодження інтересів.

Щоб якнайширше дослідити колективно-договірне регулювання соціально-партнерських відносин, необхідно розглянути становлення системи соціального захисту. У країнах з ринковою економікою формування та розвиток

власних систем соціального захисту відбувалися під впливом громадського тиску профспілок на владу та роботодавців щодо необхідності запровадження соціальних амортизаторів від ризиків, які несе в собі ринкова економіка, що безпосередньо впливають на якість життя працівників. Серед них:

- ймовірність втратити роботу;
- недостатня конкурентоспроможність на ринку праці;
- ризик захворіти або стати інвалідом;
- досягнення пенсійного віку [2].

Джерела

1. Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи. К.: Міленіум, 2009. С. 30.
2. *Новикова О.* Захист трудових прав у контексті збереження трудового потенціалу // *Профспілки України*. 2004. № 4. С. 10–12.

І. С. ПОГОРЄЛОВА

канд. іст. наук, доц., КНЕУ

ЗБЕРЕЖЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ УКРАЇНИ: ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ

В умовах повномасштабної агресії Росії проти України, проблема збереження культурного надбання постала надзвичайно гостро, адже російський наступ та їх дії на тимчасово окупованих територіях призвели до колосальних руйнувань, пошкоджень, втрат української культурної спадщини. Так, за даними Міністерства культури та інформаційної політики України на жовтень 2022 р. пошкоджено майже одна тисяча об'єктів культурної спадщини та культурних інституцій; серед ушкоджених 171 об'єкт зі статусом пам'ятки, 146 об'єктів цінної історичної забудови... [1].

На законодавчому рівні питання збереження культурної спадщини регулюється Конституцією України, законами України "Про культуру", "Про охорону культурної спадщини", низкою міжнародних конвенцій про охорону спадщини, ратифікованих Україною. Серед них — Рамкова конвенція Ради Європи про значення культурної спадщини для суспільства, Конвенція про охорону всесвітньої культурної і природної спадщини та інші. У Законі України "Про культуру" (стаття 3) серед основних засад державної політики у сфері культури визначено "захист і збереження культурної спадщини як основи національної культури, турбота про розвиток культури". Правові, організаційні, економічні та соціальні відносини у сфері охорони культурної спадщини регулюються Законом України "Про охорону культурної спадщини", в якому в статті 1 містяться визначення основних термінів. До

даного Закону України вносилися зміни, покликані поліпшити діяльність спрямовану на збереження та управління культурної спадщини. Так, парламентарі внесли зміни до даного Закону у 2018, 2019, 2020, 2021 роках. Проте, як зазначила О. Пламеницька, екс-директор Українського державного інституту культурної спадщини: "до Закону "Про охорону культурної спадщини" здійснили понад 15 "операцій" по внесенню змін і доповнень, але кращим він не став через його юридичну розбалансованість всі порушення тепер відбуваються "за законом" [2]. Так, до Закону внесли уточнення щодо терміну пам'ятки культурної спадщини (це об'єкт, занесений до Державного реєстру нерухомих пам'яток України або взятий на державний облік згідно до законодавства, що діяло до набрання чинності цим Законом...) [3]. Проте до сьогоднішнього дня занесення об'єктів культурної спадщини до Державного реєстру є складним і відкритим питанням, оскільки наповнюється він дуже повільно, що ставить під загрозу захист і збереження пам'яток (зі 130 тис. нерухомих пам'яток культурної спадщини, які є в України, в Реєстр занесено всього 10 197 (7,84 %), дані 2020 р.).

У зв'язку з окупацією частини українських територій ще у 2014 р. виникла потреба додаткового врегулювання зазначеного питання. Фахівці наголошували, що законодавче врегулювання збереження української культурної спадщини, що знаходиться на тимчасово окупованих територіях є неефективним. І на сьогоднішній день (вже більше 9 місяців триває повномасштабна війна!), проте українське законодавство не містить спеціальних норм щодо захисту культурних цінностей у разі збройного конфлікту. Певну інформацію щодо цього містять такі закони і постанови як: Закон України "Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України"; постанова Кабінету Міністрів України від 30 жовтня 2013 р. № 841 "Порядок проведення евакуації у разі загрози виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій", Закон України "Про правовий режим воєнного стану", 2015 р. У останньому Законі, за 2022 рік внесено 11 змін, зокрема, у статті 8 передбачено, що в Україні або в окремих її місцевостях в яких введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування... проводити евакуацію матеріальних і культурних цінностей, що перебувають у державній власності, у разі виникнення загрози їх пошкодження або знищення згідно з переліком, що затверджується Кабінетом Міністрів України (пункт 19-1, внесений 9 липня 2022 р.) [4].

Питання захисту культурних цінностей у разі збройного конфлікту регулюють і ратифіковані Україною міжнародні договори, зокрема Конвенція про захист культурних цінностей у випадку збройного конфлікту від 14 травня 1954 р. (Гаазька конвенція) [5]. Підкреслимо, що Закон "Про приєднання України до Другого протоколу до Гаазької конвенції про захист культурних цінностей у разі збройного конфлікту 1954 р." парламент України ухвалив лише 30 квітня 2020 р., таким чином, Україна довгий час від початку війни (з 2014 р.) не використовувала цей міжнародний механізм. Так само Украї-

ною не був ратифікований Римський статут, згідно якого агресивні дії Росії щодо культурних українських об'єктів віднесені до військових злочинів [6]. Лише у травні 2022 р. парламентарі нарешті прийняли Закон "Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо співробітництва з Міжнародним кримінальним судом", що дозволило ратифікувати у подальшому Римський Статут, що є необхідним, оскільки тепер можна взаємодіяти з Міжнародним кримінальним судом, який вже розпочав розслідування воєнних злочинів росіян.

Багато експертів підкреслювали необхідність внесення змін до законодавства України з метою захисту її культурної спадщини у сучасних реаліях — в умовах воєнного часу; або наприклад є рекомендації прийняти правовий акт "Про захист об'єктів культурної спадщини в умовах війни та окупації", який би чітко визначав дії державних органів у цій сфері, хто як має діяти, хто несе відповідальність тощо. Окрім того, в умовах повномасштабної війни є нагальна потреба у фіксації пошкоджених, знищених історико-культурних пам'яток. Задля удосконалення обліку і контролю пам'яток має бути прискорена роботи з наповнення Державного реєстру нерухомих пам'яток України.

Більш того, фахівці вказують не лише на необхідності удосконалення вітчизняного законодавства у частині захисту культурної спадщини в умовах збройного конфлікту, а й що Україна має стати ініціатором змін і доповнень до міжнародного законодавства у сфері культури (до Гаазької конвенції про захист культурних цінностей у випадку збройного конфлікту), з метою посилення правової відповідальності та притягнення до відповідальності Російської Федерації за завдані збитки культурній спадщині, які діятимуть навіть у разі неприєднання агресора до даного міжнародного документа. Згадаємо, що РФ не підписала Другий протокол до Гаазької конвенції про захист культурних цінностей у разі збройного конфлікту та відкликала свій підпис під Римським статутом.

Джерела

1. МКІП верифікувало 552 об'єкти культурної спадщини та культурної інфраструктури, які пошкодили росіяни. URL: https://mkip.gov.ua/news/7973.html (дата звернення: 01.12.2022)
2. Охорона культурної спадщини потребує перезавантаження. URL: https://kievvlast.com.ua/mind/ohorona-kulturnoi-spadshhini-potrebue-perezavantazhennya?noredirect=true
3. Закон України Про внесення змін до ЗУ "Про охорону культурної спадщини» щодо визначення поняття "пам'ятка культурної спадщини". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-19 (дата звернення: 01.12.2022)
4. Про правовий режим воєнного стану URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text (дата звернення: 01.12.2022)
5. Другий протокол до Гаазької конвенції про захист культурних цінностей у разі збройного конфлікту 1954 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-99#Text (дата звернення: 01.12.2022)
6. Римський статут міжнародного кримінального суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text (дата звернення: 01.12.2022)

О. Х. ЮЛДАШЕВ
завідувач кафедрою, проф.,
Інститут права МАУП

С. О. ЮЛДАШЕВ
д-р юрид. наук, доц.,
Національний авіаційний університет

ВСТУП УКРАЇНИ ДО ЄС ЯК КАТАЛІЗАТОР ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ

Продовжується війна РФ з Україною, відкрито почата агресором 24 лютого 2022 року (приховано, набагато раніше), в ході якої Україна надає рішучу відсіч агресорові і, завдяки допомозі країн Заходу, стає основним центром безпеки Європи, захищаючи її кордони.

Зрозуміло, що Україна несе величезні втрати. За прогнозами ще у перші місяці відкритого вторгнення, ці втрати становитимуть від третини до половини ВВП. За іншою оцінкою, йдеться про 500 млрд доларів [1]. Активно розглядаються плани відбудови, відновлення країни. Захід всіляко демонструє готовність потужно сприяти цьому. Загальновідома у світі спільна українсько-литовська ініціатива під назвою "Новий європейський інвестиційний план для України та інших країн Східного партнерства" (так званий "План Маршалла для України"). За цим планом передбачається вливання 5 млрд євро інвестицій на рік в економіку України, що забезпечить різке зростання темпів економічного розвитку.

Нинішній час, коли триває масштабна українсько-російська війна — став, на фоні емпатії європейських країн до мужнього українського народу, несподівано найкращим в історії України часом для подання заявки на вступ до ЄС. За передчуттями українських політиків і дипломатів: "Наш вступ до ЄС точно буде протягом найближчих років". Водночас визнається, що "не всі держави ЄС готові до цього рішення" [2]. Умовами набуття членства в Європейському Союзі та чинників розбудови європейської інтеграції є, як відомо, Копенгагенські критерії. Вони передбачають як політико-правові, так і економічні вимоги. Зрозуміло, що кількість держав, що підтримуватимуть вступ України до ЄС, залежатиме від виконання вимог, що містять Копенгагенські критерії членства в Європейському Союзі. Тобто, від успішності виконання Україною "домашнього завдання", відповідності її вимогам, а в кінцевому підсумку — від розвиненості української економіки, а отже і від успішності її реформування.

Пропонується розуміти під економічним реформуванням сукупність (систему) організаційно (господарсько)-правових засобів, об'єднаних певною стратегією. Спробуємо позначити основні напрямки такої стратегії, відпові-

сти на питання: “що” треба зробити, зокрема, в економічному середовищі і “як”, якого роду організаційно (господарсько)-правові документи слід прийняти для дійсного реформування економіки, переходу до господарського управління нової якості, подолання корупції у владі. Зазначимо, що економічне реформування сприятиме сталому зростанню добробуту населення, утворенню робочих місць та соціальній згуртованості, зміцненню європейської ідентичності нашої країни.

Перш ніж переходити до викладення стратегії, що пропонується, зазначимо наступне. Наміри влади реформувати, забезпечити розвиток економіки або окремої її галузі (стратегії) відбиваються у тих чи інших організаційно-правових документах — законах, стратегіях, програмах, концепціях. Перераховані документи уявляють собою відповідні моделі цілей, завдань і засобів, необхідних для досягнення цілей (виконання завдань), шляхом координації і розподілу ресурсів. В той же час багато які організаційно-правові документи (стратегії, програми тощо), які розроблялися і розробляються в Україні (як, власне, і в деяких інших країнах колишнього СРСР), є, в значній мірі, декларативними, формальними. Можна довести, що формалізм в управлінні економікою є її системоутворюючою ознакою. Він бере початок з часів існування командно-бюрократичного системи державного устрою. Саме на такій системі базувався колишній СРСР і деякі країни східної Європи. І ця стара система зберіглася у нинішній Україні. Чому вона проявляє таку живучість? Бо є, в силу, своєї величезної централізованості, закритості — найкращою моделлю для владної корупції, розкрадання державних коштів, становлення і утвердження олігархічної сутності держави. Саме збереження старої системи управління є причиною того, що багато які програмні документи (стратегії, програми), що розробляються в Україні, можна віднести до бюрократичних, декларативних.

Під бюрократичними, декларативними документами розумітимемо такі, які приймаються “для виду”, формально, аби були. Бюрократичне управління — це управління “для виду”, що прикриває реальні цілі і дії. Які ж ці (реальні) цілі? Коли ми говоримо про державне управління в сучасній Україні, то такими цілями часто виступають цілі корупційні, цілі розкрадання державного бюджету, відмивання цих коштів в офшорах. Звідси до дійсних проблем, які мають вирішувати закони, програми, стратегії в сфері економіки ми відносимо корупцію у владі, олігархічну сутність держави, неефективність господарського управління, відсутність сприятливих умов для ведення бізнесу, запровадження інновацій і т. д. Це також недосконалість податкового (митного) законодавства, організації фіскальної служби, правової охорони власності, судова корупція тощо. Результатом існування саме такого роду проблем є, як зазначалось, “вимивання” значного обсягу грошових коштів на офшорні рахунки, низький рівень економічного і інноваційного розвитку виробництва, гострий дефіцит інвестицій в економіку України, значна доля тіньового сектору, масштабний відтік “мізків” і робочих рук і т. п.

Без вирішення цих проблем успішної України не буде. Справді, якій же з країн-донорів сподобається, якщо кошти, які вона направляє на відбудову

успішної України, "відмиваються", з'являються на чиїх то власних рахунках за кордоном, використовуються для придбання приватної нерухомості — вілл, яхт? Або як можна інвестувати в країну, де немає 100 % захисту приватної власності, а у фіскальних, дозвільних структурах процвітає корупція?

З проблемою корупції у владі пов'язана низка інших проблем. Зокрема, корупціонери у владі — як правило, ставленики олігархів, а в ряді випадків, до недавнього часу, просувалися на посади і під тиском росії. Вони не тільки обкрадали державу, але й свідомо (нерідко, за російські гроші або участь у російських нелегальних прибутках) руйнували її.

Є достатні підстави вважати, що в Україні зловмисно, не без благословення з боку колишнього вищого керівництва країни, знищувалися виробнича база, технології, в т. ч. і з виробництва зброї, боєприпасів, скорочувався видобуток природних копалин, насамперед, газу. Про те, що видобуток газу в Україні знищували на догоду Росії, заявляв свого часу прем'єр-міністр України В. Гройсман. При цьому він стверджував, що знищувався той власний видобуток газу, який належить державі та громадянам України [3]. Діаметрально протилежними були дії першого міністра фінансів США Олександра Гамільтона, який, після отримання незалежності США, вперше в історії застосував таке поняття, як "американська система". Це поняття з протекціонізмом і стимулюванням). До речі, поняття "економічний націоналізм" також зародилося в США наприкінці XVIII століття. За 50 років після Гамільтона німецький економіст Фрідріх Ліст використав поняття "Національної системи політичної економії" приблизно в тому самому сенсі, що й Гамільтон. Він також вважав, що саме "національна економіка творить націю", а економічна могутність стає передумовою політичної сили та впливу нації. І коли вже сформувався націоналізм як політична ідеологія, тоді почали розрізняти націоналізм політичний та економічний — як економічну політику.

Підкуп росією чиновників в іншій країні є геополітичною корупцією. Відповідні злочини мають бути зупинені у першочерговому порядку, оскільки наносять не тільки величезну економічну шкоду, а й призводять до геополітичної катастрофи. Підтвердження тому — розв'язання росією війни проти України.

Зазначимо, що геополітичні корупційні злочини мали місце і в інших країнах. Зокрема, в Німеччині (в Бундестазі [4; 5], Франції [6], Угорщині і навіть, в парламенті Євросоюзу. Німеччина, відмовившись від власного видобутку газу, що складав приблизно 20 % від усієї потреби, потрапила, в результаті цього, в повну енергетичну залежність від Росії. Цікаво, яка роль останньої у цій відмові і чому деякі колишні німецькі політики займають найвищі посади в російських економічних структурах[7–11]? Необхідно посилити боротьбу з геополітичною корупцією, перейти до запровадження посилених міжнародних санкцій за таку корупцію, сконцентрувавшись на її головному джерелі — росії. Остання, як відомо, використовує свою газову корпорацію — Газпром виключно для досягнення політичних мілітаристських цілей.

Україні, окрім приєднання до угод щодо посилення міжнародних санкцій за геополітичну корупцію, необхідно перейти до протекціоністської політи-

ки, відновлення видобутку сировини та виробництва. Це одне з головних положень, стратегії, що пропонується. В рамках цієї політики, поряд із відновленням потенціалу видобувних галузей, відмови від російської експансії енергоринку України, необхідно заборонити будь-який імпорт (у всякому разі, за кошти державного бюджету) настільки, наскільки це є максимально можливим. Кошти, призначені для закупівлі імпортної продукції, сировини, мають спрямовуватись на розвиток відповідного українського виробництва, тобто, повинні залишатись у державі, а не стимулювати економіки інших країн. Виняток може становити закупівля лише життєво необхідної продукції, яку, в даний момент неможливо виробити. Але при цьому обов'язково треба встановити терміни налагодження національного виробництва та суворо відповідальність за їхнє порушення.

Цей вимушений відступ від теми статті є необхідним для визначення причин існування проблем корупції у владі, олігархічної сутності держави, неефективності господарського управління. Головною такою причиною є, як вже зазначалось, існування старого бюрократичного апарату управління. Щодо альтернатив вирішення цієї проблеми. Їх може бути багато. Одну з них запропонував відомий реформатор, найвпливовіший міністр в колишньому уряді Михайла Саакашвілі — Каха Бендукідзе, який вважається творцем "грузинського чуда". Він теж пов'язував корупцію у владі з існуванням старого бюрократичного апарату економічного управління. Але те, що Каха запропонував для усунення проблеми — виглядає дещо наївно. Він казав: потрібно ліквідувати якесь міністерство, розпустити його персонал, але недалеко — на сусідню вулицю. А самим сидіти в кущах і дивитися — чи не буде обурення, протестів людей. Якщо буде — слід негайно повернути бюрократів на їх місця (благо, далеко бігти не прийдеться). Якщо ж протестів не буде — слід продовжити, перейти до ліквідації наступного міністерства і так далі.

В Україні вдалися до дещо іншого підходу. Вже достатньо давно практично при кожному відомстві створено свій центр реформування управління. Ці центри працювали (у всякому разі, до початку нападу росії на Україну у 2022 році) за кошти зарубіжних фондів, а при підготовці своїх об'ємних фоліантів (звітів) використовували закордонні методички. Однак ці звіти, по перше, містили пропозиції, здебільшого перманентного характеру, а по друге — залишались, переважно, на папері, тобто, вкрай рідко запроваджувалися у практику. Якщо ж і запроваджувалися — то формально. Як результат, суттєвих змін в організації управління не відбувалося. В той же час усі залишаються при своїх інтересах: корупція у владі процвітала, олігархи продовжували висмоктувати бюджетні кошти, висувати своїх ставлеників у міністерські крісла (а отже олігархічна сутність держави не змінювалася), а "грантоїди" (організації та особи, які існують на гранти іноземних держав) регулярно отримували кошти з зарубіжних фондів, Господарське управління продовжувало демонструвати свою неефективність, ефективність зі знаком "мінус", економіка занепадала, відтік "мізків" і робочих рук зростав.

Авторами цього дослідження розроблено підхід до вирішення вищезазначених проблем. Основними ідеями подолання корупції, деолігархізації дер-

жави, забезпечення нової якості, ефективності господарського управління є принципи прозорості, відкритості управлінської діяльності, "мінімізації держави" в управлінні, зменшення в управлінні питомої ваги "людського фактору". Йдеться про так званий "електронний уряд", заміну (в якомога більшій мірі) людини комп'ютером, передачу останньому якомога більше управлінських функцій, запровадження в систему економічного управління новітніх інформаційних технологій.

Щодо очікуваних результатів від реалізації авторського підходу до вирішення економічних проблем. По перше. Забезпечення реалізації принципів субсидіарності, прозорості та мінімізації "людського фактору" дозволить викорінити корупцію. Через це міністерські крісла втратять свою привабливість для бажаючих нажитися за рахунок держави. Як підсумок — міністерства і відомства стануть непривабливими і для олігархів. Вони, нарешті, змушені будуть відірватися від бюджетної "підпитки" та вийти у "вільне плавання" — тобто, сконцентруватися виключно на власних бізнесових питаннях. Почнеться справжня економічна конкуренція, олігархи, винні у монополістичних діях, будуть притягуватися до відповідальності на рівних з іншими. Через економічну конкуренцію, задля досягнення конкурентних переваг, почнеться масштабне запровадження інновацій.

Авторами даного дослідження розроблено модель галузевого управління і територіального (місцевого) самоуправління, яка може бути апробована, запроваджена, у вигляді експерименту, у тій чи іншій галузі економіки або на базі певної території (регіону). Для цього потрібно видати президентський указ або прийняти закон про проведення відповідного експерименту. В практиці Верховної Ради України вже були випадки прийняття такого роду документів. Зокрема, у свій час було прийнято закон України "Про державно-правовий експеримент розвитку місцевого самоврядування в місті Ірпені, селищах Буча, Ворзель, Гостомель, Коцюбинське Київської області" (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 29, ст. 138).

Зараз, враховуючи, що увага всього світу прикута до російсько-української війни, до зруйнованих Ірпеня, Бучі (багато які міжнародні санкції щодо агресора були прийняті у зв'язку з подіями, що відбулися у цих містах) — можливо доцільно було б визначити в якості об'єкту управлінського експерименту — органи місцевої влади цих міст (Ірпеня і Бучі).

У разі одержання позитивних результатів, модель могла б бути поширена на всю систему місцевого управління. Пропонуємо також провести управлінський експеримент на базі будь-якої галузі економіки України. Наприклад, на базі Державної служби геології та надр. Підхід до розробки відповідної моделі ми вже викладали [12].

Завдання тиражування позитивного досвіду могли б взяти на себе координаційні центри реформування при Кабінеті Міністрів, Президенті України. Вважаємо, що цей досвід міг би бути корисним не тільки для України. Проблеми в сфері економічного управління є типовими, актуальними практично для всіх країн бувшого СРСР. Таким чином, результати дослідження зможуть бути використані і у зарубіжжі.

Джерела

1. Наслідки будуть колосальними: Марченко розповів, як війна вплине на економіку України // https://www.slovoidilo.ua/2022/03/14/novyna/ekonomika/
2. *Бойко І.* Радник Зеленського назвав орієнтовні терміни вступу України до ЄС. https://www.unian.ua/politics/nazvano-oriyentovni-termini-vstupu-ukrajini-do-yes-novini-ukrajina-11781747.html
3. Добычу газа в Украине уничтожали в угоду России – Гройсман. https://www.sq.com.ua/rus/news/novosti/14.05.2016/
4. Корупція в Німеччині: як наживаються депутати Бундестагу. www.dw.com › koruptsiia-u-nimechchyni-yak-nazhyvaiutsia-deputaty-bun
5. Афера Флика: самый громкий коррупционный скандал в ФРГ // Право.Ru process › view
6. Российская фирма требует от партии Ле Пен вернуть 9 млн ... www.dw.com
7. Шредер, Фийон, Кнайсль. Как Путин покупает себе друзей ... LIGA › world › articles › shreder-fiyon-knaysl-kak-putin-pokupaet.
8. Германия не без изъяна: коррупция в немецкой политике ...
9. https://www.dw.com/ru/
10. Коррупция и “шредеризация”: деньги воняют газом // 24 Канал.
11. 24 Канал › 24 Канал › Статьи
12. *Юлдашев О., Смокович М., Юлдашев С.* Про створення інноваційно-інвестиційного антикорупційного механізму надрокористування // *Вісник Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Геологія*. 2019. Вип. 4 (87). С. 46–54. Індексовано у наукометричних базах Web of Science.

В. В. ПРИСЯЖНИЙ
здобувач вищої освіти 3 курсу, НУЧП

К. І. АПАНАСЕНКО
науковий керівник, д-р юрид. наук, доц., НУЧП

ПРИПИНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ЗОБОВ’ЯЗАНЬ ТА ПРИТЯГНЕННЯ ДО ГОСПОДАРСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОБСТАВИНАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ

Повномасштабна військова агресія Росії щодо України значно вплинула на господарські відносини. Чимало власності було пошкоджено або зовсім знищено внаслідок військових дій. Також із цих причин багато зобов’язань, зокрема господарських, припинилося. У багатьох випадках мало місце розірвання зобов’язання, або зобов’язання припинялося у зв’язку з неможливістю його виконання. Тому актуальним завданням є дослідження судової практики вирішення спорів про припинення господарських зобов’язань у зв’язку з військовими діями. Питання впливу військових дій на господарські зо-

бов'язання досліджували О. Круглова, Д. Лазебний, Г. Алфьоров, Д. Ніколов та ін.

Згідно з ч. 1 ст. 202 Господарського кодексу України (далі — ГК) господарське зобов'язання припиняється: 1) виконанням, проведеним належним чином; 2) зарахуванням зустрічної однорідної вимоги або страхового зобов'язання; 3) у разі поєднання управненої та зобов'язаної сторін в одній особі; 4) за згодою сторін; 5) через неможливість виконання та 6) в інших випадках, передбачених законодавством [1].

Припинення господарського зобов'язання через неможливість виконання, зокрема у разі виникнення обставин непереборної сили, а саме військових дій, знищення майна виконавця або окупації території, є досить поширеним на даний час в Україні.

Непереборна сила — це надзвичайна і невідворотна за даних умов подія. Вона характеризується тим, що: 1) це зовнішня щодо діяльності сторін обставина, тобто не залежить від волі учасників правовідносин; 2) це надзвичайна, тобто неординарна, нерядова обставина, яку неможливо відвернути в будь-який спосіб, навіть якщо особа може передбачити її наслідки; 3) це подія, яку неможливо відвернути засобами, наявними у даної особи в конкретних умовах її діяльності [2, *146*].

Відповідно до листа Торгово-промислової палати України № 2024/02.0-7.1 від (далі — ТПП) військова агресія Росії проти України з 24 лютого 2022 року до її офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та/чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) [3].

Звернемося до судової практики, що містить рішення про притягнення до відповідальності за невиконання або неналежне виконання господарських зобов'язань. Згідно постанови Верховного Суду № 913/785/17 від 30.11.2021 року форс-мажорні обставини не мають преюдиційного характеру, тому при їх виникненні сторона, яка посилається на них як на підставу неможливості виконання зобов'язання, повинна довести наявність таких обставин не тільки самих по собі, але й те, що ці обставини були форс-мажорними саме для цього конкретного випадку виконання господарського зобов'язання [4].

Згідно ч. 2 ст. 205 ГК у разі неможливості виконання зобов'язання повністю або частково зобов'язана сторона з метою запобігання невигідним для сторін майновим та іншим наслідкам повинна негайно повідомити про це управнену сторону, яка має вжити необхідних заходів щодо зменшення зазначених наслідків. При цьому таке повідомлення не звільняє зобов'язану сторону від відповідальності за невиконання зобов'язання відповідно до вимог закону [1]. Порушення даного обов'язку є підставою для застосування господарських санкцій.

Прикладом цього є рішення Господарського суду Дніпропетровської області від 29.07.2022 р. у справі № 904/1250/22, в якому суд стягнув штрафні санкції за прострочення виконання зобов'язання саме через порушення строку письмового повідомлення про форс-мажорні обставини військової агресії та відсутність доказів неможливості виконання. Крім того, суд вказав, що договором передбачено обов'язок письмово, не пізніше 10 діб з моменту настання обставин непереборної сили, повідомити іншу сторону про настання таких обставин, якщо вони перешкоджають належному виконанню цього договору. Однак відповідач на порушення п. 8.2 договору не додержався зазначених строків [5].

Поряд із необхідністю доказування неможливості виконання зобов'язання у зв'язку з воєнними діями судова практика указує на необхідність відповідного сертифікату від ТПП. Так, у рішенні Господарського суду Запорізької області № 908/966/22 від 06.09.2022 р. зазначено, що в матеріалах справи немає ані доказів письмового повідомлення відповідачем позивача про форс-мажорні обставини, ані доказів засвідчення ТПП для відповідача за його зверненням введення воєнного стану як форс-мажорної обставини, що об'єктивно унеможливлює виконання підприємством зобов'язань [6].

Загалом за даними Інтернет-сервісу "Опендатабот" станом на 14.09.2022 лише в одній справі суд визнав війну як форс-мажорну обставину. Причини відмови судів у визнанні війни форс-мажором поділилися таким чином: 1) не доведено вплив війни на невиконання зобов'язань — 31 рішення (50,8 %); 2) відсутність сертифіката від ТПП — 13 рішень (21,3 %); 3) штрафи отримані до війни — 11 рішень (18,0 %); 4) не повідомили сторону про форс-мажор — 6 рішень (9,8 %) [7].

Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що:

1) наявність сертифіката від ТПП про визнання військової агресії Росії проти України обставинами непереборної сили не звільняє підприємства від необхідності доказування впливу військових дій на неможливість виконання господарських зобов'язань (мобілізацію робітників до Збройних Сил, знищення майна та власності тощо);

2) це доказування повинно супроводжуватися письмовим засвідченням від уповноважених органів державної влади — Торгово-промислової палати;

3) зобов'язана сторона повинна у строк відповідно до умов договору або законодавства повідомити управнену сторону про неможливість виконання своїх обов'язків задля зменшення негативних наслідків.

Джерела

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 09.11.2022).
2. *Круглова О. О.* Курс лекцій з дисципліни "Цивільне право". Дніпро: Видавець Біла К. О., 2017. 151 с.
3. Лист Торгово-промислової палати України від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1. URL: https://ucci.org.ua/uploads/files/621cba543cda9382669631.pdf (дата звернення: 09.11.2022).

4. Постанова Верховного Суду від 30.11.2021 № 913/785/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101519276 (дата звернення: 09.11.2022).
5. *Алфьоров Г.* Обставини форс-мажору у господарській діяльності й судовій практиці з урахуванням листа ТПП від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/gospodarske-pravo/obstavini-forsmazhoru-u-gospodarskiy-diyalnosti-y-sudoviy-praktici-z-urahuvannyam-lista-tpp-vid-2802.html (дата звернення: 09.11.2022).
6. Рішення Господарського суду Запорізької області від 05.09.2022 № 908/966/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106051010 (дата звернення: 09.11.2022).
7. Лише в 1 справі суд визнав війну як форс-мажорну обставину. URL: https://opendatabot.ua/analytics/force-majeure-in-war (дата звернення: 09.11.2022).

Я. О. ДЕМЧЕНКО
канд. юрид. наук ,доц., НН ІП МАУП

МЕЖІ РЕАЛІЗАЦІЇ МАЙНОВИХ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ (ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

Зростаюча кількість майнових прав інтелектуальної власності на внутрішньому ринку України та участь українських суб'єктів господарювання у міжнародному товарообміні, зокрема, в рамках угоди про асоціацію з ЄС та Світової організації торгівлі, зумовлює необхідність означення меж реалізації майнових прав інтелектуальної власності.

Хочемо зазначити, що реалізація майнових прав інтелектуальної власності має розглядатися саме в площині господарського права і регулюватися саме нормами господарського права, оскільки важко собі уявити, що в сьогоднішніх економічних реаліях така реалізація буде здійснюватися не в рамках здійснення господарської діяльності суб'єктом господарювання та без мети отримання прибутку. В будь-якому випадку, навіть майнові права, що належать фізичній особі яка не є суб'єктом господарювання, будуть реалізовуватися шляхом їх повної або часткової передачі суб'єкту господарювання, який буде використовувати ці права у власній господарській діяльності — майнові права вводяться в господарський оборот. В. С. Щербина однією з головних ознак господарських відносин визнає "їх матеріальний зміст, тобто суспільне виробництво і реалізація (оборот) суб'єктами господарювання продукції (виконання робіт, надання послуг)" [1, *22*]. Тому такі відносини необхідно визначати як господарські.

Господарське законодавство України встановлює ряд обмежень щодо реалізації майнових прав інтелектуальної власності. Перш за все це строкові обмеження, встановлені ч. 4 ст. 6 Закону України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" [2], ч. 5 ст. 5 ЗУ "Про охорону прав на промислові зразки") [3], ч. 3 ст. 5 Закону України "Про охорону знаків для товарів і по-

слуг") [4], ст. 44 Закону України "Про авторське право і суміжні права") [5], ч. 3 ст. 4 Закону України "Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів") [6].

Також діючим законодавством України встановлюється ряд інших незначних обмежень щодо реалізації майнових прав інтелектуальної власності, зокрема Законами України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" (ст. 31) [2], "Про охорону прав на промислові зразки" (ст. 22) [3], "Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів" (ст. 17) [6], "Про охорону знаків для товарів і послуг" (ст. 16) [4] та "Про авторське право і суміжні права" (ст. 21–25, 42) [5].

Як вірно зазначає І. Є. Якубівський, "у контексті меж здійснення майнових прав інтелектуальної власності велике значення має додержання правоволодільцем положень конкурентного законодавства" [7, *64*], оскільки реалізація майнових прав інтелектуальної власності може обмежуватись з метою захисту проти недобросовісної конкуренції.

Вказане перекликається з думкою О. В. Безух, що для компенсації асиметрій, що виникають унаслідок вчинення правочинів на ринку, держава встановлює правила ведення господарської діяльності (фактично в ринкових умовах це правила конкуренції), які передбачають створення певного господарського правового порядку та інститутів для його підтримання. Унаслідок вчинення приватними особами правочинів, окрім договірних, також виникають відносини економічної конкуренції, які мають публічний характер, охоронні відносини щодо захисту споживачів та економічної конкуренції, додаткові господарські зобов'язання, пов'язані із захистом споживачів. Це обумовлено публічним інтересом до змісту економічних приватних відносин. У сукупності зазначені відносини створюють умови обороту товару на ринку, тобто господарський оборот [8, *38*].

Обмеженням реалізації майнових прав інтелектуальної власності яке на наш погляд заслуговує на найбільшу увагу є принцип вичерпання прав у зв'язку з введенням в господарський обіг товарів — можливість правоволодільця обмежувати паралельний імпорт.

Міжнародні угоди ратифіковані Україною не містять положень щодо визначення виду вичерпання прав, тому для визначення який саме принцип вичерпання прав національний, регіональний чи міжнародний застосовується в Україні проаналізуємо діюче законодавство України.

Законом України "Про авторське право і суміжні права" встановлюється національний режим вичерпання прав. Згідно ч. 7 ст. 15 вказаного закону, якщо примірники правомірно опублікованого твору законним чином введені у цивільний обіг шляхом їх першого продажу в Україні, то допускається їх повторне введення в обіг шляхом продажу, дарування тощо без згоди автора (чи іншої особи, яка має авторське право) ... Проте у цьому випадку право здавання у майновий найм чи комерційний прокат залишається виключно за особою, яка має авторське право [5].

Інші спеціальні закони в сфері реалізації майнових прав інтелектуальної власності не дають змоги дати однозначну відповідь на питання який саме

режим вичерпання прав встановлений законодавцем, в якій країні чи регіоні товар має бути введений в економічний обіг для настання відповідних правових наслідків. Що зумовлює доцільність проведення наукових пошуків у цій сфері з метою визначення який же режим вичерпання прав (національний, регіональний чи міжнародний) найбільш повно буде відповідати економічним інтересам українського суспільства.

Як слушно зазначає Т. С. Демченко, оскільки принцип вичерпання права є досить значним обмеженням правомочностей власника, умови його застосування чітко визначені в законодавстві європейських країн [9, *148*]. Це дає підстави стверджувати про необхідність чіткого визначення умов застосування принципу вичерпання права і в законодавстві України.

Відповідно до ч. 3 ст. 31. Закону України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі", не визнається порушенням прав, що випливають з патенту, введення в господарський обіг виготовленого із застосуванням запатентованого винаходу (корисної моделі) продукту будь-якою особою, яка придбала його без порушення прав володільця... якщо цей продукт був виготовлений і (або) після виготовлення введений в обіг володільцем патенту чи іншою особою за його спеціальним дозволом (ліцензією) [2].

Згідно ч. 3 ст. 22 Закону України "Про охорону прав на промислові зразки", не визнається порушенням прав на промисловий зразок, введення в цивільний оборот виробу, виготовленого із застосуванням зареєстрованого промислового зразка, після введення цього виробу в цивільний оборот власником промислового зразка чи з його спеціального дозволу [3].

Принцип вичерпання прав на знак для товарів та послуг в українському законодавстві сформульований у ч. 6 ст. 16 Закону України "Про охорону прав на знаки для товарів і послуг" таким чином: "Виключне право власника свідоцтва забороняти іншим особам використовувати без його згоди зареєстровану торговельну марку не поширюється на: ... використання торговельної марки для товару, введеного під цією торговельною маркою в цивільний оборот власником свідоцтва чи за його згодою ... " [4].

Відповідно до ч. 2 ст. 17 Закону України "Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів", не визнається порушенням прав, що надаються реєстрацією компонування, ввезення на митну територію України, пропонування для продажу, продаж, зберігання в зазначених цілях або інше введення в оборот напівпровідникових виробів, виготовлених із застосуванням зареєстрованого компонування, і будь-яких виробів, що містять такі напівпровідникові вироби, якщо вони придбані законним шляхом... якщо вони після виготовлення були введені в оборот власником прав на дане зареєстроване компонування чи за його дозволом [6].

Як бачимо, в різних законах введення в економічний оборот визначається по різному — "господарський обіг", "цивільний оборот", "цивільний обіг", "оборот". Така термінологічна неузгодженість створює хибне уявлення про існування різних процесів при введенні в економічний обіг об'єктів права інтелектуальної власності. На нашу думку слід використовувати саме термін "господарський оборот", як такий що найбільш повно і вірно

відображає суть економічного обігу майнових прав інтелектуальної власності.

Безух О. В. визначає господарський оборот як сукупність взаємопов'язаних відносин між учасниками ринку, яка виникає унаслідок руху товару на ринку. Такі відносини характеризуються побудовою на закономірностях та правилах економічної конкуренції, спеціальним статусом суб'єктів відносин, взаємозамінністю та безособовістю товарів обороту, можливістю розщеплення правомочностей власності, унаслідок чого предметом обороту крім продукції, робіт та послуг можуть виступати документи, що підтверджують певні правомочності, зобов'язання та права, які є самостійними по відношенню до майна, наявністю часових та територіальних меж обороту, попиту і пропозиції, спеціальної відповідальності за порушення правил обороту та порядком її застосування [8, *40*].

Враховуючи викладене ми робимо наступні висновки.

Реалізація майнових прав інтелектуальної власності є предметом вивчення господарського права.

Діюче законодавство України встановлює ряд обмежень щодо реалізації майнових прав інтелектуальної власності найбільш вагомими з яких є строкові обмеження та принцип вичерпання прав.

Закон України "Про авторське право і суміжні права" встановлює національний режим вичерпання прав. Щодо інших об'єктів права інтелектуальної власності законодавство не дає чіткої відповіді на питання який саме режим вичерпання прав встановлено, що дає змогу зробити висновок про доцільність проведення наукових пошуків у цій сфері з метою визначення який же режим вичерпання прав (національний, регіональний чи міжнародний) найбільш повно буде відповідати економічним інтересам українського суспільства.

В законодавстві, що визначає принцип вичерпання прав для різних об'єктів права інтелектуальної власності існує термінологічна неузгодженість поняття введення в економічний оборот — "господарський обіг", "цивільний оборот", "цивільний обіг", "оборот". Враховуючи специфіку реалізації майнових прав інтелектуальної власності слід застосовувати саме термін "господарський оборот", як такий що найбільш повно і вірно відображає суть економічного обігу майнових прав інтелектуальної власності. В зв'язку з чим вважаємо за доцільне внести зміни в ч. 3 ст. 22 Закону України "Про охорону прав на промислові зразки" та ч. 6 ст. 16 Закону України "Про охорону прав на знаки для товарів і послуг" замінивши словосполучення "цивільний оборот" на "господарський оборот", в. 7 ст. 15 Закону України "Про авторське право і суміжні права" замінивши словосполучення "цивільний обіг" на "господарський оборот", в ч. 2 ст. 17 Закону України "Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів" замінивши слово "оборот" на словосполучення "господарський оборот".

Джерела

1. Господарське право: підручник / В. С. Щербина. 6-те вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2013. 640 с.

2. Закон України “Про охорону прав на винаходи і корисні моделі”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-12#n397
3. Закон України “Про охорону прав на промислові зразки”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3688-12#n225
4. Закон України “Про охорону знаків для товарів і послуг”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3689-12#n217
5. Закон України “Про авторське право і суміжні права”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text
6. Закон України “Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/621/97-%D0%B2%D1%80#n258
7. *Якубівський І. Є.* Межі здійснення майнових прав інтелектуальної власності в контексті конкурентного законодавства // *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 59–64.
8. *Безух О. В.* Господарський (комерційний) та цивільний обороти: сутність та відмінності в умовах ринкової економіки. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?...2...
9. *Демченко Т. С.* Охорона товарних знаків (порівняльно-правовий аналіз). Київ, Преса України, 2004. 184 с.

К. М. ПОДЛЄГАЄВ
канд. юрид. наук, НН ІП МАУП

ОСОБЛИВОСТІ КОРУПЦІЇ ТА ОРГАНІЗОВАНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Відповідно до ст. 19 Конституції України, посадові особи зобов’язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Конституцією та законами нашої держави. Від реалізації цього положення значною мірою залежить правильна діяльність державного апарату, функціонування підприємств, установ та організацій усіх форм власності, своєчасне й справедливе розв’язання соціальних проблем, забезпечення реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина, законних інтересів юридичних осіб. На вирішення цих питань має бути спрямовано зусилля всіх службових осіб владних органів. Однак службові особи у сферах публічного права нерідко вдаються до злочинних порушень покладених на них обов’язків. Своїми протиправними діями вони унеможливлюють нормальну роботу органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій державної форми власності, завдають значної шкоди державним і громадським інтересам, охоронюваним законом правам фізичних та юридичних осіб, підривають авторитет держави, грубо порушують встановлений порядок здійснення повноважень службовими особами органів влади, місцевого самоврядування, управлінських структур приватного сектора.

Загалом природу сучасної корупції вчені пояснюють по-різному. Одні вбачають причину у неякісних законах, що посилюють деградацію особи, зокрема шведський економіст та дипломат Г. Мюрдаль, який очолював Європейську економічну комісію ООН, стверджував, що через погані закони ми стали народом шахраїв [1, *79*]. Г. Форд наголошував, що система стримувань і противаг через реформування законодавчої бази щодо розподілу державних фондів стимулює політичну корупцію та власну вигоду, яка інколи може переростати у величезні розтрати державних коштів [2, *81*]. Інші, що нинішні закони ні до чого, а корупція є лише відображенням одвічних пороків, що підтверджується промовами Цицерона та давніми літописами. Багато фахівців вважають головною причиною поширення корупції збільшення органів державної влади й службових осіб, які в них працюють; бюрократизація суспільного життя; невиправдане посилення ролі держави; необмежена влада президента.

В умовах сьогодення, отримання неправомірної вигоди службовими особами є однією з умов успішного ведення справ. Так, зокрема Г. Гайнес питання корупції висвітлював частково, описуючи поведінку державних службовців та їх ставлення до корупції на прикладі огляду законодавства західних штатів США. Він наводив приклад Південної Дакоти, де парламентарю було заборонено протягом року після закінчення його виборного терміну бути залученим до співпраці з державою чи округом, де були прийняті закони за його участі упродовж виборного терміну. У цій інтерпретації корупція є одним із наслідків дії недосконалого законодавства деяких штатів, а не окремим явищем, відповідно способи її подолання вбачалися у вдосконаленні законодавства [3, *79*].

Окремі вчені причини розквіту корупції вбачають у проблемах економіки. Рушійною силою корупції вони називають монополізм у всіх його видах. Указують і на еволюцію ринку, що динамічно розвивається, унаслідок чого величезні грошові суми циркулюють безконтрольно. Корупційні дарування бувають у формі готівки, непрямих виплат, внесків у фонди партій, подарунків. Наприклад, великі знавці у питаннях діяльності транснаціонального бізнесу Р. Барнет та Р. Мюллер описують факт, коли в одній країні за 300 тис. доларів, передані впливовому міністру, було змінено незручний інвестиційний закон [4, *187*].

Сучасні масштаби корупції у бізнесі пов'язані з невпорядкованим станом господарських відносин. Міжнародна торгова палата у спеціальній доповіді "Вимагання та хабарництво у ділових угодах" зазначила, що підприємства у багатьох країнах надто часто стикаються з необхідністю вибору: поступитися здирникам або відмовитися від бізнесу [5, *7*].

Коріння такого явища, як корупція, — у збереженні багаторівневої монополізації економіки в невпорядкованому становленні бізнесу, без чіткого юридичного оформлення прав та обов'язків учасників ринкових відносин, законодавчого їх гарантування в чиновницькому беззаконні.

Деякі вчені схильні трактувати неправомірну вигоду як вчинок, гідний осуду, але з позицій професійної етики, іншим це здається звичною оплатою

праці. С. Гантінгтон [6] і С. Лефф [7] вбачали відмінне від моралістичного підходу, наголошуючи на тому, що у процесі модернізації країни корупція є ефективною суспільною практикою.

Корупція може вважатися ціною, яку доводиться платити за свободу. "Encyclopædia Britannica Stops the Presses", визначаючи хабарництво як кримінальне діяння, що виразилося в отриманні чи дачі винагороди за блага з боку офіційної особи, зазначає, що якщо раніше під цю категорію потрапляли лише державні службові особи, то тепер є тенденція поширювати її в "обмежених розмірах" також і на дії приватних осіб [8].

Унія організованої злочинності та політики, найважливішою умовою виникнення якої є поширення корупції, ставить під сумнів можливість успішного функціонування політичної системи низки країн, включаючи й Україну. Наразі організована злочинність вийшла на якісно новий рівень, а в останні роки набули поширення нові види корупційних дій, такі як надання різного виду послуг, пільг, у тому числі забезпечення просування по службі, залучення державних службовців у комерційну діяльність, влаштування їхніх близьких родичів на високооплачувані та престижні посади. Проте все це сьогодні не вважається кримінальним правопорушенням, а сприймається як моральна неохайність чиновників.

Кримінальний симбіоз корупції та організованої злочинності набуває рис тіньової економіки. І це явище переросло рамки чинного кримінального законодавства.

Відомий американський вчений М. Джонсон у своїй праці "Політичні наслідки корупції" виділяє чотири основні типи корупції:

- "хабар у торгівлі" — корупція у торгівлі пов'язана з діяльністю чорного ринку, незаконними операціями, несплатою податку, фальсифікацією бухгалтерських звітів;
- "патронажна система" — зазвичай, виникає у разі, коли незаконні угоди концентруються у руках обмеженої кількості осіб і організацій. Діячі, які контролюють патронажні системи, прагнуть монополізації влади аж до встановлення контролю над урядом;
- "дружба і кумівство" — призводить до таких фактів, як великі поступки при укладанні угод, призначенні родичів на ключові пости, пільгові купівлі особистої власності, доступ до твердої валюти за заниженими цінами тощо;
- "кризова корупція" — термін "кризова корупція" вживається в тому сенсі, що багато бізнесменів працюють у надзвичайних умовах, в умовах постійної напруги та підвищеного ризику, коли предметом купівлі-продажу стають не лише товари, а й рішення офіційних органів, які можуть призвести до великих політичних зрушень чи змін країни [9].

Іншими словами, поширена системна корупція породжує цинічну та опортуністичну позицію тих, хто бачить, що продажність державних службових осіб йде пліч-о-пліч з безпекою чиновників. Головна небезпека полягає в тому, що усвідомлення безсилля держави перед злочинними угрупованнями підриває довіру до закону.

Джерела

1. *Свенсон Б. У.* Экономическая преступность. Киев, 1997. 479 с.
2. *Ford H.* The Results of Reform // *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1903. Vol. 21. № 69. P. 76–83.
3. *Haynes G.* Representation in States Legislations. Iv. The Western States // *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1900. Vol. 16. № 67. P. 79–90.
4. *Barnet R., Muller R.* Global Reach. The Rower of the multinational Corporation. N.Y., 1984. P. 187.
5. Extortion of the Council of the ICC. 1987. 29 November. International Chamber. P. 7.
6. *Huntington S.* Corruption and Modernization. Political Corruption: Concepts and Contexts. New Jersey, New Brunswick: Transaction Publishers, 2002. P. 253–263.
7. *Leff N.* Economic Development through Bureaucratic Corruption // *American Behavioral Scientist*. 1964. Vol. 8. № 3. P. 8–14.
8. *Bosman Julie*. After 244 Years, Encyclopædia Britannica Stops the Presses (13 марта 2012). Дата обращения 13 марта 2012.
9. *Johnston M.* Patrons and Clients, Jobs and Machines // *American Political Science Review*. 1979. № 73. P. 385–398.

Р. Ю. ЗАЛОЗНИЙ
канд. юрид. наук, НН ІП МАУП

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ДОКАЗІВ У ХОДІ РОЗГЛЯДУ КЛОПОТАНЬ ПРО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Відповідно до змісту положень ч. 3 ст. 132 Кримінального процесуального кодексу України (далі — КПК України) [1], заходи забезпечення кримінального провадження застосовуються у випадку доведення слідчим, дізнавачем, прокурором: 1) існування обґрунтованої підозри щодо вчинення кримінального правопорушення певного виду тяжкості; 2) обставин, які виправдовують потреби досудового розслідування такого ступеню втручання у права і свободи особи; 3) можливості виконання завдання, для виконання якого слідчий, дізнавач, прокурор звертається із клопотанням. Відповідно до ч. 5 ст. 132 КПК України, під час розгляду питання про застосування заходів забезпечення кримінального провадження сторони кримінального провадження повинні подати слідчому судді або суду докази обставин, на які вони посилаються.

Встановлення нормативної вимоги подання доказів на підтвердження своїх позицій під час застосування заходів забезпечення кримінального провадження фактично впровадило новий порядок застосування заходів забез-

печення, що ґрунтується на змагальній судовій процедурі розгляду відповідного клопотання та підтвердження сторонами своїх доводів за правилами кримінального процесуального доказування [2].

Окрім загальних обставин, визначених ч. 3 ст. 132 КПК України, слідчий, прокурор повинні довести також і спеціальні обставини, обов'язок доказування яких випливає із положень Закону, які регламентують порядок розгляду клопотань щодо конкретних заходів забезпечення кримінального провадження (ч. 1 ст. 152, ч. 2 ст. 158, ч. 5 ст. 163, ч. 1 ст. 173, ч. 1 ст. 194 КПК України).

Указані нормативні положення безумовно свідчать про поширення обов'язку доказування не лише на вирішення кримінального провадження по суті, а також і при ухваленні рішень щодо застосування заходів забезпечення кримінального провадження зокрема.

Задля справедливості необхідно звернути увагу на те, що аналогічна позиція сформувалася і у науковій доктрині, де переважна більшість науковців підтримує вказану позицію [3, 7].

Як слушно зазначає Туманянц А. Р., в умовах змагальності слідчому судді належить мати можливість активно досліджувати надані сторонами докази, провадити з власної ініціативи відповідні судові дії, пов'язані з перевіркою їх достовірності й допустимості, досліджувати будь-які матеріали, що мають значення для прийняття правильного рішення в межах його компетенції. Слідчий суддя не повинен бути обтяжений обов'язком збирати докази, але від їх перевірки й необхідної оцінки він не може бути вільним, бо від цього залежить правосудність його рішень [4].

Натомість, як убачається із положень Глави 4 КПК України, загальні питання доказування під час розгляду клопотань сторони обвинувачення про застосування заходів забезпечення кримінального провадження належним чином не регламентовані. Зокрема, не вирішеними є питання практичної можливості визнання слідчим суддею доказів недопустимими під час вирішення питання про застосування заходів забезпечення кримінального провадження.

Правозастосовна практика не залишила без уваги вказану прогалину та у своїй переважній більшості пішла іншим шляхом. Посилаючись на положення ч. 1 ст. 89 КПК України, суди дотримуються позиції про те, що лише суд, вирішує питання допустимості доказів під час їх оцінки у нарадчій кімнаті під час ухвалення судового рішення по суті.

У якості прикладу доречно привести витяг з ухвали слідчого судді Вищого антикорупційного суду від 17.11.2022 у справі № 991/5499/22, де слідчий суддя, визнаючи безпідставними доводи щодо надання оцінки допустимості доказу, у якості мотивів звернув увагу на те, що *суд вирішує питання допустимості доказів під час їх оцінки в нарадчій кімнаті під час ухвалення судового рішення. У разі встановлення очевидної недопустимості доказу під час судового розгляду суд визнає цей доказ недопустимим, що тягне за собою неможливість дослідження такого доказу або припинення його дослідження в судовому засіданні, якщо таке дослідження було розпочате. Сторони кримі-*

нального провадження, потерпілий, представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, мають право під час судового розгляду подавати клопотання про визнання доказів недопустимими, а також наводити заперечення проти визнання доказів недопустимими [5].

Аналіз Єдиного державного реєстру судових рішень дає підстави для висновку про те, що означена в ухвалі слідчого судді позиція є частиною одностайної судової практики, яка на наш погляд, щонайменше є суперечливою.

Беручи до уваги положення ч. 1 ст. 89 КПК України, не справедливо залишається поза увагою положення ч. 1 ст. 94 КПК України, у яких слідчий суддя віднесений до суб'єктів оцінки доказів із точки зору належності, допустимості, а їх сукупності — з точки зору достатності та взаємозв'язку для прийняття відповідного процесуального рішення.

Дотримуючись такої логіки, яка сформувалась у правозастосовній практиці, докази, які з огляду на положення ч. 2 ст. 87 КПК України підлягають безумовному визнанню судом у якості недопустимих, як до прикладу — отримані внаслідок катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність особи, поводження або погрози застосування такого поводження, слідчим суддею, у ході розгляду заходів забезпечення кримінального провадження, приймаються у якості доказів, а істотні порушення прав людини і основоположних свобод, допущені при їх отриманні, залишаються байдужими.

Вказане твердження ґрунтується на тому, що ч. 2 ст. 87 КПК України містить перелік діянь, які саме суд зобов'язаний визнати істотними порушеннями прав людини і основоположних свобод, а ч. 4 ст. 87 КПК України містить застереження про те, що вказані докази, повинні визнаватися саме судом недопустимими під час будь-якого судового розгляду, крім розгляду, якщо вирішується питання про відповідальність за вчинення зазначеного істотного порушення прав та свобод людини, внаслідок якого такі відомості були отримані.

На наш погляд, справедливим, доречним і таким, що кореспондуватиметься із положеннями ст. 3, 5, 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6] буде доповнення ст. 87 КПК України положеннями про включення слідчого судді у якості суб'єкта, до обов'язків якого належатиме визнання доказів недопустимими.

Підсумовуючи викладене можемо стверджувати про неузгодженість положень Розділу ІІ та Глави 4 КПК України в частині оцінки доказів слідчим суддею, зокрема наданих стороною обвинувачення у ході розгляду клопотань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження.

Вказана неузгодженість, на нашу думку, вирішується шляхом доповнень до Глави 4 КПК України загальними положеннями щодо місця слідчого судді у процесі оцінки доказів, визнання доказів не допустимими, а також викладу обставин, які підлягають доказуванню під час вирішення питань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження.

Джерела

1. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квітня 2012 // База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text
2. *Завтур В. А.* Особливості доказування при розгляді та вирішенні слідчим суддею та судом клопотань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Одеса, 2017. 237 с.
3. *Завтур В. А.* Вісник кримінального судочинства / В. А. Завтур. Застосування заходів забезпечення кримінального провадження у підготовчому судовому провадженні: проблеми доказування. Вип. № 1/2016. С. 105–111.
4. *Туманянц А. Р.* Слідчий суддя як суб'єкт кримінального процесуального доказування / Pravnaveda a prax: vyzvymodernycheuropskychprocesov. 27–28 novembra. 2015. С. 163–165. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12173/1/Tumanync_163-165.pdf
5. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107474162
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод // База даних "Законодавство України" / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
7. *Торбас О.* Роль слідчого судді в процесі оцінки доказів у кримінальному провадженні // *Підприємство, господарство і право*. Вип. 5. 2020. С. 309–312. URL: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.5.54

А. В. АВСІЄВИЧ

д-р філософії в галузі права,
Хмельницький інститут імені Блаженнішого Володимира,
Митрополита Київського і Всієї України ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ДЖЕРЕЛА РЕГУЛЮВАННЯ ВИЗНАННЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ІНОЗЕМНИХ КОМЕРЦІЙНИХ АРБІТРАЖІВ

Розгляд справ в порядку міжнародного комерційного арбітражу, безперечно, має ряд переваг, однією з суттєвих є те, що його рішення не підлягають оскарженню. Дане положення, як правило, традиційно фіксується сторонами в арбітражному застереженні, яке може мати вигляд у формі пункту в контракті чи складене у вигляді окремої арбітражної угоди. До арбітражної угоди також варто включати такі факультативні умови, як про застосовне матеріальне право, кількісний склад арбітрів, місце проведення його засідання та мову арбітражного розгляду.

Арбітраж вирішує спори на основі застосовних норм матеріального права, яке визначається угодою сторін, причому застосуванню може підлягати

як національне, так і іноземне право. В якості інформації про право, що підлягає застосуванню для регулювання договірних правовідносин між сторонами, виступає матеріальне цивільне право. Існує загальноприйнята порада при обранні як застосовного іноземного права доцільно ознайомитися хоча з нормами, що регулюють даний тип договору і за необхідності надати арбітражу нотаріально завірений переклад статей, на які є посилання в позовній заяві або у відзиві на позов. Якщо сторони не визначають право, яке підлягає застосуванню, воно визначається арбітражем згідно з колізійними нормами, на які посилається арбітраж.

Сторони реалізують принцип "автономії волі сторін" через узгодження передачі спору з-під юрисдикції "державного суду" до арбітражу, а отже, що рішення, винесене обраним ними або з їх участю Міжнародним комерційним арбітражним судом, є остаточне й оскарженню не підлягає. Ця норма є досить типова і набула широкого практичного розповсюдження при укладенні та виконанні зовнішньоекономічних контрактів, а також при розгляді спорів, які з них випливають або з ними пов'язані.

Арбітражний регламент ЮНСІТРАЛ закріпив, наприклад, як норму міжнародного права положення про остаточність і обов'язковість рішення міжнародного арбітражного суду, який розглядає спір на підставі Арбітражного регламенту ЮНСІТРАЛ. Пункт 2 ст. 32 Арбітражного регламенту ЮНСІТРАЛ визначає, що "арбітражне рішення є остаточним і обов'язковим для сторін. Сторони зобов'язуються виконувати арбітражне рішення без зволікання" [1]. При розгляді справи арбітражами ad hoc, арбітражний регламент ЮНСІТРАЛ не передбачає можливості оскарження рішення такого арбітражу, зводячи в абсолют положення про остаточність і обов'язковість рішення арбітражу, прийнятого відповідно до вказаного Регламенту.

Відповідно до норм міжнародного права, умов контракту рішення арбітражу вони повинні виконуватися сторонами добровільно і в строк, встановлений Міжнародним арбітражем, який ухвалив рішення. Якщо строк виконання в рішенні не зазначено, воно підлягає негайному виконанню [2, *178*]. Тому ще на етапі становлення міжнародного третейського арбітражу як світової системи розгляду міжнародних комерційних спорів актуальним було питання забезпечення процедури подальшого визнання і примусового виконання прийнятих арбітражних рішень, що, зокрема, знайшло відображення в Женевському протоколі від 24 вересня 1923 р. і Женевській конвенції від 26 вересня 1927 р., яка, як і раніше, є чинною. Однією з переваг міжнародного комерційного арбітражу є наявність встановленого порядку визнання і примусового виконання арбітражних рішень. Основу цього порядку становить Конвенція ООН про визнання і приведення до виконання іноземних арбітражних рішень (Нью-Йорк, 1958) [3]. Прийнята в Нью-Йорку в 1958 році Конвенція про визнання і приведення до виконання іноземних арбітражних рішень (Нью-Йоркська Конвенція), справедливо сьогодні вважається однією з найуспішніших багатосторонніх конвенцій у сфері міжнародного арбітражу. Можна назвати кілька причин такого успішного застосування Нью-Йоркської конвенції. У ній закладений принцип, що сторона, яка запи-

тує про визнання і приведення до виконання арбітражного рішення, повинна пред'явити до компетентного суду тільки три основні документи: клопотання про виконання, саме арбітражне рішення й арбітражну угоду.

Крім Нью-Йоркської конвенції, в інших міжнародно-правових документах також є норми, які регламентують умови визнання та виконання арбітражних рішень. Зокрема такі норми містяться в Європейській конвенції про зовнішньоторговельний арбітраж (1961 р) [4].

Порядок визнання і виконання іноземних арбітражних рішень уніфікований у міжнародному масштабі в Нью-Йоркській конвенції про визнання і приведення до виконання іноземних арбітражних рішень. Відповідно до Нью-Йоркської конвенції під терміном "іноземні арбітражні рішення" розуміються "арбітражні рішення, ухвалені як інституційними арбітражами, так і арбітражами ad hoc на території іншої держави, ніж держава, де запитується визнання і приведення до виконання таких рішень" [3]. Крім того, цим терміном охоплюються також арбітражні рішення, ухвалені на території держави, де запитується визнання і приведення до виконання таких рішень, які, однак, не вважаються внутрішніми рішеннями у цій державі.

Основні принципи визнання та виконання іноземних арбітражних рішень, що містяться в Нью-Йоркській конвенції, зводяться до такого:

1. Визнання і приведення до виконання арбітражних рішень здійснюється відповідно до процесуальних норм тієї країни, де запитується визнання і приведення до виконання цих рішень, у зв'язку з чим національне право держави, де запитується виконання арбітражного рішення, визначає орган, який компетентний визнати і виконати рішення, а також правила такого визнання і виконання.

2. До визнання і виконання арбітражного рішення не повинні застосовуватися істотно більш обтяжливі умови або більш високі мита чи збори, ніж ті, які існують для визнання і приведення до виконання внутрішніх судових рішень.

3. Для отримання визнання і приведення до виконання арбітражного рішення зацікавлена сторона повинна звернутися до компетентного органу держави, де запитується визнання, з відповідним клопотанням, а також представити документи, зазначені в ст. IV Нью-Йоркської конвенції.

4. У визнанні та виконанні арбітражного рішення може бути відмовлено лише з підстав, які викладені у ст. V Нью-Йоркської конвенції [3].

Значення Нью-Йоркської конвенції, сучасні проблеми її застосування і тлумачення були предметом широкого обговорення міжнародної правової громадськості. Однак, крім Нью-Йоркської конвенції, існує низка інших багатосторонніх і двосторонніх конвенцій та угод, що регламентують тією чи іншою мірою процедуру виконання іноземних арбітражних рішень. Існують різні двосторонні угоди держав з питань взаємного надання правової допомоги, в тому числі в частині визнання та виконання на їх території судових і арбітражних рішень. Варто відмітити, що у ст. VII Нью-Йоркської конвенції передбачено, що її положення не зачіпають дійсності багатосторонніх або двосторонніх угод щодо визнання та приведення до виконання арбітражних

рішень, укладених між країнами-учасницями Конвенції, і не позбавляють жодну зацікавлену сторону права скористатися будь-яким арбітражним рішенням у тому порядку і в тих межах, які допускаються законом або міжнародними договорами країни, де запитується визнання і приведення до виконання такого арбітражного рішення.

Джерела

1. Арбитражний регламент ЮНСІТРАЛ редакція зі змінами від 09.12.2021 р. https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/ru/21-07998_ebook_r.pdf.
2. Міжнародний комерційний арбітраж / Білоусов Ю. В., Конащук В. М., Кос сак В. М. та ін.; за ред. У. Гелльманна, В. М. Коссака. Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2015. 204 с.
3. Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York, 1958) (the "New York Convention"). UNCITRAL. https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXII-2&chapter=22&lang=en.
4. European Convention on International Commercial Arbitration, Geneva, 21 April 1961. United Nations Treaty Collection. https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXII-2&chapter=22&lang=en

Ф. М. МЕДВІДЬ
д-р наук в галузі політології, канд. філос. наук, НН ІП МАУП

В. М. ЯРМОЛЕНКО
магістрант, НН ІП МАУП

А. В. МУДРІЙ
здобувач, НН ІП МАУП

КОНСОЛІДАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА: ГУМАНІТАРНІ ПРІОРИТЕТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

З метою посилення консолідації українського суспільства, зміцнення його стійкості в умовах зростання гібридних загроз, інформаційно-пропагандиського, морально-психологічного тиску на суспільну свідомість Указом Президента України від 14 лютого 2022 року оголошено 16 лютого 2022 року Днем єднання [17]. Консолідація (від лат. *consolidatio* — об'єднання, спільність, зміцнення) — процес об'єднання, зміцнення єдності і згуртовності соціальних і політичних сил (людей, соціальних груп, політичних партій та організацій тощо) з метою посилення боротьби за вирішення загальних завдань. Консолідація суспільства належить до категорії стратегічних пріоритетів державної політики. Вона виступає різновидом об'єднавчих процесів

у суспільстві. Під консолідацією, на думку В. Крисаченка, вартує розуміти, насамперед, високий рівень розвитку суспільства, який характеризується розгалуженою системою зворотних зв'язків між усіма групами, верствами, спільнотами, інституціями й індивідами, які складають дане суспільство. Це дозволяє швидко реагувати на виклики часу, мобілізувати внутрішні ресурси, досягти консенсусу у проблемних ситуаціях і координувати зусилля для здійснення ухвалених рішень. Базовими умовами консолідації є збережнення культурного і етнічного багатоманіття, етика солідарності, пошук спільних цінностей в режимі постійного діалогу [3, *60*; 11, *239–254*]. Основними видами суспільної консолідації, за аналізом Ю. Поліщука, є: політична, національна, демократична, соціальна, етнічна, територіальна, суспільна, політичного режиму, ціннісна, влади, еліти, громадська, ситуативна. Разом з тим, усі ці різновиди суспільної консолідації виступають як взаємопов'язані процеси, які об'єднані в певну систему [13, *168*].

Особливу роль українські вчені етнологи приділили вивченню проблем національної консолідації, зокрема, Антонюк О. В., Дашкевич Я. Р., Варзар І. М., Євтух В. Б., Горбатенко В. П., Римаренко Ю. І., Римаренко С. Ю., Курас І. Ф., Кресіна І. О., Крисаченко В. С., Колодій А. Ф., Картунов О. В., Касьянов Г. В., Климончук В. Й., Круглашов А. М., Котигоренко В. О., Луцишин Г. І., Магда Є. Б., Майброда О. М., Макарчук С. А., Медвідь Ф. М., Нагорна Л. П., Обушний М. І., Поліщук Ю. І., Рудакевич О. М., Рафальський О. О., Степико М. Т., Фартушний А. А., Федуняк С. Г., Чупрій Л. В., Шкляр Л. Є. та ін.

Проблеми етнічної консолідації як важливим елементом збереження етнічної ідентичності [10, *44–48*] та консолідації української нації як важливим елемент національної безпеки України піднімалися автором [6, *84–95*; 7, *15–19*; 8, *95–99*; 9, *126–136*].

Серед основних видів суспільної консолідації в наших умовах боротьби військової і інформаційної з рашизмом заслуговує на першочергову увагу ціннісна консолідація суспільства. Можна погодитися з М. Степикою, що для України як суспільства перехідного типу відбувається зіткнення принаймі тьох систем цінностей: 1) нової системи, що "імпортується" з країн західної цивілізації разом з ринковими моделями економічної трансформації і розширенням торговельних та інвестиційних з'язків між Сходом і Заходом; 2) старої "радянської" системи цінностей, настанов та поведінкових стереотипів, які і далі впливають на суспільну свідомість; 3) цнностей традиційної національної культури, що швидко відроджуються [15, *16*]. Крім цього, для України проблема консолідації суспільства має особливе значення ще й з огляду на її геополітичне розташування як території [1, *102–103*], яка перебуває на розломі й у точках дотику кількох цивілізацій, і великих, і локальних [16, *100–101*].

В умовах зовнішньої агресії, російської культурної експансії та реалізації українським народом свого права на європейський вибір забезпечення гуманітарної безпеки є стратегічним пріоритетом національної державної політики консолідації суспільства. Саме гуманітарні чинники — освіта, на-

ука, культура, релігія, мова — мають непересічне значення для формування ціннісних засад суспільного розвитку, консолідації української політичної нації, утвердження національної ідентичності. Система національних цінностей утворює правову, філософську та етичну основу для забезпечення подальшого існування Української держави, адже їх втрата може привести до зникнення нації як носія суверенітету. Сучасні ціннісні тренди відслідковуються з 1981 р. в рамках проектів Європейське дослідження цінностей та Всесвітнє дослідження цінностей. Поняття "цінності" вперше з'явилося у філософії І. Канта, який протиставив сферу моральності (волі) сфері природи (необхідності) [2, *74–130*; 5, *129–132*]. Цінності самі по собі не мають буття, у них є тільки значущість; вони суть вимоги, звернення до волі, мети, поставленої перед нею. Можна виділити інтегруючі та консолідуючі функції національних цінностей, спрямовані на забезпечення єдності, цілісності та впорядкованості певної спільноти. Національні цінності виступають як визначальні норми, принципи, стереотипи, що сформувалися протягом історичного розвитку українського народу і складають ядро української національної культури, забезпечуючи її стабільність та стійкість, здатність протидіяти несприятливим зовнішнім та внутрішнім впливам [18, *707–708*; 4, *28–50*]. Для українців базовими національними цінностями є: соборність, соціальна справедливість, патріотизм, терпимість, духовність, гостинність, повага до родини, синівський обов'язок, "кордоцентризм" та ряд інших, що складають основу української ментальності [12, *369–370*; 14, *115–117*].

Отже, консолідації українського суспільства, зокрема в гуманітарній сфері, присвячена чимала література, існують різні підходи, але справа полягає у випрацюванні чіткої гуманітарної політики держави, яка запровадить ієрархію цінностей в суспільстві, що буде на користь національній безпеці держави.

Джерела

1. *Дашкевич Я. Р.* Лабіринти історії України // *Україна. Наука і культура: Щорічник*. 2002. Вип. 31. С. 102–120.
2. *Денисенко В. М., Климончук В. Й.* Аксіологія динаміки політичних процесів. Львів: Простір-М, 2005. 245 с.
3. *Крисаченко В. С., Дякова О. В.* Українська етнополітика: Кн. 2. Прикладні виміри. К.: МП "Леся", 2015. 614 с.
4. *Крисаченко В. С.* Національні цінності України: сутність, розмаїття, консолідуючий потенціал // *Українознавство*. 2022. № 1(82). С. 28–50.
5. *Климончук В. Й.* Цінності як проблема політики: стан наукового дослідження // УІІ Методологічні читання — Сучасна політична наука: нові виклики та контексти (пам'яті Валерія Миколайовича Денисенка): Матеріали сьомої Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Львів, 11 грудня 2020 р.). Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2020. С. 129–132.
6. *Медвідь Ф. М.* Консолідація української нації та проблеми національної безпеки // *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. Вип. 1. Львів: ІН НАН України, ДУЛП, 1999. С. 84–95.
7. *Медвідь Ф. М.* Консолідація сучасної української нації: проблеми національної безпеки // *Універсум*. 1999. № 9–10. С. 15–19.

8. *Медвідь Ф. М.* Праблемы кансалідациі сучаснай украінскай нациі // Культура беларускага пагранича. Тематични зборнік навукових прац. Книга. С. 95–99.
9. *Медвідь Ф. М.* Консолідація української модерної нації як важливий елемент національної безпеки // *Вісник Львівського ін-ту внутр. справ.* 1999. № 1(8). С. 126–136.
10. *Медвідь Ф. М.* Консолідація української модерної нації: проблеми збереження етнічної ідентичності // *Етнічна історія народів Європи: Зб. наук. пр.* Секція 1. Теоретичні проблеми етнології. К.: Вид. центр Київського університету, 1999. С. 44–48.
11. *Медвідь Ф. М.* Консолідація українського суспільства: гуманітарні виміри (питання теорії та історіографії / Ф. М. Медвідь, А. А. Бурлака, О. В. Шаповалова // Політичні процеси сучасності: глобальний та регіональні виміри: Зб. матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 27–28 жовтня 2022 р.). Івано-Франківськ, 2022. С. 239–254.
12. Ментальність // Філософський енциклопедичний словник. К.: Абрис, 2002. С. 369–370.
13. *Поліщук Ю. І.* Поняття "суспільна консолідація" у вітчизняному політичному дискурсі // *Наукові записки ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України.* 2017. Вип. 5–6 (91–92). С. 158–171.
14. *Ситник Г. П.* Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальні та організаційно-правові засади): підручник. К.: НАДУ, 2012. 544 с.
15. *Степико М. Т.* Консолідація української нації: проблеми та перспективи // *Вісник НАН України.* 1999. № 6. С. 16–26.
16. *Степико М. Т.* Українська національна ідентичність: феномен і засади формування. К.: НІСД, 2011. 336 с.
17. Указ Президента України від 14 лютого № 53/2022. Про невідкладні заходи щодо консолідації українського суспільства.
18. Цінність // Філософський енциклопедичний словник. К.: Абрис, 2002. С. 707–708.

Ю. С. ПЕТЛЮК
канд. юрид. наук, доц.,
Хмельницький інститут МАУП

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЦТВА ОРГАНІЧНИХ СІЛЬСКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Органічне виробництво сільськогосподарської продукції є базовою тенденцією розвитку аграрного виробництва в багатьох країнах світу. Воно є реакцією виробників на підвищення вимог споживачів даного виду продукції щодо забезпечення належного рівня її якості. Органічне виробництво сільськогосподарської продукції потребує дотримання певних технологічних, організаційних та правових вимог [1, *168*].

Забезпечення належної якості та безпечності сільськогосподарської продукції є базовою складовою її конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. При цьому органічне виробництво сільськогосподарської продукції не тільки позитивно впливає на її якість, але й забезпечує ефективне використання природно-ресурсного потенціалу та сприяє покращенню стану навколишнього природного середовища.

З метою покращення стану здоров'я населення, збереження навколишнього природного середовища, раціонального використання ґрунтів та інших природних ресурсів у процесі сільськогосподарського виробництва 3 вересня 2013 року було прийнято Закон України "Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини", який набув чинності 10 січня 2014 року.

Відповідно до ст. 1 цього Закону виробництво органічної продукції (сировини) — виробнича діяльність фізичних або юридичних осіб (у тому числі з вирощування та переробки), де під час такого виробництва виключається застосування хімічних добрив, пестицидів, генетично модифікованих організмів (ГМО), консервантів тощо, та на всіх етапах виробництва (вирощування, переробки) застосовуються методи, принципи та правила, визначені цим Законом для отримання натуральної (екологічно чистої) продукції, а також збереження та відновлення природних ресурсів. Органічною продукцією визнається продукція, отримана в результаті сертифікованого виробництва відповідно до вимог цього Закону.

Згідно з ч. 2 ст. 13 Закону України "Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини", центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну аграрну політику повинно бути розроблене та затверджене Положення про Реєстр виробників органічної продукції (сировини). Реалізація цього законодавчого припису є особливо важливою, оскільки таке Положення до цього часу не затверджене.

Як зазначає В. Ю. Уркевич, відсутність підзаконних актів з питань ведення Реєстру виробників органічної продукції (сировини) "фактично унеможливлює ведення органічного виробництва на території України. Адже п. 4 ст. 13 Закону встановлено, що особи, які не занесені до Реєстру виробників органічної продукції (сировини), не мають права здійснювати виробництво органічної продукції та (або) сировини" [2, *84*].

На сьогодні проект Положення про Реєстр виробників органічної продукції (сировини) розроблений та оприлюднений Міністерством аграрної політики та продовольства України. Згідно з Пояснювальною запискою до проекту Положення, прийняття відповідного наказу Міністерством дають змогу проводити реєстрацію суб'єктів господарювання, які виробляють та реалізовують сільськогосподарську продукцію (сировину) з логотипом "органічна", що дозволить законодавчо врегулювати процес ідентифікації виробників органічної сільськогосподарської продукції (сировини) та прискорити наповнення внутрішнього ринку високоякісними продуктами харчування [3, *15*].

Реєстр виробників органічної продукції (сировини) на сьогоднішній день визначає лише проект наказу Міністерства аграрної політики та продовольства України "Про затвердження Положення про Реєстр виробників органічної продукції (сировини)".

Так, органічне виробництво та органічна сільськогосподарська продукція підлягають сертифікації. Згідно ст. 24 названого Закону, рішення про видачу сертифіката приймається органом з оцінки відповідності виробництва органічної продукції (сировини) на підставі висновку (звіту) аудитора з сертифікації або спеціаліста названого органу. При наявності такого сертифікату виробник отримує право використання державного логотипа встановленого зразка та маркування органічної продукції (сировини) (ст. 29).

Закон України "Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини" розроблено з урахуванням вимог Постанови Ради (ЄС) № 834/2007 від 28 червня 2007 року про органічне виробництво та маркування органічних продуктів та про скасування Регламенту (ЄЕС) № 2092/91, Постанови Комісії ЄС 889/2008 від 5 вересня 2008 року про детальні правила щодо органічного виробництва, маркування і контролю для впровадження Постанови Ради (ЄС) № 834/2007 стосовно органічного виробництва і маркування органічних продуктів, Кодексу Аліментаріус "Керівні положення з виробництва, переробки, маркування та реалізації органічних продуктів".

Відповідно до Постанови Ради (ЄС) № 834/2007 від 28 червня 2007 року про органічне виробництво та маркування органічних продуктів та про скасування Регламенту (ЄЕС) № 2092/91 органічне виробництво — це цілісна система господарювання та виробництва харчових продуктів, яка поєднує в собі найкращі практики з огляду на збереження довкілля, рівень біологічного розмаїття, збереження природних ресурсів, застосування високих стандартів належного утримання (добробуту) тварин та метод виробництва, який відповідає певним вимогам до продуктів, виготовлених з використанням речовин та процесів природного походження. Таким чином, метод органічного виробництва відіграє подвійну соціальну роль: з одного боку, забезпечує специфічний ринок, який відповідає потребам споживача у органічній продукції, а з іншого — забезпечує загальне благо, сприяючи захисту довкілля, належному утриманню тварин, а також розвитку сільської місцевості.

Згідно з вищезазначеною постановою органічне виробництво має ґрунтуватися на таких принципах:

• відповідного планування і організації біологічних процесів, які базуються на екосистемах з використанням їх внутрішніх природних ресурсів методами, які забезпечують: використання живих організмів і механічних методів виробництва; виробництво продукції рослинництва та тваринництва з урахуванням місцевих умов, виробництво водних організмів на засадах раціонального використання рибних ресурсів; виключення застосування ГМО, похідних ГМО або продуктів, вироблених генетично модифікованими організмами, за винятком ветеринарних медичних продуктів;

• адаптація, за необхідності та у рамках цієї постанови, правил органічного виробництва з урахуванням санітарного стану, регіональних кліматичних відмінностей і місцевих умов, етапів розвитку та специфічних сільськогосподарських практик [4].

Щорічні платежі із вищезазначеного фонду можуть отримувати фермери або група фермерів, які добровільно беруть на себе зобов'язання перейти або підтримувати практику та методи органічного землеробства, які визначені у Регламенті Ради (ЄС) № 834/ 2007 від 28 червня 2007 року про органічне виробництво та маркування органічної продукції та скасування Регламенту (ЄЕС) № 2092/91.

Право на таку підтримку мають лише практикуючі фермери у значенні статті 9 Регламенту (ЄС) № 1307/ 2013 Європейського Парламенту та Ради від 17 грудня 2013 року про встановлення правил прямої виплати фермерам за програмами підтримки в рамках спільної аграрної політики та скасування Регламенту Ради (ЄС) № 637/ 2008 та Регламенту Ради (ЄС) № 73/ 2009. Зокрема, передбачається, що прямі виплати не повинні надаватися фізичним та юридичним особам або групам фізичних або юридичних осіб, які не здійснюють мінімальну діяльність, що визначається кожною країною самостійно, і яку повинен здійснювати власник на території, придатній для випасу худоби або вирощування зернових культур. Однак такі особи розглядаються як практикуючі фермери, якщо відповідають принаймні одній з наступних вимог і надають підтвердження: що річний обсяг прямих платежів становить мінімум 5 % від загального обсягу надходжень, отриманих від несільськогосподарської діяльності в останньому фінансовому році, за який наявні документи; що їхня сільськогосподарська діяльність не є мінімальною; що їхньою головною діяльністю або предметом діяльності є ведення сільського господарства. Тобто, законодавством ЄС встановлені доволі чіткі вимоги як до виробників органічної сільськогосподарської продукції, порядку здійснення діяльності у цій сфері, так і конкретні заходи, спрямовані на її розвиток та підтримку суб'єктів господарювання, які забезпечують населення європейських країн такою продукцією [5, *38*].

Джерела

1. *Бугера С. І.* Правове регулювання виробництва сільськогосподарської органічної продукції // *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. Вип. 61. С. 636–642.
2. *Уркевич В. Ю.* Правові питання розвитку органічного виробництва у світлі Угоди про асоціацію між Україною та ЄС // Актуальні напрями правового забезпечення інноваційної та інвестиційної політики в Україні: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 листопада 2014 р.). Харків : Право, 2014. С. 83–85.
3. *Багай Н. О.* Законодавче регулювання реєстрації виробників органічної сільськогосподарської продукції (сировини). Правові засади ведення органічного землеробства: зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 29–30 вересня 2017р.). Харків : Доміно. 2017. С. 13–17.
4. Council Regulation (EC) No 834/2007 of 28 June 2007 on organic production and belling of organic products and repealing Regulation (EEC) № 2092/91. URL:

http://eur-lex.europa.eu/legal- l content/EN/TXT/?qid=1512296959351&uri =CELEX:32007R0834 (дата звернення: 28.11.2022).
5. *Гафурова О. В.* Деякі аспекти правового регулювання державної підтримки виробників органічної сільськогосподарської продукції за законодавством України та ЄС. Правові засади ведення органічного землеробства: зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 29–30 вересня 2017р.). Харків : Доміно. 2017. С. 36–39.

В. І. ЧУЄНКО
канд. юрид. наук, доц., НН ІП МАУП

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ЄСПЛ ЩОДО БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ В ФРАНЦІЇ ТА НІМЕЧЧИНИ

Право на безоплатну допомогу захисника чітко встановлюється в Статті 6 (3)(c) Європейської Конвенції про захист прав людини і в Статті 14 (3) (d) Міжнародного Пакту про громадянські і політичні права [1; 2]. Європейський суд з прав людини розробив докладні правила про те, як має надаватися безоплатна правова допомога, багато з яких були підтверджені Комітетом ООН з прав людини.

Інші європейські та міжнародні органи також встановили правила стосовно безоплатної юридичної (правової) допомоги. Європейський Комітет із запобігання катуванням і Підкомітет ООН із запобігання катуванням неодноразово наголошували на важливості безоплатної правової допомоги як основної гарантії проти залякування, жорстокого поводження або катувань.

Зародження системи безоплатної юридичної (правової) допомоги в Україні почалося ще в 2011 році. 2 червня 2011 року Верховною Радою України прийнято Закон України “Про безоплатну правову допомогу” [3]. 6 червня 2012 року Урядом утворено Координаційний центр з надання правової допомоги — першу установу системи БПД. З 1 січня 2013 року розпочали працювати регіональні центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги, на які покладено функцію надання БВПД підозрюваним та обвинуваченим у кримінальному провадженні, затриманим, заарештованим та засудженим.

За час свого існування українська система надання безоплатної правової допомоги стала найбільшою в Європі та є одним із найуспішніших соціальних проектів Міністерства юстиції України, Уряду та міжнародних партнерів. Разом з тим, система безоплатної правової допомоги продовжує розвиватися, прагнучи якнайкраще відповідати сучасним викликам. Саме тому аналіз європейського досвіду та особливостей функціонування їх систем БПД є необхідною умовою подальшого вдосконалення.

У частині першій статті 59 Конституції України закріплено право кожного на правову допомогу. Право на правову допомогу — це гарантована Кон-

ституцією України можливість фізичної особи одержати правові (правові) послуги [4].

Німецьке законодавство передбачає такі умови отримання допомоги в несенні процесуальних витрат:

1. Економічний стан заявника, яке визначається виходячи з його доходів і майна. При цьому враховується дохід сім'ї (коштів другої половини).

2. Достатні шанси на успіх справи, яка буде розглядатися по суті (обґрунтованість вимоги). Для встановлення цієї умови оцінюється позовна заява або інші документи.

3. Неприпустимість зловживання — допомога не надається, якщо більш заможна сторона не ініціювала б такий розгляд.

Порівнюючи ці умови надання допомоги в несенні процесуальних витрат з вітчизняними необхідно зауважити, що в німецькому законодавстві реалізований більш ретельний підхід. Перш за все, заслуговують на увагу механізми, спрямовані на виключення зловживань з боку незаможних заявників і відсутність автоматичного надання допомоги в несенні процесуальних витрат при низькому рівні доходів заявника. Законодавство орієнтоване на запобігання судових спорів заради самих спорів і ведення необґрунтованих процесів за рахунок бюджетних коштів.

Таким чином, в німецькій системі можна спостерігати поєднання двох різних способів встановлення фінансового критерію: твердий показник щодо консультування та позасудового представництва і диференційована шкала щодо представлення інтересів в суді.

Підхід законодавства Франції до правової допомоги повністю відповідає позиції ООН. Так, правова допомога в цій країні — це:

1) безкоштовна судова допомога;

2) допомога у сприянні в доступі до правового захисту під яким розуміється: надання особам загальної інформації про їх права й обов'язки, а також направлення їх до організацій, відповідальних за реалізацію прав громадян; допомога у виконанні всіх заходів, спрямованих на реалізацію прав особи або виконання право- вого обов'язку, а також допомога у здійсненні позасудових процедур; консультація адвоката з правових питань; допомога особам у складанні й укладенні правових актів; посередництво адвоката при затриманні; допомога при розгляді й вирішенні кримінальних справ.

Сучасна французька адвокатура є яскравим прикладом злагодженої системи, що увібрала в себе лише найкращі традиції минулих віків. Від самого початку до наших днів цей інститут вирізняється високим рівнем самоорганізації, чіткою регламентацією їхньої професійної діяльності та професійною етикою.

Необхідно зазначити, що у практиці ЄСПЛ наявні рішення проти Франції та проти Німеччини, пов'язані з дотриманням права на БПД. У цих справах викладено деякі фундаментальні позиції, аналіз яких позитивно впливає на розвиток безоплатної правової допомоги.

Так, у справі "Круассан проти Німеччини" ЄСПЛ ухвалив, що призначення більш як одного адвоката не суперечить ЄКПЛ та дійсно може бути

потрібне в інтересах правосуддя в особливих випадках. Однак перед призначенням більш як одного адвоката суд або орган з надання правової допомоги, має врахувати думку обвинуваченого щодо необхідної кількості адвокатів, особливо якщо обвинуваченому доведеться нести відповідні витрати в разі визнання його винуватим. Призначення, що буде суперечити цим побажанням обвинуваченого, суперечитиме поняттю справедливого суду відповідно до пункту 1 Статті 6 ЄКПЛ, навіть із врахуванням належного рівня свободи розсуду, без належного і достатнього обгрунтування. Далі Суд зазначив, що уникнення переривань або перенесень розглядів справ відповідає інтересам правосуддя, яке є відповідним у наявному контексті та може належним чином виправдати призначення адвоката всупереч побажанням обвинуваченого. На практиці право вибору вже включене до систем, які мають механізми перевірки якості правової допомоги, у тому числі відбір адвокатів для надання правової допомоги, а також механізми їхньої заміни у випадку неякісної роботи [5].

ЄСПЛ також вказує, що на підозрюваній особі лежить тягар доведення того, що вона не має достатніх коштів для оплати юридичної допомоги, але вона не повинна це доводити "поза всіх сумнівів". У справі "Пакелллі проти Німеччини" Суд поклав в основу свого рішення "деякі ознаки" того, що заявник не мав змоги оплатити послуги адвоката, включаючи його посилання на податкову звітність, а також той факт, що заявник був протягом двох попередніх років позбавлений волі та чекав перегляду своєї справи в апеляційному порядку по питаннях права. За відсутності ознак протилежного ЄСПЛ задовольнився тим, що заявник займався підприємницькою діяльністю в невеликих масштабах і що його фінансове становище було скромним, та визнав, що у нього не було достатніх коштів для оплати допомоги адвоката [6].

У справі "Кромбах проти Франції" висловлена позиція, що суд повинен у кожному конкретному випадку оцінювати ситуації, оскільки право на безоплатну правову допомогу не є універсальним [7]. У рішенні від 13 лютого 2003 року по справі "Бертруззі проти Франції" Суд зазначив, що в порушення частини 1 статті 6 Конвенції заявник не мав ефективного доступу до суду, у зв'язку з тим що, виступаючи в справі проти професійного юриста, був позбавлений професійного представника (кілька призначених у справі юристів відмовилися представляти його інтереси, посилаючись на особисті зв'язки з відповідачем) [8].

Отже, реалізація стратегії удосконалення системи безоплатної правової допомоги в Україні неможлива без аналізу досвіду країн з більш розвиненими правовими системами, зокрема Німеччини та Франції. Наша держава докладає достатньо зусиль для реалізації права особи на отримання безоплатної правової допомоги, запозичуючи деякі дієві механізми зарубіжних країн.

Джерела

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини): міжнародний документ від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
3. Про безоплатну правову допомогу: Закон України від 02.06.2011 р. № 3460-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text
5. Круассан проти Німеччини: рішення ЄСПЛ від 25.09.1992 р. № 13611/88. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj9prmg9r_7AhXG8qQKHadJBtIQFnoECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Fhud
6. Пакелллі проти Німеччини: рішення ЄСПЛ від 25.04.1983 р. № 8398/78. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiVo4ml_L_7AhWQO-
7. Кромбах проти Франції: рішення ЄСПЛ від 13.02.2001 р. № 29731/96. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-5787%22]
8. Бертуззі проти Франції: рішення ЄСПЛ від 13.02.2003 р. № 36378/97. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiL1oyQ_r_7AhWF2aQKHZpqBw4QFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fhudoc.echr.coe.int%2Fapp%2Fconversion%2Fdocx%2F%3Flibrary%3DECHR%26id

Є. В. БОНДАРЕНКО
канд. юрид. наук, проф. кафедри правоохоронної та антикорупційної діяльності, ННІ права імені князя Володимира Великого МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ПОРУШЕННЯМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Ступінь захищеності кожної держави перед зовнішніми загрозами, у тому числі збройною агресією, перебуває у безпосередній залежності від внутрішньої стабільності, міцності національного державного апарату, ефективності політичної влади на усій державній території. У цьому контексті саме корупція найчастіше виступає основною внутрішньодержавною причиною політичних та економічних криз. Треба погодитись, що вона має широкий вплив на усі соціуми, оскільки підриває демократію і верховенство права, а також призводить до порушень прав людини, викривлень ринків, зниження якості життя і дозволяє організованій злочинності, тероризму та іншим загрозам безпеки людей процвітати. Цей негативний феномен можна виявити в усіх країнах — великих і малих, багатих і бідних — але саме в країнах, що розвиваються, його наслідки є найбільш руйнівними [1, *94*].

У зв'язку з військовою агресією рф проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до п. 20 ч. 1 ст. 106

Конституції України [2], Закону України "Про правовий режим воєнного стану" [3] введено в дію план запровадження та забезпечення заходів правового режиму воєнного стану в Україні [4]. У таких умовах, на сьогодні одним зі стратегічних пріоритетів для країни залишається боротьба зі злочинністю та корупцією. Криміногенні реалії сьогодення вимагають дієвого механізму реагування з боку держави, зокрема, забезпечення злагоджених, цілеспрямованих, спільних дій законодавчих та правоохоронних органів.

В умовах війни, виникла необхідність посилити боротьбу з корупцією шляхом внесення змін та доповнень до чинного законодавства. У цьому аспекті, варті уваги внесені зміни до Закону "Про запобігання корупції" в частині особливостей застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану [5] в якому, на період до припинення або скасування воєнного стану, вимога щодо відповідності подарунків загальновизнаним уявленням про гостинність та обмеження щодо вартості подарунків, встановлені ч. 2 ст. 23 цього Закону, не поширюються на:

1) одержання грошових коштів, у повному обсязі використаних (за наявності підтвердження використання одержаних грошових коштів у повному обсязі на одну або декілька із зазначених цілей);

2) одержання безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову ціну, товарів з подальшою їх передачею у власність Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, утвореним відповідно до законів України, добровольчим формуванням територіальних громад, розвідувальним органам, правоохоронним органам (за наявності підтвердження передачі таких товарів у повному обсязі);

3) одержання безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову ціну, товарів, наданих як благодійна пожертва чи гуманітарна допомога особам, які постраждали внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України (за наявності підтвердження надання таких товарів у повному обсязі на зазначені цілі);

4) одержання безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову ціну, особами, які фактично проживають на тимчасово окупованих територіях України чи на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або особами, які були змушені залишити місце свого фактичного проживання внаслідок тимчасової окупації (загрози тимчасової окупації), ведення (загрози ведення) бойових дій.

Також, встановлено, що: а) у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, звітний період якої повністю або частково припадає на період дії воєнного стану, відомості, які мають бути зазначені у декларації відповідно до п. 7, 10 ч. 1 ст. 46 цього Закону, суб'єкт декларування має право не зазначати у декларації стосовно об'єктів декларування, передбачених пунктом 2-3 цього розділу; б) у разі одержання доходу, придбання майна, здійснення видатків, зазначених в пункті 2-3 цього розділу, повідомлення про суттєві зміни у майновому стані не подається; в) на період до припинення або скасування воєнного стану зупиняється перебіг строків здійснення заходів контролю, перевірок та моніторингу, призу-

пинених Національним агентством з питань запобігання корупції (НАЗК) відповідно до Закону України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" від 3 березня 2022 р. №2115-IX. Перебіг строків відновлюється з дня, наступного за днем припинення або скасування воєнного стану [5].

Слід погодитись і з висновками про високі корупційні ризики цього Закону внаслідок використання загальних формулювань без конкретизації та можливості здійснення контролю за витрачанням грошових коштів та інших подарунків. Одержання грошових коштів не завжди є наслідком виникнення права власності на такі гроші і як наслідок — подарунком. Якщо грошові кошти були отримані для переказу на спецрахунки, пожертви, то жодного подарунку службовець не отримує, оскільки використовує не власні кошти. Як наслідок не виникає обов'язку повідомляти про суттєві зміни у майновому стані.

Те саме стосується й товарів. Одержання безоплатно товарів так само не є фактом виникнення права власності. Якщо мова йде про одержання товарів безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової, для передачі Збройним Силам України або іншим військовим формуванням, то їх можна передавати безпосередньо таким суб'єктам або за посередництва інших суб'єктів (наприклад, благодійних фондів, волонтерських організацій тощо).

Крім цього, незрозуміло, як можна одержати товар за ціною нижче мінімальної ринкової, за такою ціною товар можна придбати.

На одержання такого виду послуг не потрібно окремо надавати дозвіл або створювати спеціальне правове регулювання, оскільки їх можна отримувати відповідно до чинного законодавства, а саме як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси (ч. 2 ст. 23 Закону України "Про запобігання корупції" [6]), оскільки вони надаються не тільки службовцям, але й іншим особам, які фактично проживають на тимчасово окупованих територіях України, територіях ведення бойових дій внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України, або які були змушені покинути своє місце фактичного проживання внаслідок ведення (загрози ведення) бойових дій через збройну агресію Російської Федерації проти України, тимчасової окупації (загрози тимчасової окупації). Це стосується і лікарських засобів, гуманітарної допомоги тощо.

З приводу особливостей декларування у період воєнного стану є НАЗК надані роз'яснення в частині застосування окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" [6] стосовно заходів фінансового контролю в умовах воєнного стану (подання декларації, повідомлення про суттєві зміни в майновому стані, повідомлення про відкриття валютного рахунка в установі банку-нерезидента, проведення перевірок) [7].

У зв'язку з військовою агресією проти України та введенням воєнного стану в Україні діяльність НАЗК максимально концентрується на реалізації тих повноважень, які сприяють перемозі нашої держави у війні. З метою системного запобігання корупції на всіх рівнях управління Закон України "Про запобігання корупції" [6] запровадив функціонування інституту упов-

новажених підрозділів (уповноважених осіб) з питань запобігання та виявлення корупції. Уповноважені підрозділи (уповноважені особи) є первинною ланкою антикорупційної інфраструктури, які покликані допомагати керівникам, іншим працівникам державних органів, у тому числі в період дії в Україні правового режиму воєнного стану, не допускати порушень вимог Закону "Про запобігання корупції" [8].

На період дії правового режиму воєнного стану уповноважені підрозділи (уповноважені особи), які не залучені до виконання заходів з оборони держави, цивільного захисту, громадської безпеки і порядку, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян, продовжують організовувати та здійснювати передбачені Законом заходи із запобігання та виявлення корупції з урахуванням режиму організації праці в установі (зокрема, дистанційної роботи, простою) та особливостей, встановлених Законом України "Про правовий режим воєнного стану" [3].

Таким чином, ефективна боротьба проти корупції в Україні в умовах воєнного стану продовжується, окрім наявності відповідної політичної волі, така діяльність вимагає належного законодавчого забезпечення (комплекс нормативно-правових приписів, що регулюють механізми запобігання корупції, а також відповідальність за вчинення корупційних порушень), формування дієвої системи державних органів, забезпечення належного координування формування та реалізації антикорупційної політики, превентивні заходи запобігання корупції, а також її подолання в умовах воєнного стану. Побудова такої інституційної системи повинна відповідати міжнародним стандартам (зокрема, конвенціям Організації об'єднаних націй та Ради Європи проти корупції, а також рекомендаціям Групі держав проти корупції (ГРЕКО) та Стамбульського плану дій антикорупційної мережі ОЕСР (організації економічного співробітництва й розвитку)) і передовій світовій практиці, а також враховувати особливості української юридичної системи.

Джерела

1. *Трепак В. М.* Протидія корупції в Україні: теоретико-прикладні проблеми : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 444 с.
2. Конституція України: Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80
3. Про правовий режим воєнного стану : Закон від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII // Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text
4. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 2102-IX // Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text
5. Про внесення змін до Закону України "Про запобігання корупції" щодо особливостей застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану : Закон від 8 лип. 2022 р. № 2381-IX // Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2381-20#Text
6. Про запобігання корупції: Закон від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII // Верховна Рада України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1700-18

7. Роз'яснення №4 від 07.03.2022 щодо застосування окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" стосовно заходів фінансового контролю в умовах воєнного стану (подання декларації, повідомлення про суттєві зміни в майновому стані, повідомлення про відкриття валютного рахунка в установі банку-нерезидента, проведення перевірок).
8. Щодо діяльності з питань запобігання корупції // Державна податкова служба України. 2022. URL: https://tr.tax.gov.ua/diialnist/zapobigannya-proyavam-koruptsii-/informatsiyni-materiali/581003.html

В. А. БОРТНИК
доцент кафедри адміністративного права

В. О. СТАСЮК
магістрант 5 курс,
Інституту права ім. князя Володимира Великого, МАУП

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ОРГАНІЗАЦІЯ Й МЕТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Управління є особливою соціальною функцією, що виникає з потреб суспільства як самодостатньої системи й здійснюється у відповідних державних чи недержавних формах шляхом організаторської діяльності спеціально створеної для цього групи органів. Управління має також політичних характер, може розглядатися з соціального, економічного погляду.

Сутність державного управління в стислому вигляді полягає у виконанні законів та інших правових актів органів державної влади. З цього погляду виконання є основною ознакою державного управління, здійснення якого покладено на органи виконавчої влади (в широкому розумінні — на органи державного управління)

Державному управлінню притаманно те, що виконавча діяльність є його основним призначенням і складає важливу сторону характеристики змісту цього виду управління, яка органічно пов'язана зі здійсненням безпосереднього керівництва економікою, соціально-культурним та адміністративно-політичним будівництвом і, отже, водночас є розпорядчою діяльністю.

Адміністративно-правова організація управління (державне управління) полягає у виконавчій і розпорядчій діяльності системи суб'єктів, покликаних здійснювати на основі законів та інших правових актів прогнозування й координацію діяльності різних ланок цієї системи, облік і контроль за розпорядженням матеріальними та фінансовими ресурсами, кадрову роботу, застосування моральних і матеріальних стимулів, заходів дисциплінарного й адміністративного впливу.

Основними формами виконавчої та розпорядчої діяльності є: а) проведення матеріально-технічних і організаційних дій, що випливають із призначення того чи іншого органу; б) укладання адміністративних і цивільно-правових угод стосовно управлінських чи майнових інтересів конкретного органу; в) видання в межах компетенції актів управління; г) здійснення заходів заохочення ; д) застосування на основі закону примусових заходів у адміністративному порядку.

Управління та його організація мають за мету створення найсприятливіших умов для функціонування виконавчої влади, а тому вимагають чіткого врегулювання статусу суб'єктів управління та взаємовідносинах у межах і поза межами цієї системи. Раціональна організація здійснення виконавчої влади повинна забезпечити правильний вибір суб'єктів управлінської діяльності, встановлювати місце й роль кожного з них і чітку взаємодію між ними, що є однією з найважливіших умов економічності й ефективності державної діяльності. За таких умов чітке закріплення нормами адміністративного права суб'єктів, що здійснюють державне управління , їх статусу є не самоціллю, а відзначає роль виконавчої влади в суспільстві, створює необхідні умови для розв'язання проблем, що виникають, нормального перебігу соціально-економічних процесів.

Сучасна система управління базується, з одного боку, на вдосконаленні й укріпленні зв'язків у процесі виконавчої та розпорядчої діяльності між органами виконавчої влади різних ланок, а з іншого, — на децентралізації, розширенні самостійності підприємств і установ у вирішенні всіх питань. Центральні та місцеві органи влади не мають права здійснювати безпосереднє управління підвідомчими підприємствами, втручатися в їх виробничу й господарську діяльність, оскільки їх основне призначення — регулювання та координація діяльності у відповідних галузях. З цих позицій державні підприємства й установи, не зважаючи на збереження своєї відомчої приналежності, зміцнили позиції, як суб'єкти цивільно-правових відносин і ринку. Їх вже не можна розглядати як організаційні ланки єдиної системи управління відповідною галуззю.

Разом тим, у центральних і місцевих галузевих органів виконавчої влади залишилися суттєві важелі впливу на підвідомчі підприємства й установи, що в деяких випадках може звести нанівець усю їх самостійність у розв'язанні виробничих і господарських питань, а саме: забезпечення виконання законів та інших нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади, заняття посад керівників, фінансування в цілому чи будь-яких заходів, контроль.

Фактично децентралізація управління опирається лише на роздержавлення, зміну форм й, відповідно, на диференціацію за формами — на приватну, органів місцевого самоврядування, колективну, державну. Управління недержавними підприємствами зосередили в своїх руках власники або уповноважені ними особи. Ступінь державного управління підприємствами системи місцевого самоврядування також значно скорочено, оскільки їх виведено з підпорядкованості державних органів за збереження відомчої приналежності.

Таким чином, організація управління охоплює не тільки державне, а й не державне управління в межах, що регулюють норми адміністративного права. Елементами організації управління є: а) органи виконавчої влади; б) органи, що входять у організаційний механізм здійснення виконавчої влади (органи державного управління), але прямо не належать до органів виконавчої влади; в) норми адміністративного права, за допомогою яких встановлюють статус усіх ланок управління, їх службовців, межі взаємовідносин, правову відповідальність суб'єктів.

Головною метою державного управління є створення найсприятливіших умов для формування виконавчої влади, що відповідає інтересам громадян, суспільства й держави. В межах головної мети досягають, інші конкретніші цілі, сутність яких зводиться до встановлення принципів і форм, юридичного закріплення змісту управлінської діяльності. Сюди включають: розв'язання питань стосовно системи й структури органів управління, залежно від їх функціонального призначення; розмежування компетенції між ними; встановлення їх завдань, функцій, прав та обов'язків; урегулювання правових форм взаємодії вищих і нижчих ланок адміністративної системи; вибір оптимальних методів управлінської діяльності та форм її реалізації. Єдності цілей, що стоять перед органами виконавчої влади, досягають за допомогою правових норм, єдиної правової природи органів управляння та характеру виконуваних ними функцій.

Конструкція систем органів, що здійснюють державне управління значною мірою залежать і від сфери, де здійснюється управління. Децентралізація управління в соціальній і культурних сферах менша, ніж у економіці. Щодо адміністративно-політичної діяльності, то тут може йтися не про децентралізацію, а про різний рівень централізації, оскільки вона характеризується високим ступенем і в управлінні обороно, закордонними справами, і в управлінні установами й організаціями, підвідомчими Міністерству юстиції, Міністерству внутрішніх справ тощо.

Від цих та інших чинників залежить вибір принципу організації апарату органів управління, його структурних підрозділів, їх правовий статус, зв'язок між суб'єктами управління. За значної різноманітності структурних підрозділів (головні управління, управління, департаменти, відділи, сектори, центри, ради, секретаріати та ін.) управлінські зв'язки зводять до відносин загального, безпосереднього, прямого й оперативного підпорядкування.

Загальне підпорядкування виражається в том, що повноваження вищого органу не зосереджено на конкретних питаннях керівництва підпорядкованими йому об'єктами. Загальне керівництво здійснюють шляхом встановлення правил діяльності, її координації, проведення контролю (нагляду). Таке підпорядкування означає фактичну підвідомчість об'єкта суб'єкту. Прикладом загального підпорядкування можуть бути відносини між відповідним міністерством і промисловим підприємством під час здійснення господарської діяльності.

Безпосереднє підпорядкування обумовлено значними організаційними та правовими зв'язками, відсутністю проміжних ланок, розв'язанням кадро-

вих питань, питань дисциплінарної відповідальності, скасуванням актів чи їх зміною. За безпосереднього підпорядкування об'єкт перебуває у віданні суб'єкта управління.

Пряме підпорядкування передбачає безпосередні відносини між керівником і підлеглим, вищим і нижчим органам. Таке підпорядкування тісно пов'язано з безпосереднім і випливає з нього.

Оперативне підпорядкування означає юридичну залежність одного суб'єкта від іншого тільки з конкретних питань і не підпорядкованість йому в інших формах. Під час виконання обов'язків щодо охорони громадського порядку й громадської безпеки службовці органів внутрішніх справ, які не входять до складу поліції, перебувають у оперативному підпорядкуванні поліції, користуються всіма відповідними перевагами та несуть обов'язки працівників поліції.

У сфері державного управління зберігаються і відносини подвійного підпорядкування. Сутність його полягає в тому, що цього органу (як правило, нижчого) два органи (вищі) мають вирішальні повноваження з будь-яких питань. Подвійне підпорядкування суб'єкта управління по вертикалі й горизонталі ґрунтується на розмежуванні предметів і повноважень спільного відання. При цьому орган даного рівня й вищий орган мають із відповідних питань юридично-владні повноваження щодо конкретного суб'єкта, наприклад, обласна державна адміністрація в особі її голови й Міністерство юстиції щодо обласного управління юстиції.

Проте головне призначення органів управління — це здійснення в інтересах галузі чи сфери, її підприємств, установ і організацій, функцій координації та регулювання діяльності. Відповідно до цих вимог мають формуватися системи управління.

Джерела

1. Конституція України. Коментар основних положень Конституції України щодо захисту прав та свобод людини і громадянина / Упоряд М. І. Хавронюк. К.: Літера ЛТД, 2008. 112 с. (Права людини).
2. Державне управління: навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Расіна, Л. Ю. Гордієнко; за ред. А. Ф. Мельник. К.: Знання–Пресс, 2003. 343 с. (вища освіта XXI століття).
3. Державне управління: навч. посіб. 3-тє вид., переробл. та допов. / В. Я. Малиновський. К.: Атака, 2009. 608 с.
4. Державне управління: європейські стандарти, досвід та адміністративне право / В. Б. Авер'янова, В. А. Дерець, А. М. Школик та ін.; за заг. ред. В. Б. Авер'янова. К.: Юстиніан, 2007. 288 с.
5. Теорія та історія державного управління: навч. посіб. Вид. дім "Професіонал", 2008. 288 с.
6. Основи державного управління / В. С. Коваленко. Х.: ТД "Золота миля", 2009. 320 с.
7. Адміністративне право: Акад. підручник у 2-х т. / В. Б. Аверьянов. К., 2009. 625 с.
8. Адміністративне право України: навч. посіб. / В. А. Бортник. К.: Вид. дім "Персонал", 2013. 321 с.

Н. О. ГОЛЬДБЕРГ
канд. юрид. наук, НН ІП МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИМУСОВИХ ЗАХОДІВ МЕДИЧНОГО ХАРАКТЕРУ ЩОДО НЕПОВНОЛІТНІХ

Сучасний стан злочинності серед неповнолітніх викликає занепокоєність та зумовлює необхідність нових досліджень та пошуку засобів, які б сприяли поступовому зменшенню їх злочинних проявів. Рівень злочинності серед підлітків знаходиться у нерозривному зв'язку зі станом їх психічного здоров'я. На невропатичний та психопатологічний стан зазначених суб'єктів можуть впливати певні детермінанти, а саме: збільшення кількості неповнолітніх суб'єктів з розумовою відсталістю, значна кількість дітей, ще до підліткового віку розпочинають вживати алкогольні напої, наркотичні засоби та токсичні речовини. Водночас, на сьогоднішній день досить високим є кількісний показник підлітків із затримками психічного розвитку, невротичними реакціями. Зазначені фактори впливають на протиправну поведінку неповнолітніх суб'єктів. Тому врегулювання кримінально-правового конфлікту за участю неповнолітніх потребує застосування не тільки кримінального покарання але й заходів кримінального процесуального примусу — примусових заходів медичного характеру (далі — ПЗМХ). В процесі застосування ПЗМХ до неповнолітніх вагоме значення має як процесуальна діяльність органів досудового розслідування, так і правозастосовча діяльність судів.

Законодавець закріпив загальні матеріально-правові підстави застосування до суб'єкта ПЗМХ. Так, відповідно до ст. 93 КК України передбачена можливість застосування судом ПЗМХ до осіб, які вчинили суспільно небезпечні діяння у стані неосудності. Питання щодо кримінальної відповідальності неповнолітніх суб'єктів, які мають певні психічні розлади або ж відставання у психічному розвитку, вирішуються судом на підставі норм матеріального права.

Підставами для застосування судом ПЗМХ щодо неповнолітніх, слід вважати, випадки коли ними були вчинені протиправні дії: у стані неосудності суспільно небезпечні діяння; у стані обмеженої осудності кримінальні правопорушення (психічний інфантилізм, педофілія); у стані осудності, але захворіли на психічну хворобу до постановлення вироку або під час відбування покарання. Психічний розлад неповнолітньої особи, що вчиняє протиправні дії у стані обмеженої осудності доцільно враховувати судом не тільки як пом'якшуючу підставу при призначені покарання але й при обрані заходів кримінально-правового впливу (зобов'язати неповнолітнього пройти курс психологічної, психолого-педагогічної корекції). Такі заходи можуть обиратися як одночасно з призначенням покарання, так і незалежно від нього (примусові заходи медичного характеру, обмежувальні заходи). При цьому слід зазначити, що попри можливість одночасного застосування з покаран-

ням окремих видів, у цих випадках вони все одно не виступають формою реалізації кримінальної відповідальності. [1, *71–76*].

Законодавством у ст. 94 КК України чітко передбачені ПЗМХ, що застосовуються судом залежно від характеру та тяжкості захворювання, тяжкості вчиненого діяння, з урахуванням ступеня небезпечності психічно хворого для себе або інших осіб, а саме: надання амбулаторної психіатричної допомоги в примусовому порядку; госпіталізація до закладу з надання психіатричної допомоги із звичайним наглядом; госпіталізація до закладу з надання психіатричної допомоги з посиленим наглядом; госпіталізація до закладу з надання психіатричної допомоги із суворим наглядом. При застосуванні їх щодо неповнолітнього, слід враховувати ступінь суспільної небезпеки, характер вчиненого протиправного діяння, особистих та вікових характеристик суб'єкта.

При наявності підстав, які свідчать про відхилення у психічному розвитку неповнолітнього підозрюваного, обвинуваченого, відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 242 КПК та ст. 486 КПК слід призначити проведення комплексної психолого-психіатричної експертизи. В результаті з'ясовуються питання щодо можливості неповнолітнім усвідомлювати зміст підозри, можливість свідчити, здійснювати свій захист, усвідомлювати значення покарання.

Порядок кримінального провадження щодо неповнолітніх регламентований гл. 38 КПК, а загальні особливості застосування ПЗМХ регламентовані гл.39 КПК. Варто зазначити, що у кримінальному процесуальному законодавстві відсутня будь яка законодавча регламентація застосування ПЗМХ щодо неповнолітніх. Постанова Пленуму № 7 від 03.06.2005 р. "Про практику застосування судами примусових заходів медичного характеру та примусового лікування" [2] також не надає рекомендацій з цього питання.

Тому, було б доцільним, передбачити особливий порядок кримінального провадження відносно неповнолітніх суб'єктів при застосуванні до них ПЗМХ, що зумовлено їх фізичними, розумовими, психічними особливостями розвитку. Необхідно законодавчо регламентувати окреме диференційоване провадження щодо застосування до неповнолітнього ПЗМХ. Уніфікація повинна ґрунтуватися на таких факторах: чітке визначення правового статусу неповнолітнього суб'єкта до якого застосовуються ПЗМХ; розширення процесуальних гарантій прав такого суб'єкта; розробка окремого кримінального процесуального порядку застосування ПЗМХ до неповнолітніх (додаткові обставини, що підлягають доказуванню з урахуванням не тільки кваліфікації протиправної дії але й вікових особливостей суб'єкта, вимоги, щодо обов'язкової участі законних представників, захисників та ін.).

Джерела

1. *Провоторов О. П.* Заходи кримінально-правового характеру щодо юридичних осіб як інститут кримінального права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Київ, 2019. 196 с.
2. "Про практику застосування судами примусових заходів медичного характеру та примусового лікування". Постанова Пленуму Верховного Суду України від 03.06.2005 р. № 7. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0007700-05#Text

І. А. ГУЛЬОК
здобувач вищої освіти НУ "Чернігівська політехніка"

О. С. КОЧИНА
науковий керівник, канд. юрид. наук, доц.,
Національний університет "Чернігівська політехніка"

ЗАХИСТ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРИВАТНУ ВЛАСНІСТЬ

Право на власність є одним з найдавніших прав людини, що відоме ще з часів античності. Оскільки, економічні відношення власності є матеріальним підґрунтям будь-якого суспільства – охорона і захист права власності є однією з найважливіших задач держави.

Під захистом права власності варто розуміти передбачену законодавством сукупність засобів, котрі вступають у дію у зв'язку і зробленими проти цих прав порушеннями та спрямовані на відновлення чи захист відповідних майнових інтересів їхніх власників [1, *613*].

Захист прав громадян на приватну власність закріплено статтею 13 Конституції України, в першому розділі, де вказано, що "держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності й господарювання" [2]. Тим самим, підкреслено значущість даного права, відносно суспільного-політичного життя України. Відповідне положення конкретизується в різних галузях законодавства, зокрема, цивільного.

Що стосується поняття "приватна власність", то під ним варто розуміти одну з форм власності. Водночас, більш глибоке трактування даного терміну може суттєво різнитися в науковій теорії залежно від погляду певного вченого щодо суті даного поняття [3]. Так, на думку Т. Ф. Ларіної та Н. В. Павленко, під приватною власністю необхідно розуміти одноосібне привласнення засобів виробництва та його результатів [4, *32*]

О. В. Довгаль та І. М. Лесік вважають, що приватна власність — це привласнення окремим індивідуумом засобів і результатів виробництва та одноосібне управління ним власністю [5, *22*].

Ми приєднуємося до позиції В. Мадзігон, який зазначає, що приватну власність варто розуміти як "сукупність прав володіння, розпорядження та використання об'єктів права власності, які за суб'єктами права власності закріплені законом" [6, *35*].

Щодо поняття "право приватної власності", то воно уявляється як право осіб фізичних і осіб юридичних володіти, користуватися та розпоряджатися своїм майном на підставах, не заборонених законом.

Основоположним актом, в котрому віднайшли своє закріплення положення про захист прав громадян на приватну власність є Цивільний кодекс України (далі — ЦКУ).

Статтею 386 ЦКУ встановлено, що власник майна, котрий вбачає, порушення його права на власність може звернутися до суду "з вимогою про заборону вчинення нею дій, які можуть порушити його право, або з вимогою про вчинення певних дій для запобігання такому порушенню" [7].

Оскільки право власності відносять до категорії цивільних суб'єктивних прав, можна стверджувати, що відшкодування збитків та інші способи з відшкодування майнової або моральної шкоди, котрі закріплені статтями 22 та 23 ЦКУ, застосовуються повною мірою.

Теорія та практика цивільного права розрізняє легітимовані та самоврядні способи захисту права власності. Під легітимованими варто розуміти такі, що здійснюються на підставі приписів закону за допомогою суду та інших державних органів. Самоврядними ж є такі, що застосовуються власника без звернення власника до відповідних державних органів та суду [1, *614*].

Легітимовані способи захисту права власності поділяються на судові та адміністративні, серед яких найбільше практичне значення має судовий спосіб захисту порушених прав.

Залежно від характеру посягання на права власника і змісту захисту, що надається власнику, наука цивільного права виділяє речові та зобов'язально-правові засоби захисту [8, *217*].

Речові способи захисту охоплюють:

1) вимоги про витребування володільцем майна з незаконного чужого володіння (так звані, віндикаційні позови);

2) негаторні позови — позови з вимогою власника майна, щодо усунення певних порушень права власності, що не пов'язані з володінням;

3) вимоги власника, щодо визнання за ним права власності.

Категорія зобов'язально-правових способів захисту базується на охороні відповідних майнових інтересів сторін у цивільному правочині. Окрім того, суб'єктів, що зазнали шкоди в результаті недоговірного заподіяння шкоди їхньому майну. Тобто, дані способи засновані на договорах та, в окремих випадках — позадоговірних зобов'язаннях.

Характерною особливістю зобов'язально-правових способів є те, що вимоги про захист цих інтересів не випливають безпосередньо з права власності.

До зобов'язально-правових способів захисту прав на приватну власність відносять як позови про усунення перешкод щодо здійснення права власності, так і стосовно відшкодування збитків або шкоди. Прикладами зобов'язально-правових способів можуть слугувати позови: 1) про недійсність правочинів; 2) повернення безпідставно набутого або збереженого майна; 3) відшкодування збитків внаслідок невиконання або неналежного виконання договору; 4) повернення безпідставного отриманого майна тощо.

Крім того, існують окремі способи захисту прав громадян на приватну власність, котрі не можна віднести до категорії зобов'язально-правових способів або речових способів. До них зокрема відносять: 1) правила щодо захисту прав власності особи, що визнана безвісті зниклою або померлою або такої що з'явилася після оголошення її померлою або зниклої безвісті (статті

46–48 ЦКУ); 2) правила про захист майнових інтересів осіб у разі недійсності правочинів (статті 211–235 ЦКУ) тощо.

Також, ЦКУ закріплені положення про захист права на володіння осіб, що не є власниками майна, однак є добросовісними й безперервними його користувачами. Такі суб'єкти мають право на захист проти осіб, що не є власниками майна або не мають права на володіння ним через відповідні законні підстави.

Отже, Конституцією України закріплено положення про захист прав громадян на приватну власність. Ці положення конкретизуються в актах галузевого законодавства, зокрема, цивільного. Найважливішим актом щодо захисту відповідних прав є Цивільний кодекс України, котрим закріплено основні способи захисту порушених прав, їх відновлення.

Джерела

1. *Харитонов Є. О., Голубєва Н. Ю.* Цивільне право України: підручник: В 2 т. Т. 1. Х.: ТОВ "Одіссей", 2008. 832 с.
2. Конституція України від 01.01.2020 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 17.11.2022).
3. Приватна власність у філософській традиції // *Філософські та методологічні проблеми права*. 2016. № 1. С. 175–183.
4. *Ларіна Т. Ф., Павленко Н. В.* та ін. Основи економічної теорії: навч. посіб. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ФОП В. П. Тарасенко, 2015. 310 с.
5. *Довгаль О. В., Лесік І. М.* Основи економічної теорії: курс лекцій. Миколаїв: МНАУ, 2021. 129 с.
6. *Мадзігон В.* Приватна власність та її вплив на розвиток підприємництва в Україні // *Молодь і ринок*. 2011. № 12. С. 33–37.
7. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n1637 (дата звернення 17.11.2022).
8. *Кройтон В. А., Кухарєва О. Є.* та ін. Цивільне право України: навч. посіб.: у 2 ч. Запоріжжя: Вид. дім "Гельветика", 2016. Ч. 1. 384 с.

С. В. КНЯЗЄВ

канд. юрид. наук, НН ІП МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ В УКРАЇНІ

Корупція є явищем, що переслідує людство практично з моменту виникнення найперших, організованих за допомогою певних правил, форм його існування. Пустивши коріння в усі сфери функціонування держави, корупція

здатна поставити під загрозу існування економічної системи та громадянського суспільства, що перебувають на етапі становлення. Тому подолання корупції перетворюється у надзвичайно складну проблему.

Низький рівень координації суб'єктів боротьби з корупцією, їх чисельність та слабка співпраця з громадськістю призводить до розпорошеності антикорупційних зусиль державних органів. Традиційний підхід до боротьби з корупцією лише репресивними засобами жодним чином не протидіє існуванню корупції та не впливає на її розвиток. Практично не здійснюються профілактичні заходи щодо запобігання корупції.

У цьому контексті ефективна боротьба з корупцією вимагає наукової концепції її запобігання. Однією із основних засад такої концепції має бути розуміння корупції як соціально обумовленого явища. Виходячи з цього, треба необхідно розробити стратегію й тактику боротьби з нею, поставити відповідні цілі, визначити засоби їх досягнення, рівень матеріального, фінансового, організаційного та правового забезпечення.

Запобігання корупційній протиправності являє собою комплексний організований і науково обґрунтований процес впливу держави та інших спеціально уповноважених суб'єктів на формування негативних факторів корупційної протиправності та протікання корупції у суспільстві. Одним із ключових напрямів такого запобігання виступає запобігання корупційним правопорушенням, попереджувальний зміст якого якраз і зосереджується на усуненні та нейтралізації причин і умов корупційної протиправності, а також інших криміногенних чинників, що позначаються на формуванні особистості осіб, які вчиняють корупційні кримінальні правопорушення. Теоретико-методологічне забезпечення корупційної протиправності виділяє пріоритетне значення запобігання цьому соціально-правовому явищу поряд з іншими формами боротьби [1, *129*].

Як показує міжнародний досвід, жодна із соціально-економічних систем не мала, і не має повного імунітету від корупції — змінюються лише її обсяги та прояви. Відтак, корупційні кримінальні правопорушення неможливо ліквідувати в якійсь конкретній державі чи на якомусь етапі історичного розвитку. Максимум, чого можна досягти, це: зменшити їх рівень та локалізувати сфери розповсюдження; пом'якшити небезпеку корупційних проявів та їх вплив на різні соціальні процеси. У Західних країнах це йменують контролем над корупцією [2, *72*].

Стратегічним напрямом боротьби з корупцією є її запобігання. Комплексні запобіжні заходи — це шлях, який може зменшити обсяг корупційних проявів та їх негативний вплив на суспільство.

Водночас, ситуація, що склалася в Україні, має такі характерні риси, які необхідно врахувати під час формування стратегії подолання корупції:

1) залежність рівня та форм корупції від загального стану зрілості демократичних інститутів та здійснення дієвих і реальних кроків в реформуванні основних сфер суспільного життя (адміністративні процедури, податкова система, регуляторна діяльність держави, розв'язання соціальних проблем тощо);

2) набуття корупцією ознак системного явища шляхом не лише ураження всіх життєво важливих сфер суспільства, але й перетворення на функціонально важливий спосіб їх існування;

3) неефективність будь-яких політичних ініціатив у сфері боротьби з корупцією. Зовнішнім проявом цього є невиконання основних рішень з цих питань;

4) зміцнення в суспільстві стереотипів толерантності стосовно корупції, поєднання в масовій свідомості визнання суспільної шкоди корупції і готовності обирати корупційні шляхи розв'язання проблем. Найбільш негативним наслідком є нездатність громадян бути активними учасниками антикорупційних дій;

5) враження корупцією правоохоронних органів, уповноважених на здійснення антикорупційних заходів;

6) слабкість інститутів громадянського суспільства. Засоби масової інформації часто залежні від власників, органів державної влади, політичної цензури, уникають об'єктивного висвітлення цих проблем. Громадянські ініціативи не підтримуються через зневіру та суспільну апатію більшості населення. Неурядові організації здебільшого ослаблені, залежні від осіб, що здійснюють їх фінансову підтримку.

Стратегічним напрямом боротьби з корупцією має бути посилення діяльності, спрямованої на виявлення корупційних проявів та забезпечення притягнення до відповідальності винних осіб. Високої ефективності у виявленні корупційних правопорушень можна досягти лише комплексним застосуванням засобів і заходів, що є у органів державної влади, правоохоронних органів, громадянського суспільства.

Виявлення корупційних дій шляхом реалізації адміністративно-управлінських заходів ускладнюють такі чинники:

1) невиконання окремими керівниками центральних і місцевих органів виконавчої влади вимог законодавства про боротьбу з корупцією щодо вжиття заходів, спрямованих на запобігання та припинення корупційних правопорушень та інформування про виявлені випадки відповідних органів;

2) безсистемність періодичних антикорупційних кампаній, дублювання функцій відповідних органів, що здійснюють боротьбу з корупцією, неузгодженість та паралелізм у їх роботі;

3) відсутність єдиного органу, до компетенції якого відносилися б вироблення єдиної антикорупційної політики на основі аналізу корупційних ризиків;

Виявлення корупційних проявів у діяльності правоохоронних органів ускладнюється через наявність таких чинників:

1) недостатня співпраця правоохоронних органів з населенням, зокрема, щодо проведення заходів інформування, встановлення інформаційного зв'язку з населенням;

2) неготовність населення співпрацювати з правоохоронними органами;

3) неефективність профілактичної роботи правоохоронних органів, комплексних операцій, спрямованих на виявлення корупційних проявів;

4) відсутність належного правового регулювання процедури перевірки заяв та повідомлень про злочини.

Основні проблеми виявлення корупції у діяльності інститутів громадянського суспільства полягають у наступному:

1) залежність багатьох засобів масової інформації від власників, недостатні умови для створення і існування незалежного і прозорого медіа-ринку;

2) збереження державних засобів масової інформації, які слід перетворити на суспільне телебачення і радіомовлення;

3) недостатня прозорість органів державної влади, обмеження у доступі громадськості до інформації;

4) відсутність реального впливу неурядових організацій на стан корупції у державі.

Якщо говорити про головні антикорупційні заходи в Україні, то це:

1) визначення стратегії соціально-економічного розвитку та здійснення адміністративної реформи;

2) формування ідеології державної служби, тобто її моральних принципів і цінностей;

3) забезпечення прозорості державної влади та збільшення соціальної ціни державної служби (престиж, матеріальна забезпеченість) та ризик корупційних кримінальних правопорушень — основа антикорупційної політики;

4) вдосконалення антикорупційного законодавства. Хоча й прийняті відповідні законодавчі акти, що загалом надають правоохоронним органам можливість реагувати на різні корупційні прояви, починаючи з неетичної поведінки державного службовця і закінчуючи його участю у хабарництві чи діяльності організованих злочинних угруповань, проте нормативно-правова база потребує подальшого вдосконалення. Це стосується як регулювання порядку державної служби, так і юридичної відповідальності за корупційні правопорушення;

5) реальний вияв політичної волі;

6) ризикованість та невигідність вчинення корупційних правопорушень.

Таким чином, запобігання вчинення корупційних правопорушень становить узгоджену систему заходів політичного, економічного, соціального, організаційно-правового характеру, що спрямоване на випередження появи передумов таким протиправним діянням, їх послаблення, нейтралізацію та усунення. Здійснення цих заходів повинно сприяти реалізації антикриміногенного потенціалу суспільства, його окремих інститутів. Головні з них повинні бути передбачені у Концепції боротьби з корупцією. Тільки таким шляхом має бути закладено підґрунтя успішної роботи по зменшенню службових кримінальних правопорушень до мінімального рівня [3, *128*].

Джерела

1. *Шевченко О. В.* Основні принципи протидії корупції // *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. №1 (5). С. 129–133.
2. *Ільєнок Т. В.* Боротьба з корупцією: міжнародний досвід // *Юридична наука*. 2013. № 2. С. 71–77.

3. *Гаращук В. М., Мухатаєв А. О.* Актуальні проблеми боротьби з корупцією в Україні: монографія. Харків: Право, 2010. 144 с.

Ю. П. ЛІСОВСЬКА
канд. юрид. наук, доцент кафедри адміністративного, фінансового та банківського права, НН ІП МАУП

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕЙРОБІОЛІНГВІСТИКИ: ЗАГРОЗИ ТА ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ

У сучасних умовах інформаційних нанотехнологій актуального значення набуває нейробіолінгвістика як всебічно складна наука. Як відомо із біомедицини, у виробленні білка значну роль відіграють синтетичні бактерії, оскільки сам білок як складова продуктів харчування сприяє довголіттю людини. Згідно даним Міжнародної організації з питань продовольства та аграрної продукції при ООН значна кількість людства не отримує від продуктів харчування необхідної кількості білка, що викликає таку тяжку хворобу як квашіокор [1, *47*]. У процесі харчування білки підлягають гідролізу до амінокислот, які і всмоктуються в кров. Одним із шляхів вироблення білка є введення в рослинну їжу синтетичних амінокислот завдяки необхідним бактеріям. Поряд із цим вирощують нові сорти рослин, що містять гени, відповідальні за синтез недостатніх амінокислот, які певною мірою сприяють посиленню імунної системи людського організму, оскільки виконують функцію транслокації як ферментного носія.

При цьому згідно з міжнародними професійними стандартами будь-яке медичне втручання, в тому числі з метою досліджень нейробіомозку, має здійснюватись з дотриманням професійних норм і обов'язків, та відповідних правил професійної поведінки.

При такому здійсненні медичного втручання має застосовуватися встановлене міжнародними стандартами загальне правило про те, що таке втручання може здійснюватись лише після отримання добровільної згоди від заінтересованої особи. Тобто умова про інформовану згоду пацієнта має бути застосована без будь-яких застережень. При наявних умов така особа отримує заздалегідь належну інформацію про мету і характер втручання, а також про його наслідки та ризик, оскільки заінтересована особа вільна в будь-який момент відмовитись від наданої згоди.

Доцільно зосередити увагу також і на необхідності уніфікації термінології у цій сфері, оскільки у законодавстві передбачено численні терміни і не з'ясовано, чи однакові поняття вони позначають. Це, зокрема, клінічне випробування, медичні досліди, медико-біологічні досліди, медико-біологічні експерименти [3, *234*].

Адже міжнародні стандарти передбачають і захист осіб, які страждають на психічні розлади. Особа, яка страждає на відповідний *психічний розлад*, згідно з міжнародними стандартами, може бути піддана без її згоди медичному втручанню, проте лише такому, що спрямоване на лікування цього розладу, і лише тоді, коли відсутність лікування може завдати серйозної шкоди її здоров'ю. При цьому має бути дотримано передбачені законом умови захисту, в тому числі процедуру нагляду, контролю та подання апеляцій. Саме таких осіб використовували в клініках різних країн світу для проведення медичних експериментів. Для упередження подібних дій вважається за потрібне передбачити в законі профілактичні заходи і належну систему зовнішнього нейробіолінгвістичнго моніторингу, із залученням фахівців різних закладів та спеціальної моніторингової служби.

Якщо через надзвичайну ситуацію не може бути отримана інформована згода пацієнта, може негайно здійснюватись будь-яке втручання, що є необхідним для покращення стану здоров'я заінтересованої особи, але не для експерименту.

У разі, якщо на момент медичного втручання пацієнт не в змозі висловити свою волю, однак є в установленому порядку оформлене розпорядження про можливість медичного втручання щодо цієї особи, то за наявності у медичного закладу чи працівника такого підтвердження враховуються висловлені раніше пацієнтом побажання стосовно нейробіолінгвістичного втручання. Проте міжнародні стандарти попереджають про обережне поводження при дослідах та експериментах із геномом людини. Окремо варто зазначити, що втручання з метою модифікації геному людини може здійснюватись лише в профілактичних, діагностичних або терапевтичних цілях, і лише за умови, що воно не спрямоване на зміну феномену нащадків. Забороняється будь-яка форма дискримінації щодо особи за ознакою її генетичної спадковості.

У національному законодавстві також слід передбачити проведення прогностичних тестів на наявність генетичного захворювання або генетичної здатності до певного захворювання лише в медичних цілях або для наукових медичних досліджень і за умови відповідної консультації спеціаліста-генетика.

Конвенція забороняє використання допоміжних медичних технологій для вибору статі дитини, яка має народитись, за винятком випадків, коли це робиться задля уникнення серйозних спадкових захворювань, пов'язаних зі статтю [2].

Отже, при визначенні відповідальності за шкоду, заподіяну особі при проведенні над нею дослідів або експерименту, слід виходити з того, що основним безпосереднім об'єктом злочину є в цих випадках життя або здоров'я особи, а додатковим обов'язковим об'єктом такого злочину має бути порядок проведення дослідів над людиною. Об'єктивна сторона такого злочину характеризуватиметься: діями у вигляді незаконного проведення нейробіолінгвістичного дослідження над людиною, що зможе призвести до непередбачуваних наслідків для життя і здоров'я людини. Контроль над цими питаннями мають здійснювати відповідні спецслужби.

З огляду на вимоги міжнародно-правових актів з нейробіомедичних питань, пов'язаних із виготовленням, виробництвом, реалізацією та обігом лікарських засобів, пріоритетом мають бути інтереси пацієнта, які полягають у забезпеченні доступних ліків з доведеною терапевтичною ефективністю та безпекою. Саме тому конкуренція фармацевтичних компаній має бути спрямована не у бік отримання значних прибутків за будь-яку ціну, а у бік забезпечення якості та доступності продукції як головного критерію сучасного людиноцентризму.

Зокрема, при надходженні лікарських засобів будь-якого виробництва в обіг, контроль їх якості здійснює Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками. Саме цей орган відповідає за якість ліків, що надходять на ринок України протягом п'яти років після їх державної реєстрації. Відповідно до чинного законодавства при виявленні неякісної продукції органи державного контролю зобов'язані вилучити її з обігу. У разі виявлення бракованої продукції, яка може певним чином вплинути на здоров'я людини (для ін'єкційних форм — однієї серії, для інших лікарських форм, що безпосередньо не контактують із кров'ю — трьох серій), органи державного контролю зобов'язані вжити заходів не тільки для вилучення цих ліків, а й для припинення дії реєстраційного посвідчення [3, *242*].

Таким чином, варто створити національну моніторингову службу, яка б могла стати складовою європейської та світової моніторингової служби з метою контролю за застосуванням лікарських засобів та їх побічною дією, а також щодо морально-психічної адекватності та необхідних форм і ступеня девіантної поведінки у відношенні юридичних і фізичних осіб.

Джерела

1. *Подоляка А. М., Лісовський П. М., Лісовська Ю. П.* Нейробіолінгвістика: загрози та правовий захист: навч. посіб. Київ: Ліра-К, 2021. 222 с.
2. Конвенція про захист прав та гідності людини у зв'язку із застосуванням біології і медицини: Конвенція про права людини та біомедицину. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_334
3. *Третьякова В. Г.* Правове регулювання біоетичних проблем у контексті застосування міжнародних та європейських стандартів. К.: Парлам. вид-во, 2007. 304 с.

В. А. МАЗІЙЧУК
канд. юрид. наук, доц., ННІП МАУП

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ З ОРГАНІЗОВАНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ ТА КОРУПЦІЄЮ

Організована злочинність займає одне з лідируючих місць серед гострих соціальних хвороб сучасного суспільства. Це негативне соціальне явище

нав'язує суспільству свої уявлення про систему цінностей і норми поведінки, намагається вторгатися не лише у сферу економіки, а й у політику, у систему міжнаціональних відносин [1, *446–447*]. Можна зробити висновок, що організована злочинність як явище соціального життя хвилює сьогодні всю світову спільноту.

На міжнародному симпозіумі з проблем боротьби з організованою злочинністю та тероризмом, що проходив у США (м. Чикаго, 1989) з доповіді представника Інтерполу прозвучала думка про те, що існують країни, які не в змозі боротися з організованою злочинністю через відсутність надійної правової слабкої технічної оснащеності правоохоронних органів, неможливості простежити потоки "брудних" грошей. І якщо не надати їм допомогу, то через 10–20 років світова спільнота може мати справу з величезними мафіозними державними, політичними структурами, і тоді боротьба з організованою злочинністю може стати просто безперспективною [2, *6*].

Відкинувши непотрібні амбіції, наше суспільство змушене було визнати, що ці фактори, що перешкоджають ефективній протидії організованій злочинності, характерні і для нашої країни. Про це свідчить тривожні тенденції поширення злочинності. Наше суспільство зіштовхнулося саме з тією ситуацією, коли краще сміливо оцінити загрозу, ніж недооцінювати її. Ризик надзвичайних негативних наслідків дуже великий.

Досвід боротьби з організованою злочинністю за кордоном являє безперечний інтерес для нас, але навряд чи можливе його повсюдне копіювання та механічне перенесення до наших умов [3, *26–27*].

Серед величезної кількості точок зору визначення поняття організованої злочинності, з урахуванням всього різноманіття запропонованих рішень і підходів до цієї проблеми виникає закономірне питання: як іменувати об'єднання організованих злочинців?

Майже кожен автор має свою термінологію. Існують такі терміни, як "злочинний синдикат", "злочинна конфедерація", лідерів називають "прем'єр-міністрами злочинного світу", керівні органи — "комісією", "радою", "радою директорів", "тіньовим урядом".

Як би там не було, організована злочинність сьогодні є найвищою формою розвитку злочинності. Це один із видів великого бізнесу, що дозволяє отримувати максимальні доходи. Головна мета організованої злочинності — монополізувати певні ринки і таким чином забезпечити себе постійними високими прибутками.

Інша специфічна риса організованої злочинності — це її тісні зв'язки з правоохоронною системою, органами юстиції, влади та управління, що налагоджуються з метою підтримки сприятливих і безпечних умов своєї діяльності. Усе це досягається завдяки наявності корупції в органах влади та державного управління.

Корупція — це головна зброя організованих злочинців, яка використовується для забезпечення імунітету кримінальних угруповань, створення безпечних умов їхньої незаконної діяльності.

Друге після корупції місце у процесі зміцнення та розвитку мафії займає підкуп. Третім наріжним каменем у фундаменті організованої злочинності є насильство чи загроза його застосування. Мафія завжди вдавалася до найвитонченіших, жорстоких методів для усунення неугодних та ліквідації слідів.

Таким чином, у кримінологічному сенсі до поняття організованої злочинності входить наявність об'єднань злочинців, які мають стійку внутрішню структуру, які у змові з корумпованими представниками органів влади, управління та бізнесу, використовуючи методи насильства та залякування (у ряді випадків вступаючи в змову з іншими злочинними об'єднаннями), встановлюють свій контроль над різними сферами незаконної діяльності та здійснюють її на постійній основі з метою отримання значних доходів. Ця незаконна діяльність організованих злочинців тісно пов'язана з їх участю в легальному бізнесі, куди вони проникають, найчастіше використовуючи методи шантажу, погроз та прямого насильства.

Отже, організована злочинність — це довготривала змова кримінальних елементів на основі організованої структури, учасники якої, які рухаються прагненням до наживи, використовують корупцію, методи насильства та залякування для отримання кримінальних доходів [4, *445–446*].

Як ми вже зазначали, основою організованої злочинності є злочинні організації. У цих спільнотах зі складною соціально-психологічною ієрархією, досить чітким розподілом ролей та функцій, підпорядкуванням низових ланок найвище виняткове значення має лідер чи лідируюче ядро.

Усередині злочинних організацій формується "ядро" з найактивніших учасників. Саме "ядро" за своїм складом неоднорідне. "Верхівку" зазвичай складають особи зі стійкою антигромадською орієнтацією, які стають керівниками, своєрідним "мозковим центром" організації. Цей центр, поруч із здійсненням функцій управління, виробляє комплекс неформальних норм, порушення яких тягне у себе застосування різних санкцій, до фізичного знищення [5, *8–9*].

Отже, вся кримінальна еліта складається з двох частин. Перша — це великі розкрадачі, ділки, основний сенс життя яких — накопичення значних матеріальних цінностей, особисте збагачення та досягнення влади. Вони більше розвинені, їх тенденції до домінування, лідерства, управління оточенням, честолюбство, цілеспрямованість. Їх поведінка свідчить про підвищену самооцінку та високий рівень домагань.

Аналогічні риси має інша група лідерів з числа загальнокримінальних злочинців. Особливо це стосується тих, що тривалий час перебувають у місцях позбавлення волі. Як засвідчили дослідження [6, *48–49*]. Вони користуються значним авторитетом у кримінальній сфері, їх лідерські здібності та вміння управляти оточуючими психологічно забезпечуються емоційною холодністю, що блокує або суттєво обмежує суб'єктивні можливості до співпереживання.

Результати нашого дослідження [6] дозволяють дати узагальнену характеристику окремих лідерів організованих угруповань здирників та розкрадачів.

Лідери злочинних організацій здирників: вік — 30–40 років; освіта середня спеціальна; наявність організаторських здібностей; гарний фізичний розвиток; вольові, зухвалі, холоднокровні; самовпевнені; як правило, мають одну-дві судимості за грабіж, розбій, вимагання; жорстокі у поводженні з підлеглими; цілеспрямовані та заповзятливі; що мають нелегальний бізнес (контрабанда, гральний тощо); найчастіше формально числяться у підконтрольних їм чи власних фірмах; користуються авторитетом у кримінальному світі даного регіону (міста, району, області).

Лідери злочинних організацій розкрадачів: вік від 40 до 50 років; освіта середня спеціальна або вища; зазвичай це керівні працівники середнього та вищого рангу (начальники цехів, керівники підприємств); дипломатичні у спілкуванні; мають аналітичний склад мислення; прагнуть заручитися підтримкою зверху; розважливі та хитрі; цілеспрямовані та заповзятливі; гнучкі у виборі засобів для досягнення мети; юридично підготовлені; судимості, як правило, відсутні.

Вінчає піраміду злочинної організації "елітна" групи, свого роду бюрократія, представники якої здійснюють у системі організаторські функції, тобто "нагляд" за злочинністю в цілому; пошук нових сфер додатків кримінальної активності; розроблення заходів, спрямованих на подальшу монополізацію напрямів кримінальної діяльності; зміну стратегії і тактики функціонування організації залежно від соціально-економічних умов, що змінюються; удосконалення нормативно-ціннісної системи спільноти; контроль за роботою груп забезпечення, безпеки та управління ними.

Окрім еліти та безпосередніх виконавців існують ще дві групи. Першу складають корисні кримінальній організації корумповані працівники державного апарату, зокрема правоохоронних органів. Друга група складається з осіб, як правило, що безпосередньо не вчиняють кримінальні дії [7, *254–255*].

До їхніх обов'язків входить вирішення конфліктних ситуацій всередині організації, збір "податків" з виконавців, практичне забезпечення сходок лідерів, контроль за дотриманням норм поведінки та традицій злочинців, у тому числі в місцях позбавлення волі, надання матеріальної підтримки членам організації, їхнім близьким родичам та членам сімей.

Цю групу можна назвати групою "забезпечення", а виділену групу можна позначити групою "безпеки". До неї входять корумповані чиновники, юристи, лікарі, економісти, журналісти тощо.

Вони забезпечують ефективність діяльності злочинної організації: підтримують високий соціальний престиж осіб із елітної групи, створюють умови, що перешкоджають організації ефективної боротьби з організованою злочинністю у цьому регіоні; компрометують або нейтралізують працівників різних контролюючих правоохоронних органів, які протистоять кримінальному світу; консультують злочинців із правових питань; роз'яснюють членам організації форми та методи діяльності правоохоронних органів; забезпечують їх документами прикриття (наприклад, медичного характеру, а трудової зайнятості).

Найбільш розвинена система норм, спрямована на боротьбу з організованою корумпованою злочинністю, міститься у кримінальному законодавстві США. В американській кримінально-правовій доктрині та законодавстві зазвичай розрізняють:

1) власне хабарництво як зазіхання діяльності публічної адміністрації;

2) так зване комерційне хабарництво;

3) хабарництво, пов'язане з діяльністю профспілок;

4) хабарництво у сфері спорту.

У зразковому Кримінальному кодексі США запропоновано встановити кримінальну відповідальність публічних службовців за прийняття подарунків з боку осіб, які перебувають у їхній юрисдикції. У цьому виділяються кілька категорій громадських службовців:

1) посадові особи, які здійснюють розпорядчі функції, що проводять інспектування або розслідування, здійснюють судочинство від імені держави або охорону засуджених. Їм заборонено приймати майнові блага від особи, що свідомо для них перебувають у сфері дії таких розпорядчих функцій, інспектування, розслідування та охорони;

2) посадові особи, які мають відношення до державних контрактів та майнових угод. Вони не повинні приймати майнові блага від особи, яка свідомо для них зацікавлена у контракті чи майновій угоді;

3) посадові особи, які здійснюють судові чи адміністративні функції. Ці особи не можуть приймати майнові блага від особи, яка свідомо для них зацікавлена або може бути зацікавлена у вирішенні питання, що перебуває на розгляді громадського службовця;

4) посадові особи законодавчих установ. Їм забороняється отримання майнових благ від особи, свідомо їм зацікавленого у прийнятті такого законопроекту, укладанні угоди чи виробництві, що належить до компетенції законодавчого установи, його комісії чи органу.

Водночас зразковий Кримінальний кодекс США передбачає низку винятків, коли отримання публічним службовцем майнового блага не вважається правопорушенням, до таких віднесено випадки отримання [8, *150–151*]:

1) винагород, запропонованих законом, інших благ, за які одержувач надає законне зустрічне задоволення або на які він має право претендувати;

2) подарунків іноземними громадянами та особами без громадянства інших благ, наданих у зв'язку з спорідненістю чи іншими особистими, професійними чи діловими відносинами;

3) незначних благ, пов'язаних з особистими, професійними або діловими контактами і не створюють серйозної небезпеки неупередженості посадових осіб.

У законодавстві США про поліцію також зазначається, що полісмен після роботи не має права продовжити свої охоронні чи розшукові функції за додаткову плату. У полісмена не має бути родичів, які є власниками казино, магазинів, кафе тощо. Усі ці обмеження спрямовані на боротьбу із прихованими формами корупції.

Головна відмінна якість організованої злочинності — це її зрощування із владними структурами. З цього погляду кримінальний світ пострадянських держав мало відрізняється від американського. Організована злочинність у цих країнах жодною мірою не обмежує свою діяльність певною сферою, вона прагне проникнути і у владні структури, використовуючи при цьому підкуп чиновників, хабар. Тут немає партійних симпатій та антипатій, немає й інтересу до політичного кредо того чи іншого кандидата на виборну посаду — для організованої злочинності найважливіше створити атмосферу, в якій можна діяти безкарно.

Джерела

1. Кримінологія: підручник / за заг. ред. В. В. Чернєя та О. М. Джужі. Київ: ФОП Маслаков, 2020. 612 с.
2. *Шостко О. Ю.* Протидія організованій злочинності в європейських країнах: монографія. Харків : Право, 2009. 400 с.
3. *Цимбалюк В.* Організація та координація боротьби з організованою транснаціональною кіберзлочинністю // *Право України*. 2003. № 2. С. 26–27.
4. *Скулиш Є. Л.* Транснаціональна організована злочинність: проблема визначення та основні ознаки // *Держава і право*. 2005. Вип. 30. С. 445–449.
5. *Потебенько М. О.* Координація боротьби з організованою злочинністю і корупцією в Україні та за кордоном // *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією* (теорія і практика). Київ, 2001. Вип. 4. С. 8–11.
6. Організована злочинність в Україні та країнах Європи: навч. посіб. / Джужа О. М., Василевич В. В., Кулакова Н. В. та ін.; за заг. ред. проф. О. М. Джужі. Київ: Київськ. нац. ун-т внутр. справ, 2007. 247 с.
7. *Шандула А. А.* Проблеми профілактики організованої злочинності. Актуальні проблеми боротьби зі злочинністю на етапі реформування кримінального судочинства. Запоріжжя, 2002. Ч. 2. С. 254–257.
8. *Савченко А. В.* Кримінальне законодавство України та федеральне кримінальне законодавство Сполучених Штатів Америки: комплексне порівняльно-правове дослідження : монографія. Київ : КНТ, 2007. 596 с.

О. В. ОХМАН

канд. юрид. наук, доцент кафедри права та правоохоронної діяльності, Хмельницький інститут МАУП

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан в Україні приніс не тільки випробування для нашої держави, але й зумовив потребу продемонструвати світу спроможність нормотворчості у відповідному руслі. Застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану набуло особливого значення, оскільки стало одним із доступних способів зберегти трудові відносини та організацію праці у відносній безпеці.

Важливим є й те, що режим дистанційної роботи не обмежує працівників робочим місцем чи територією, а також дає можливість працювати будь-де, при наявному доступі до інформаційно-комунікаційних технологій, оскільки укриття досить часто слугує робочим місцем для працівників. Так, для упорядкування трудових відносин в умовах воєнного стану було прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15 березня 2022 року [1], який було доповнено змінами Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин" від 01 липня 2022 року [2]. Набрання чинності цими законами спричинило відповідні зміни в організації праці, а саме щодо порядку і умов застосування дистанційної роботи. Окрім цього, зазначені закони визначають основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану.

У ст. 60-2 КЗпП України зазначається, що "...у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі" [3]. Окрім цього, регулювання трудової діяльності в разі застосування дистанційної форм праці регулюється Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу" від 04 лютого 2021 року [4]. Однак існують певні неузгодженості між наведеними вище законами, КЗпП України та Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", що підкреслює актуальність законотворчої діяльності за окресленим напрямом та впорядкування механізмів регулювання взаємодії працівників і роботодавців, яких пов'язують дистанційна форма праці.

Законодавчою основою дистанційних трудових взаємовідносин є так само типовий трудовий договір, однак ключовою відмінністю є зазначення типів зайнятості, що побудовані за принципом гнучкості режиму робочого часу, який допускає встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, але із дотриманням умов встановлених Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану": денної, тижневої чи іншої визначеної на певний обліковий період норми тривалості робочого часу. Тобто, саме принцип саморегульованості робочого часу надає можливість працівникові скорегувати свій час початку роботи, а також її закінчення та тривалість робочого дня. На нашу думку, дотримання цього принципу є найважливішим в умовах воєнного стану та значно визначає рівень захищеності і безпеки людини.

За договором про дистанційну роботу працівник має абсолютне право розподіляти робочий час на власний розсуд, однак в межах норм трудового законодавства. Проте в умовах воєнного стану це право працівника обмежу-

ється, оскільки відповідно до ч. 4 ст. 6 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" встановлюється, що "час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем" [1]. Варто також зауважити, що на законодавчому рівні для усіх працівників збільшилася нормальна і скорочена тривалість робочого часу, а тому для працівників, які здійснюють свої обов'язки дистанційно може також збільшуватися і робочий час. В такому випадку оплата праці також має зростати, пропорційно до дистанційно відпрацьованого часу.

Варто погодитися з думкою науковців К. Є. Машкова, О. Б. Горностай та Т. О. Товт, які зазначають, що "особливої цінності людський ресурс, а також ефективна комунікація між державою, бізнесом і громадянами набувають в умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, а вихід держави із пост-воєнної нестабільності неможливий без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам" [5, *127*]. Тобто, саме дистанційна робота може сприяти як продуктивності праці, так і забезпеченню безпеки кожного працівника.

Проведене дослідження дає підстави для висновків, що дистанційна робота в умовах воєнного стану набула особливого значення, як для збереження трудових відносин, так і для організації відносної безпеки праці. Однак, умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін трудових відносин, основи яких було прописано в Законі України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", який під час воєнного стану має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують трудові відносини. Особливості дистанційної роботи визначаються за такими критеріями, як: порядок застосування, робоче місце, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, програмно-технічними засобами, обладнанням, робочий час, гарантування часу відпочинку та оплати праці.

Джерела

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text
5. *Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О.* Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125–131.

Д. Л. ПЕКУР
здобувачка вищої освіти 3 курсу, НУ "Чернігівська політехніка"

О. С. КОЧИНА
науковий керівник, канд. юрид. наук, доц.,
Національний університет "Чернігівська політехніка"

ПОВАГА НА ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО ПОДРУЖЖЯ

Право на індивідуальність як одне із основних немайнових прав людини останнім часом набуває все більшого значення у нашій країні через проникнення західних, європейських ідей у систему законодавства, а також, на противагу більш консервативним релігійним правовим системам та авторитарним режимам. Воно є також актуальним у сімейному аспекті.

Демократичні правові системи визначають поняття сім'ї як рівноправний союз чоловіка і жінки, що виникає для задоволення потреб обох індивідів та є по суті різновидом договірних відносин, у той же час авторитарні — як частину соціуму, що представляє собою структуру, основною функцією якої є народження та виховання дітей, а також задоволення потреб чоловіка, з ініціативи якого дана структура виникає, потребам жінки при цьому відводиться другорядна роль. У другому варіанті сім'я по суті виступає аналогом відносин між начальником і підлеглими у мініатюрі, чоловік отримує набагато більше прав та авторитету ніж жінка. Найбільш сильно така позиція виражена у країнах релігійного права, наприклад, із системою шаріату.

Незважаючи на те, що такий підхід можна вважати порушенням прав людини, такі системи продовжують існувати завдяки праву народів на самовизначення, закріпленому у Статуті ООН, згідно з яким кожен народ самостійно встановлює свій політичний режим. [1, ст. 1]

Україна на даний час знаходиться на завершальному етапі переходу від соціалістичного права радянського зразка до демократії західного типу, тому демократизації сімейного права також приділяється велика увага. Зокрема, право на індивідуальність закріплено у статті 51 Сімейного кодексу України, де вказано, що дружина та чоловік мають рівне право на повагу до своєї індивідуальності, своїх звичок та уподобань [2, ст. 51].

Таким чином, звички та уподобання визнаються базовими аспектами індивідуальності. Так як дане поняття не є конкретним, воно несе скоріше загально-описову функцію — до складових індивідуальності може бути віднесено все, від вподобань у їжі та моді, улюблених розваг до політичних, релігійних і філософських поглядів особи.

Поняття індивідуальності означає також абсолютну унікальність — враховуючи зазначене, двох однакових за складом характеру, вподобаннями, по-

глядами людей існувати не може. Таким чином, повага до індивідуальності у сімейному житті означає також вміння цінувати унікальність і неповторність особистості людини. У правовому аспекті це також означає обов'язок не нав'язувати особі будь-які зміни у його або її індивідуальності інакше як за волею самої особи, тобто у примусовому порядку — такі дії зазвичай є сімейним насиллям та утворюють склад адміністративного або кримінального правопорушення, тобто недопустимі не тільки з правової точки зору, але також з морально-етичної.

Право на індивідуальність представлено у Цивільному кодексі, визначення цього поняття є ширшим і виводить на передній план національно-культурний аспект, а також свободу мови і релігії [3, ст. 300].

Таким чином, стаття проводить паралель між індивідуальністю та культурним кодом раси, нації та народу, можливо, навіть у деякій мірі визначає особистість людини як породжену її походженням, що в цілому вірно, але у сімейному праві має значний вплив на реальність лише за умови різного етнічного походження членів подружжя, у іншому разі даний аспект їх індивідуальності буде єдиним для обох.

Також право на індивідуальність доповнюється 52 статтею Сімейного кодексу, що декларує право членів подружжя на фізичний та духовний розвиток, тобто здобуття освіти, прояв своїх здібностей, створення умов для праці та відпочинку [2, ст. 52].

Фізичний і духовний розвиток пов'язані між собою за принципами психосоматики та у кінцевому результаті складають дві сторони єдиного цілого, таким чином індивідуальність людини також можна визначити як поєднання її фізичного і психічно-духовного аспектів, що утворюють унікальний психофізичний профіль — сутність людини та відбиток даної сутності у її самосприйнятті та сприйнятті її іншими людьми як індивіда.

На думку Ю. В. Драгомирової, фізичний розвиток — це процес, який спрямований на зміцнення здоров'я, удосконалення форм і функцій організму людини. Можна сказати, що духовний розвиток — це здобуття освіти, удосконалення природних здібностей тощо [4, *61*].

Ця наукова позиція підтверджує та повторює зазначене вище, а також дає натяк на зв'язок трудового та сімейного права у останній частині, що у свою чергу дозволяє розглядати право на працю, у тому числі право на самореалізацію через працю та творчу діяльність, як один із невід'ємних аспектів індивідуальності людини взагалі і конкретно члена подружжя.

Таким чином, право на індивідуальність включає: право на свободу совісті і переконань; право на особистий фізичний і духовний розвиток; право на свободу побутових вподобань (кулінарних, музичних, у дозвіллі і т. д.; право на самореалізацію в праці, у т. ч. творчій діяльності; право на свободу від нав'язування чужих переконань. Даний список не є вичерпним, його може бути доповнено іншими правами, наприклад, похідними від сімейних та трудових, статевих і т. д.

Враховуючи все вищезазначене, ідеалом взаємоіснування подружжя можна визначити психофізичний симбіоз, тобто взаємне доповнення індивіду-

альностей у психічному, духовному та фізичному аспектах, що дозволяє у їх сукупному розвитку вийти за межі, доступні тим же двом індивідам поодинці, без взаємодії. Шляхом компромісів та врахування думок одне одного чоловік та жінка через роки спільного життя повинні прийти до такого способу життя, що задовольнить обох.

А. О. Дутко з цього приводу слушно зазначає, що завдяки індивідуальності кожна людина виступає як окремий, своєрідний, неповторний член суспільства і саме індивідуальність кожного із подружжя лежить в основі шлюбу, створенні сім'ї, виступає запорукою любові [5, *193*].

Таким чином, індивідуальність людини є одним з найбільш унікальних і складних як реальних явищ, так і правових категорій, та потребує подальшого дослідження з метою узагальнення усіх її аспектів, а також більш глибокого пізнання даного феномену. У правовому секторі в законодавстві України індивідуальність членів подружжя захищена на належному рівні, тому слід зосередитись на реальному забезпеченні її захисту на практиці, підтриманні належного рівня втілення в життя законодавства.

Джерела

1. Статут ООН. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf (Дата звернення: 27.10.2022).
2. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text (Дата звернення: 30.10.2022).
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (Дата звернення: 30.10.2022).
4. *Драгомирова Ю. В.* Особисті немайнові права подружжя: матер. круглого столу. Одеса: Фенікс. 2016. С. 60–62.
5. *Дутко А. О.* Сучасний стан правового регулювання особистих немайнових прав та обов'язків подружжя // *Вісник Нац. ун-ту "Львівська політехніка"*. Серія: Юридичні науки 2019. № 911 (21). С. 190–196.

Л. В. СОРОКІНА
канд. юрид. наук, ННІП МАУП

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА МАКРОЕКОНОМІКИ

Соціальне забезпечення — це система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо).

З макроекономічної точки зору соціальне забезпечення — це система управління соціальними ризиками з метою компенсації шкоди, зниження або запобігання їх дії на процес розширеного відтворення населення. Як соціально-економічна категорія соціальне забезпечення є відносинами щодо перерозподілу національного доходу з метою забезпечення встановлених соціальних стандартів життя для кожної людини в умовах дії соціальних ризиків.

Макроекономіка є соціальною наукою. Тому економічні явища не можливо точно передбачити; за макроекономічними агентами можливо лише спостерігати та робити прогнозування на цих спостереженнях.

Аналізуючи зміст законів та принципів макроекономіки, можливо зробити висновок, що соціальне забезпечення по своїй суті походить із законів макроекономіки і є невід'ємною її частиною, оскільки без належного соціального захисту населення, головна цінність економіки — людський ресурс піддається небезпеці.

Досягнення перелічених законів та принципів для суспільства являється складною проблемою. З одного боку, ці закони та принципи є загальновідомими і завжди мають місце у раціональній економічній політиці держави. З іншого боку для досягнення цих цілей потрібно прикладати зусилля, оскільки кожен індивід трактує ці закони і принципи по різному.

Отже, на сучасному етапі, саме в Україні, як країні Європейського континенту, відбувається апробація зменшення державних витрат на соціальну сферу та перехід населення та приватні пенсійні фонди. Проте, таке реформування не в повній мірі відповідає загальновизнаним економічним принципам державного регулювання та в деякій мірі заперечує їх.

Соціальна система суспільства по своїй суті є найбільшою системою суспільства, оскільки включає в себе в макроконтинуумі економічну, політичну, ідеологічну та соціальну системи. При цьому соціальна система характеризується як система зв'язків, що виявляється у взаємодії особистостей та соціальних груп, у сукупності цінностей, норм тощо.

Оскільки соціальна система суспільства являється складною системою, то її важко описати одним чи декількома поняттями. Ця система включає в себе багато різноманітних підсистем і є багатовимірною. Не зважаючи на різні трактування соціальної системи, її розуміють як стійку, відокремлену у просторі і часі, частину навколишнього світу. Наповнюючи це визначення специфічними економічними ознаками, вчені вказують на множинність економічних та неекономічних відносин, що становлять її, їх взаємозв'язок та організаційну цілісність.

В соціальній системі економічна функція розуміється як надання матеріальної підтримки громадянам у важкій життєвій ситуації, у сприянні розвитку суспільного виробництва, або як властивість галузі права, що характеризується відшкодуванням трудового доходу, наданням грошової чи натуральної допомоги незаможним громадянам.

На складність розуміння соціальної функції звертав увагу один із основоположників соціального страхування А. Манес. Він вказував, що у наданні

захисту конкретній особі не можна не бачити прояви соціального. На його погляд, один із виразів соціальної функції полягає в тому, що захист індивідів є одночасно та захистом блага суспільства, оскільки суспільство страждатиме через нещасні випадки, що сталися з фізичними особами. Не можна не визнати, що соціальне забезпечення спрямоване, перш за все, на досягнення саме соціальних цілей, основна яких — ослаблення внутрішніх протиріч у суспільстві.

Вплив соціального забезпечення на економічну систему різноманітний. На макроекономічному рівні цей вплив має включати так званий розподіл соціальних благ нужденним, що перебувають у важкій життєвій ситуації.

Сумарна кількість коштів, що надається у вигляді пенсій, допомог, є істотним елементом фінансової системи. У цьому праву соціального забезпечення приділяється основна роль у тій частині економічної системи, яка пов'язана із відтворенням робочої сили (насамперед із отриманням заробітної плати у межах трудових відносин). Пріоритет тут належить трудовому праву. Проте за наявності подій (страхових випадків), внаслідок яких працівник не може виконувати трудові функції та залишається без заробітної плати, у справу вступають страхові механізми права соціального забезпечення, що надають індивіду тимчасове чи довгострокове матеріальний зміст (допомоги, пенсії та ін), що наочно показує вплив системи соціального забезпечення на економіку на функціональному рівні. Крім викладеного, процес відтворення робочої сили поділено на етапи. Один з них — відтворення та формування робочої сили, що включає в себе народження, виховання, навчання майбутніх працівників. На даному етапі небагато систем здатні конкурувати з правом соціального забезпечення, ефективності впливу на процес відтворення робочої сили. Галузь права містить блок правовідносин, пов'язаних із наданням соціального змісту при народженні та вихованні дітей, включаючи надання сімейного капіталу.

При цьому, необхідно зазначити, що відокремити соціальну функцію від економічної функції не завжди можливо. Економічна функція права соціального забезпечення часто трактується гранично широко та частково вбирає у собі функцію соціальну. Хоча соціальна система повністю виправдала своє існування і сторіччя індустріалізації суспільства як раз і потребувало на фоні збільшення обсягів виробництва, піклування держав і корпорацій за людським ресурсом.

Це і був закономірний еволюційний розвиток людської цивілізації, яка переходила від натурального виробництва до великих промислових обсягів. Цей елемент становить і зміст соціально-реабілітаційної функції.

Особливості реалізації української моделі свідчать про те, що для України в цьому контексті характерним є непослідовність і політична невизначеність, постійна зміна пріоритетів і партнерів у зовнішній політиці, порушення прав людини, відсутність всебічної гласності та свободи засобів масової інформації — все це не сприяє утвердженню України серед демократичних держав.

Слід підкреслити, що сучасна соціальна, правова держава характеризується принципово новими якостями, які передбачають наявність у ній як традиційних демократичних стандартів, закріплених у правових нормах та інсти-

тутах, так і інших прав, спрямованих на створення умов життя, яких не було навіть у ліберальній державі. Тому завданням прикладних наук є розробка конструктивної доктрини соціально-правової держави, а не відшукування суперечностей між правовою та соціальною державою, оскільки соціальна держава — це майбутнє людського суспільства, а не навпаки.

Отже, грамотна соціальна політика є ключем до відновлення економіки країни.

Джерела

1. Соотношение социальной и экономической функции в праве социального обеспечения // И. Р. Маматказин. Российское право: образование, практика, наука.
2. Соціальна забезпеченість населення як чинник побудови соціальної держави: Україна та Європейський досвід, О. І. Крюков, д. держ. упр., доц., професор кафедри політології та філософії ХарРІ НАДУ.
3. *Манэс А.* Основы страхового дела.

Д. В. ФЕДОРЕНКО
здобувач вищої освіти юридичного факультету групи КЮ-202

А. Г. БАРАБАШ
науковий керівник, канд. юрид. наук, доц.,
доцент кафедри кафедри публічного та приватного права,
Національний університет "Чернігівська політехніка"

ПРАВО ГРОМАДЯН НА БЕЗПЕЧНЕ ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ

Проголошення права на безпечне довкілля, що виражає природне право людини на життя та фундаментальну умову його існування і розвитку, стало успішним результатом багаторічних наукових досліджень. До дослідження змісту такого права, правових можливостей його захисту і реалізації зверталися багато науковців, проте з огляду на важливість такого права тема дослідження ще не вичерпала себе.

Проаналізуємо права громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля.

Як відомо, для позначення сукупності правових можливостей громадян у природоохоронних та природно-ресурсових відносинах широко використовується термін "екологічні права". У свою чергу право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля — це, на нашу думку, ключове екологічне право, якому підпорядковані інші екологічні права, останні служать його реалізації та захисту.

Право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля сьогодні є непорушною соціальною цінністю, стійкість якого гарантується Конституцією України. Одночасно це право встановлено на рівні Закону України "Про охорону навколишнього природного середовища". Забезпечуючи основи життєдіяльності людини, таке право визначає показники якості життя та створює необхідні умови для реалізації всіх інших прав, свобод та інтересів громадян.

Стаття 50 Основного Закону держави закріплює, що кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Кожному гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена [1].

Відповідне конституційне право є не просто нормою права чи правовою категорією, а політико-правовим явищем. У такому розумінні конституційне право на безпечне довкілля набуває рис фундаментального конституційного принципу, оскільки визначає напрями подальшого розвитку державної екологічної політики та законодавства. Даний принцип є орієнтиром розвитку законодавства та критерієм оцінки ступеня його ефективності.

Право на безпечне для життя і здоров'я довкілля закріплене п. "а" ч. 1 ст. 9 Закону України "Про охорону навколишнього природного середовища" в переліку екологічних прав, носіями яких є громадяни України. У свою чергу ст. 10 даного нормативно-правового акту, яка присвячена гарантіям екологічних прав громадян, встановлює, що діяльність, що перешкоджає здійсненню права громадян на безпечне навколишнє природне середовище та інших їх екологічних прав, підлягає припиненню в порядку, встановленому цим Законом та іншим законодавством України. За порушення ж прав громадян на екологічно безпечне навколишнє природне середовище винні особи несуть відповідальність (ст. 68) [2].

Позитивним моментом є те, що сьогодні понад 150 країн світу визнають право на безпечне довкілля у своїх конституціях, хоча ще 20 років тому їх кількість не перевищувала кідька десятків. Таким чином, право на безпечне довкілля стрімко розвивається в масштабах планети.

Збереження безпечного природного середовища слід розглядати в аспекті змістовної сторони як особистого, так і спільного інтересу одночасно. Кожна норма законодавства про збереження навколишнього середовища, його окремих складових, якостей тощо безпосередньо характеризується наявністю суспільного екологічного інтересу, який складається у свою чергу з інтересів індивідуального порядку.

Суб'єктивне право на безпечне довкілля варто розглядати як особисте немайнове право, для якого характерні нематеріальність змісту, нерозривний зв'язок з особистістю носія, невід'ємність від особистості, а тому невідчужуваністю будь-яким способом, а з іншого боку, за допомогою його реалізації та захисту здійснюється захист загального (суспільного) екологічного інтересу — охорона навколишнього середовища.

Проблеми реалізації даного суб'єктивного права частково можуть компенсуватися застосуванням інших суб'єктивних прав. У той же час право на безпечне довкілля — це не абстрактний комплекс всіх можливих правомочностей, а одне з багатьох прав. Подібний підхід органічно поєднується з подоланням галузевого способу правового регулювання відносин у сфері охорони навколишнього середовища та переходом до екологічного праворозуміння, при якому безпечне довкілля сприйматиметься як загальноправова цінність.

При цьому рівень забезпечення реалізації такого права дає можливість оцінити, яке положення відводиться особистості в конкретному суспільстві, а також зробити висновок про характеристику держави. Наряду з іншими соціальними інститутами, зазначене право визначає показники якості життя, і з цих позицій забезпечення сприятливості навколишнього природного середовища виступає складовою частиною загальних заходів з підвищення якості життя людини [3, *87*].

На жаль, на сьогодні тлумачення і тим більше застосування основних прав людини відбуваються без екологічного підтексту, оскільки вважається, що зацікавленість у збереженні довкілля відбивається спеціально сконструйованими правовими нормами. Дійсно, екологічні норми розроблені і вони діють. Однак цього недостатньо. Насправді захист загального екологічного інтересу повинен забезпечуватися усіма правами людини, і лише в такому разі можна розраховувати на стійку екологізацію об'єктивного права. Екологізоване трактування можуть набувати і ті права, які ззовні віддалені від сфери охорони навколишнього середовища.

З іншого боку, право на безпечне довкілля не може залишатися абстрактним, не передбачати будь-які, в тому числі не завжди абсолютно доведені наукою або підтримувані громадськими та державними інститутами, уявлення про бажане навколишнє середовище. Його формалізований зміст виявляється у роззосередженому вигляді передусім в екологічному законодавстві.

Характерно, що таке право як суб'єктивне право виявляється як пасивно (факт проживання в безпечному для життя і здоров'я навколишньому середовищі), так і активно (правомірні дії, які реалізують це право), що становить відповідно його юридичний та матеріальний зміст [4, *19–20*].

Таким чином, право громадян на безпечне довкілля є природним і необхідним для людини і належить їй в силу факту народження та існування. Його унікальність полягає в тому, що у ході його реалізації та захисту здійснюється захист публічного екологічного інтересу — охороняється навколишнє природне середовище.

Джерела

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
2. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 р. № 1264-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

3. *Калишук Л. А.* Право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля та механізми його захисту в Європейському Суді з прав людини // *Юридичний науковий електронний журнал.* 2015. № 1. С. 86–89.
4. *Бредіхіна В. Л.* Конституційні засади права громадян на безпечне навколишнє природне середовище: монографія / за ред. проф. М. В. Шульги. Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. 168 с.

М. О. МІЩЕНКО
канд. юрид. наук,
Інститут культурології НАМ України, м. Київ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНІЙ МУЗЕЙНІЙ СФЕРІ

Активний розвиток цифрових технологій та мережевих сервісів виступають базовими компонентами для трансформацій у суспільстві. Власне вони не лише видозмінюють внутрішню будову соціуму, напрямки його подальшого розвитку, але й впливають на процеси самопізнання людини в системі сучасних цивілізаційних процесів.

У науковому дискурсі та публічному інформаційному просторі на позначення цифрових перетворень використовують різноманітну термінологію — "цифровізація", "оцифрування", "інформатизація", "діджиталізація", "діджитизація", "дігіталізація", "цифрова трансформація". Це частково обумовлено неточностями перекладу початкового іншомовного терміну (з англійської мови "digital" перекладається як цифровий), а також, вірогідно, тим, що в українській мові відсутні його повні змістові аналоги. На практиці ж відбувається переважне ототожнення цифровізації та діджиталізації, хоча певні науковці, зокрема Т. Оноре, А. Коптелов, аргументують, що остання становить лише один з етапів на шляху до всезагальної цифрової трансформації.

Культура, як одна з важливих сфер сучасного суспільства, не може перебувати відсторонено від впливу сучасних технологій. Насичення національного культурного простору сукупністю електронно-цифрових пристроїв, засобів та систем і відповідне налагодження електронно-комунікаційного обміну забезпечує поєднання віртуального та фізичного, змінюючи при цьому не лише способи доступу зацікавленої особи до матеріальних культурних надбань, а й одночасно надає можливість набути досвіду взаємодії з новостворюваним цифровим контентом.

У процесі дослідження загальних питань цифровізації національної культури, варто зосередити увагу і на особливостях, притаманних музейній сфері. Вони охоплюють теоретичні та практичні аспекти, більшість з яких набули особливої важливості в умовах війни.

Від початку агресивного вторгнення росії на територію нашої держави, коли значна кількість музейних установ як осередків збереження національної культурної спадщини зазнали руйнівного впливу ворога, цифровізацію варто розглядати вже не лише як необхідну складову процесів реформування сучасної культури, а й спосіб термінового збереження принаймні візуальної інформації про цінності, які перебувають у зоні посиленого "фізичного" ризику.

На державному рівні тривалий час не було вжито достатніх заходів, спрямованих на цифровізацію сфери культури. Впродовж щонайменше останнього десятиріччя цю потребу було неодноразово підтверджено профільними інституціями, однак відповідні заяви мали більшою мірою декларативний, ніж практичний характер. При цьому на практиці, переважно за сприяння громадськості та іноземних партнерів, окремі складові діджиталізації впроваджувалися у діяльність музейних установ різних регіонів нашої держави (Наприклад, Рівненський обласний краєзнавчий музей, Миколаївський обласний художній музей ім. В. В. Верещагіна, Волинський краєзнавчий музей та інші). Проте державних музеїв в Україні налічується понад п'ятсот, тому ґрунтовний аналіз практичного досвіду оцифрування музейних колекцій кожної окремої установи потребує розробки в межах самостійного дослідження.

До числа вважливих, для справи цифровізації національної культури, рішень належить ініціатива Міністерства культури та інформаційної політики України щодо оприявлення проєктів, об'єднаних під загальною назвою "е-Спадщина" [1]. Загалом вони передбачають створення цифрової інфраструктури музеїв на базі Microsoft 365, а також трьох ресурсів — Реєстр культурної спадщини, Реєстр нематеріальної культурної спадщини та Музейний фонд України. Про результативність названих цифрових новацій на даний час говорити ще зарано, оскільки відповідно до планових термінів мережеві ресурси "Музейний фонд України" та "Реєстр культурної спадщини" лише очікують на свій запуск наприкінці грудня 2023 року, стосовно двох інших, завершення яких було заплановане на грудень 2021 року, то є цілком зрозумілим той факт, що в критичних умовах війни вони не можуть бути впроваджені на належному рівні.

При дослідженні нормативно-правового забезпечення оцифрування музейних колекцій, було здійснено аналіз положень базового законодавства України про культуру та національну культурну спадщину, зокрема Законів України: "Про культуру", "Про музеї та музейну справу", "Про охорону культурної спадщини", "Про вивезення, ввезення та повернення культурних цінностей", Положення про Музейний фонд України.

Головні висновки з вищеназваної аналітичної праці полягають у тому, що за наявності обов'язку тривалого (у певних нормах навіть міститься формулювання — довічного) зберігання документів для обліку музейних колекцій та інших складових музейних фондів на паперовій основі у рукописній формі, потреба одночасного централізованого збереження відповідної інформації в електронному вигляді була визначена наказом Міністерства культури

України від 9 вересня 2016 року. Однак, у червні 2021 року за наказом Міністерства юстиції України він втратив свою чинність. Таким чином аналізоване законодавство не містить чітких вказівок щодо обов'язкового "цифрового" супроводу в системі трансформацій національної музейної діяльності.

У той же час у Верховній Раді України, очікує на розгляд проєкт Постанови про прийняття за основу проєкту Закону України про внесення змін до Закону України "Про культуру" щодо впровадження та ведення електронних реєстрів обліку та управління культурною спадщиною та культурними цінностями України (зареєстровано за № 8024 12 вересня 2022 року) [2]. У ньому, серед іншого, пропонується внести зміни до ст. 16, визначивши обов'язок уповноважених державних інституцій приймати рішення про впровадження та ведення електронних реєстрів обліку та управління культурною спадщиною та культурними цінностями України.

Враховуючи все зазначене варто зауважити, що разом з переважним усвідомлення важливості цифровізації у національній музейній сфері, в сучасних умовах має місце переважне декларативне схвалення потреб з оцифрування музейних фондів і відповідних експонатів за відсутності необхідної законодавчої основи та, як наслідок, реальної підтримки уповноважених інституцій. Однак у даному питанні наявні й певні позитивні зрушення — активізувалися процеси щодо реформування чинного законодавства України в сфері культури, започатковано державні програми відповідного спрямування.

Джерела

1. МКІП представило проєкти цифрової трансформації у сфері культури та туризму. URL: https://mkip.gov.ua/news/5022.html (дата звернення: 30.11.2022).
2. Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до Закону України "Про культуру" щодо впровадження та ведення електронних реєстрів обліку та управління культурною спадщиною та культурними цінностями України: Проєкт Постанови від 9 вересня 2022 року № 8024. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=75019 (дата звернення: 30.11. 2022).

М. Ф. ГОЛОВАТИЙ
д-р політ. наук, проф., ННІПСН МАУП

В. Ю. КОЛЄЧКІН
аспірант, ННІУЕБ МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОКРЕСЛЕННЯ ПОНЯТТЯ "ІНФОРМАЦІЙНА ВІЙНА" – БАЗОВА ЗАСАДА ОСМИСЛЕННЯ ЙОГО СУТНОСТІ

Узагальнено-спрощене пояснення феномену "інформаційна війна" виглядає як протиборства з використанням інформаційних технологій, систем, ЗМІ" [4, *137*]. При цьому погодимося з точкою зору відомого українського фахівця у галузі ЗМІ Г. Почепцова, що термін "інформаційні війни" "належить скоріше журналістам в професійному середовищі (науковому — *М. Г.*) використовується терміни інформаційна чи психологічна операція" [5, *198*].

Сутнісний аналіз феномена "інформаційна війна" вважаємо слід здійснювати за такою послідовністю понять (і явищ): комунікація; інформація; інформаційне суспільство. Вони — основні, домінуючі.

Суспільства без комунікації ніколи не могли і не існували. Саме комунікація є важливішим і вирішальним інструментом формування громадської думки, впливу на неї і, навіть, забезпечення радикальної зміни такої думки. Тому боротьба за увагу громадської думки нині стала справді безкомпромісною. Той, хто володіє інформацією в максимально повному обсязі її існування, той і спроможний приймати оптимально — вірні і дієві рішення [6, *257*]. Український політолог В. Бебик доречно робить наголос на тому, що з точки зору психології треба виокремлювати такі її функції: формування масової психології; інтеграційно-комунікаційна; інформаційна; аналізуюче-виховна; організації поведінки [3, *16*].

Все більше країн світу у сучасних умовах суспільного розвитку набувають ознак інформаційних суспільств, таких, де накопичення, обробка та використання інформації виступає рушійною силою усілякого прогресу — науково-технічного, соціально-економічного, культурно-освітнього, духовного та ін. [10, *542*].

Існує немало концепцій інформаційного суспільства. Так, відомий англійський дослідник Ф. Уебстер виділяє ці концепції на п'ять видів: технологічні, економічні, пов'язані зі сферою зайнятості, просторові (або географічні), культурні [8]. Специфіку функціонування сучасних інформаційних суспільств слід розглядати в контексті тих міжнародних конфліктів, які у XXI столітті стали конфліктами нового покоління. Найхарактернішою ознакою таких конфліктів стало прагнення й намагання окремих країн, політичних сил набрати не фізичного (як було раніше), але інтелектуального, духовного домінування. З цією метою використовують багато засобів, серед яких українська дослідниця Л. Кочубей особливо виділяє технології, які пов'язані із такими термінами: "брудні технології", "чорний PR", "анти технології", "деструктивні технології", "некоректні технології" тощо [7, *366*].

Основа комунікації — інформація. Небезпідставно кажуть: "хто володіє інформацією, той володіє світом". Глобальне, або глобалізоване суспільство нині все більше відчуває потребу кожної держави не лише у розвитку, але й у досконалому захисті власного національного інформаційного прогресу, без чого вплив на інші держави об'єктивно неможливий. Сучасний філософ Р. Абдеєв зазначає, що "статистична теорія інформації і кібернетика суттєво розширили поняття інформації: інформація стала об'єктивною характеристикою матеріальних систем і їх взаємодії" [1, *182*]. Додамо сюди масове поширення сучасних інтернетних систем і засобів інформації і картина стане ще яскравішою.

Інформаційна війна може вестися як в умовах прямих військових конфліктів, коли здійснюється вплив на системи управління противника, так і у мирний час з метою різного впливу на інформаційний простір інших держав. Йдеться тільки про мету та різні технології ведення такої війни. Стосовно ведення так званих мирних інформаційних війн, то треба брати до уваги, що вони мають фактично постійний характер. Це — війни між державами за відповідні пріоритети у різних сферах суспільного життя і без них немає ні міжнародної політики, ні міжнародних контактів взагалі. Дослідники таких війн часто називають їх інформаційними конфліктами, розмежовуючи з поняттям "інформаційні війни". Отож, перед кожною державою гостро стоїть нині питання захисту власного національного інформаційного простору, як не зазначається зокрема у Законах України "Про основи національної безпеки України" (від 19 червня 2003 р.); "Про інформацію" (від 2 жовтня 1992 р.) та ін.

Стратегія ведення інформаційних війн має власні ознаки і особливості. Так, українські дослідники А. Чічановський і О. Старіш у таких стратегіях виділяють організацію подання матеріалу "своїми очима"; інформаційний вплив на діячів культури; інформаційний вплив на елементи, які максимально піддаються перепрограмуванню; принесення хаосу у всі сфери суспільства [10, *497*]. Це чітко проявляє нині (2022 р.) у інформаційній війні Російської федерації проти України. Акцент при цьому робиться саме на останньому — привнесенні хаосу в усі сфери українського суспільства. За різних особливостей ведення інформаційної війни основою її домінантом виступає ін-

формаційне маніпулювання індивідуальною та масовою свідомістю і поведінкою людей у відповідних політичних, економічних, соціальних та інших інтересах. При цьому в першу чергу також має місце порушення інформаційного прояву громадян, які повинні мати доступ до відкритої інформації, але інформації не просто достовірної і об'єктивно вивіреної. Більше того, характерною ознакою — поряд з інформаційним маніпулюванням, виступає інформаційний тиск, в основі якого намагання примусу до дій зовсім не в інтересах громадян, держав тощо.

В сучасних умовах крім інформаційного тиску, як засобу цілеспрямованого впливу на будь-кого за допомогою інформації, інформаційних технологій все більшого поширення наступає такий недостатньо вивчений і проаналізований феномен як інформаційний тероризм [4, *141*]. Це використання технологій, засобів масової комунікації з метою цільового впливу на обраний об'єкт, найперше, для чого спланованої дискредитації. Інформаційні технології великою мірою мають маніпулятивний характер, оскільки пов'язані в першу чергу з цілеспрямованим формуванням громадської думки [11, *26*]. Так, головною метою інформаційної війни Росії проти України в ході повномасштабних військових дій 2022 року була і є дискредитація України, як держави, українства, як нації, що, мовляв, не має своїх власних історії, традиції, культури, мови і т. ін.

І, насамкінець: інформаційна війна як невід'ємний атрибут суспільного життя, існування, розвитку має все ж два основних значення: а) вплив на цивільне населення і (або) військовослужбовців іншої держави шляхом поширення певної інформації; б) цілеспрямовані дії, розпочаті для досягнення інформаційної переваги шляхом заподіяння шкоди інформації, інформаційним процесом та інформаційним системам супротивника при одночасному захисті власної інформації, інформаційних процесів і інформаційних систем [9, *268*]. Наголошуємо, що саме під таким ракурсом в науково-практичному плані сьогодні і мають аналізуватись інформаційні війни.

Джерела

1. *Абдеєв Р.* Философия информационной цивилизации. М.: Владос, 1994. 336 с.
2. *Антипов К. В. Бажанов Ю. К.* Паблік рилейшинз. М.: Основа, 2002. 405 с.
3. *Бебик В. М.* Інформаційно-комунікативний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшинз: монографія. К.: МАУП, 2005. 440 с.
4. *Бондар Ю. В.* Енциклопедія для видавця та журналіста / Ю. В. Бондар, М. Ф. Головатий, М. Г. Сенченко; МАУП, Книж. палата України. К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2000. 400 с.
5. Інформаційна складова державної політики та управління: монографія / Соловйов С. І. та ін. / за ред. проф. Грицак Н. В. Київ : К.І.С., 2015. 320 с.
6. *Корольок В. Г., Некрасова О. В.* Зв'язки з громадськістю. Наукові основи, методика, практика: підручник для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид. допов. і переробл. К.: Вид. дім "Києво-Могилянська Академія", 2009. 831 с.
7. *Кочубей Л.О.* PR у політичній сфері: підручник. К.: ІПіЕНД ім. І. Ф. Курбаса НАН України, 2013. 472 с.

8. *Маруховський О. О.* Інформаційне суспільство: теоретико-концептуальні засади: навч. посіб. К.: Ун-т економіки та права "Крок", 2007. 136 с.
9. Політологія: навчальний енциклопедичний словник: Довідник для студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації / за наук. ред. д-ра політ. наук Н. М. Хоми [В. М. Денисенко, О. М. Сорга, Я. Я. Угрин та ін.]. Львів: Новий Світ – 2022, 2014. 779 с.
10. *Чічановський А. А., Старіш О. Г.* Інформаційні процеси в структурі світових конумікаційних систем: підручник. К.: Грамота, 2010. 568 с.
11. PR в органах державної влади та місцевого самоврядування: монографія / О. В. Бабкіна, В. В. Басалюков, В. М. Бебик та ін.; За зат. ред. В. М. Бебика, С. В. Куніцина. К.; Сімферополь: МАУП, 2003. 240 с.

В. О. КОСТЮКОВ
аспірант кафедри публічного адміністрування, МАУП
vk.cn.uk@gmail.com

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
д-р наук з держ. упр., проф., директор Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, МАУП
innaorlova@ukr.net

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ПРАКТИК

Враховуючи чітко обраний Україною європейський вектор, та надання статусу кандидата на членство в ЄС, особливо гостро постає проблема корупційних ризиків в публічному управлінні. Наше суспільство усвідомлює глибину проблеми, але сьогодні ми потребуємо радикальних кроків задля їх швикого вирішення, так як без цього, омріяна європейська родина не відкриє для нас свої двері.

Відсутній час для експериментів, тому необхідно вивчати та імплементувати світові антикорупційні практики в системі публічної служби. Це дасть змогу запозичити вже працюючу модель та експертів-консультантів з країн партнерів. В той же час, важливо ретельно проаналізувати державні напрацювання та недоліки останніх років в сфері запобігання корупції в публічному управління, враховуючи реформи що були проведені з 2014 року. Результативною буде і взаємодія громадськості та публічної влади в напрямку запобіганні та протидії корупції.

Антикорупційна політика — це невід'ємна частина загальної правової політики сучасної держави. Вона є частиною загальнодержавної правової політи-

ки і має реалізовуватися у взаємодії з іншими видами правової політики. При цьому антикорупційна політика реалізується у тих же формах, як і правова політика загалом. З іншого боку, антикорупційна політика матиме свою специфіку в суб'єктах здійснення, пріоритетних формах та методах реалізації, у правових засобах, що використовуються.

Під антикорупційною політикою у широкому сенсі розуміється науково обґрунтована, послідовна та системна діяльність інститутів держави та громадянського суспільства, пов'язана з профілактикою та скороченням негативного впливу корупції, а також з усуненням причин та умов, що сприяють її возникновению.

Антикорупційна політика — це система взаємопов'язаних пріоритетів та заходів боротьби з корупцією, що включають політичні, організаційні, економічні, ідеологічні та правові компоненти. Правотворча форма антикорупційної політики виражається у великому обсязі ратифікованих міжнародних документів та прийнятих національних нормативних правових актів. Невисокий рівень ефективності антикорупційного законодавства пов'язаний не з поганою якістю законів, а з труднощами у їх реалізації.

Антикорупційна політика не зводиться до формально-юридичного впливу на суспільні відносини. Протидія корупції — це системна діяльність, яка повністю охоплює різні та несподівані сфери суспільного життя. Сам розквіт корупції у суспільстві — це показник системної соціальної кризи, основними проявами якого є криза морально-етичних цінностей нашого суспільства та ідеології.

На нашу думку, окрема робота має бути проведена у сфері превентивної діяльності, так як правильніше навчитись запобігати цьогму явищу як такому. В процесі пошуку та впровадженні прийнятних моделей удосконалення системи публічної служби, необхідно окремо розглянути різні гілки влади, приділити час в розрізі галузей, а іноді міністерств, відомств та окремих служб.

Д. І. КАШАПОВА
студентка Поліського національного університету,
м. Житомир

СУБ'ЄКТИ ПРОТИДІЇ ПОЛІТИЧНІЙ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

Розробка правового забезпечення діяльності антикорупційних органів на сучасному етапі є одним з найважливіших завдань правової науки.

Означена проблема набула ґрунтовного висвітлення в наукових працях В. Драгана, В. Колпакова, Д. Заброди, І. Грабця, І. Козьякова, М. Мельника, М. Хавронюка, Н. Рибалки, Н. Ярмиш, О. Шемякіна, О. Ярмиша, Р. Тучак, С. Рогульського та інших.

В демократичних країнах до системи інститутів, залучених до протидії політичній корупції належать не тільки державні органи, уповноважені на здійснення антикорупційної діяльності або залучені до неї, а й широке коло суб'єктів, у тому числі, громадяни та їх організації, ЗМІ, міжнародні антикорупційні організації, що поширюють свою діяльність на Україну, які є рівнцінними партнерами влади у подоланні цього суспільного зла [2].

З точки зору функціонального призначення державних органів влади, визначені законодавством суб'єкти протидії корупції виконують такі функції:

- Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України визначають і забезпечують реалізацію антикорупційної політики держави, створюють і удосконалюють нормативно-правову базу протидії корупції;
- МВС, СБУ, Прокуратура, податкова міліція здійснюють безпосередню правоохоронну діяльності у сфері протидії корупції;
- суди здійснюють судовий розгляд справ про корупційні правопорушення;
- координацію антикорупційної діяльності окрім Національного антикорупційного комітету здійснюють Генеральний Прокурор України, Рада Національної безпеки і оборони України;
- Комітет Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією, Рада Національної Безпеки і оборони, суди та прокуратура реалізують контроль та нагляд за діяльністю суб'єктів безпосередньої правоохоронної діяльності у сфері протидії корупції;
- суди, прокуратура, державні органи і органи місцевого самоврядування здійснюють поновлення законних прав та інтересів фізичних та юридичних осіб, усунення наслідків корупційних діянь;
- науково-дослідні департаменти при органах виконавчої влади здійснюють фінансове, матеріально-технічне, інформаційне та науково-методичне забезпечення протидії корупції [3, *34*].

Верховна Рада України 7 червня 2018 р. прийняла Закон "Про Вищий антикорупційний суд". Незадовго до цього, 11 квітня цього ж року Президент України підписав Указ про призначення 38 суддів Вищого антикорупційного суду, що відкрило шлях до початку функціонування цього спеціалізованого суду.

Варто зазначити, що Вищий антикорупційний суд є постійно діючим вищим спеціалізованим судом у системі судоустрою України та виконує низку повноважень:

1) здійснює правосуддя як суд першої та апеляційної інстанцій у кримінальних провадженнях щодо кримінальних правопорушень, віднесених процесуальним законом до його підсудності (юрисдикції), а також шляхом здійснення у випадках і порядку, визначених процесуальним законом, судового контролю за дотриманням прав, свобод та інтересів осіб у такому кримінальному провадженні, здійснює судочинство як суд першої та апеляційної інстанцій у справах про визнання майна необґрунтованим та стягнення його в дохід держави в порядку цивільного судочинства.

2) аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику у кримінальних та інших провадженнях, віднесених до його юрисдикції, інформує Верховний Суд про результати узагальнення судової практики та надає йому пропозиції щодо висновків до проектів законодавчих актів, що стосуються організації та діяльності Верховного Суду. Верховний суд. Вищого антикорупційного суду, особливі вимоги до суддів цього суду та гарантії їх діяльності та оприлюднює їх на своєму офіційному веб-сайті.

Таким чином, аналіз досвіду боротьби з корупцією показує, що реалізація принципу незалежності неминуче має обмежуватись жорсткими та прозорими заходами контролю. Забезпечення незалежності суб'єктів протидії корупції можливе за рахунок ослаблення підлеглих відносин на користь повторної координації та надання всім підлеглим суб'єктам можливості приймати незалежні рішення на власний розсуд [1, *317*].

Насамкінець слід пам'ятати, що універсальних засобів боротьби політичною корупцією як формою тіньової влади не існує. Необхідно вибрати свій шлях, який держава має розвивати самостійно, виходячи з місцевого законодавства, менталітету, традицій тощо.

Джерела

1. *Кіяниця В. М.* Спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції в Україні. The 8th International scientific and practical conference "Innovations and prospects of world science" (March 29–31, 2022) Perfect Publishing, Vancouver, Canada, 2022. P. 309–318.
2. *Мельник М.* Політична корупція: сутність, чинники, засоби протидії // *Політика і право*. 2009. URL: https://justice.org.ua/politika-i-pravo-podiji-fakti-komentari/politichna-koruptsiya-sutnist-chinniki-zasobi-protidiji (Дата звернення: 02.08.2022).
3. *Борко Т. М., Чампой Н. А.* Особливості ефективної протидії та запобігання політичній корупції в Україні. Філософські обрії сьогодення. Херсон : ДВНЗ "ХДАУ", 2019. С. 34–43.

С. В. ВОЛОШЕНКО
здобувач вищої освіти, ВНЗ МАУП

Г. О. КРИШТАЛЬ
д-р екон. наук, проф., ВНЗ МАУП

ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ МЕТОДІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Публічне управління та адміністрування — це сфера, яка пов'язана з вирішенням стратегічних завдань державних органів, підприємств, установ та

організацій з урахуванням комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів впливу і тенденцій розвитку в конкретному середовищі, а також в певній галузі суспільного виробництва і держави в цілому [1].

Сутність управління полягає в організації спільної цілеспрямованої діяльності людей, їх груп та організацій, забезпеченні координації і взаємодії між ними. Головна мета менеджера у публічній або економічній (приватній) сфері — це з мінімальними витратами ресурсів та часу досягти максимальних результатів. Діяльність бізнесового менеджера спрямована на отримання прибутку, а робота публічного управлінця — на створення умов та реалізацію програм для соціально-економічного розвитку окремих регіонів чи держави в цілому. Публічний управлінець намагається раціонально використати та вдосконалити наявну інфраструктуру для задоволення потреб суспільства.

Публічне управління — це організуючий і регулюючий вплив держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її збереження та впорядкування, спираючись на владну силу, яку обмежує суспільний контроль. Публічне управління складається з: державного управління, яке спирається на державну владу; регіонального управління, яке спирається на місцеву владу; громадського управління, де суб'єктами є недержавні утворення.

Відповідно до теорії публічного управління діяльність уряду і неприбуткових організацій в деяких важливих питаннях є подібною до діяльності установ приватного сектора. Таким чином, одні й ті самі управлінські інструменти, що максимізують ефективність та результативність роботи, можуть використовуватись як у приватному, так і у публічному секторі.

Сьогодні, розробляючи найкращу модель управління, необхідно враховувати всі елементи внутрішнього та зовнішнього середовища організації. Один із сучасних дослідників публічного управління Гірт Букерт наголошує на тому, що "публічне управління не є якимось нейтральним, технічним процесом, натомість є діяльністю, яка тісно пов'язана з політикою, законом та громадянським суспільством" [5].

Публічне адміністрування — це регламентована законами та іншими нормативно-правовими актами діяльність суб'єктів публічного управління, спрямована на реалізацію законів та інших нормативно- правових актів шляхом прийняття адміністративних рішень та надання якісних адміністративних послуг [3].

Категорії форми та методу публічного адміністрування необхідно розглядати в нерозривному зв'язку. Якщо форму діяльності публічної адміністрації можна досить ясно продемонструвати, показати її правовий зміст і основне призначення, то її методи характеризуються меншим ступенем правової регламентації.

Методами публічного адміністрування є певні способи практичного виконання суб'єктами публічної адміністрації своїх адміністративних зобов'язань, що відповідають характеру й обсягу наданої їм компетенції.

Метод публічного адміністрування, будучи способом безпосереднього владного впливу з боку публічної адміністрації на певний об'єкт, несе у своє-

му змісті юридично владні повноваження, сукупність яких безпосередньо обумовлена змістом адміністративно-правового регулювання.

Проблема адміністративно-правових методів надзвичайно актуальна. Вона загострена в даний час у зв'язку з визнанням України країною з ринковою економікою, вступом до Світової організації торгівлі, суттєвими змінами в механізмі публічного управління і в організаційно-правовому статусі багатьох його суб'єктів і, що особливо важливо, об'єктів (наприклад, децентралізація влади, роздержавлення економіки, розвиток договірних відносин в діяльності публічної адміністрації). Під впливом цих змін ставиться питання про межі використання в якості методу публічного адміністрування односторонніх юридично владних розпоряджень публічної адміністрації, посилюється зворотний вплив об'єктів управління на його суб'єктів тощо.

Сьогодні набувають поширення такі методи публічного адміністрування, що мають потужний і ефективний потенціал впливу на поведінку людей (державний контроль , диференційоване оподаткування, антимонопольне регулювання, видача ліцензій на право здійснення тієї чи іншої господарської діяльністю). Ці методи спрямовані на захист публічних інтересів, посилення ролі публічної адміністрації у здійсненні заходів, спрямованих на забезпечення прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

Отже, публічне адміністрування за свою природою спрямоване на досягнення остаточної мети механізму державного управління — ефективну реалізацію прав, свобод та охоронюваних законом інтересів. Діяльність людини, як носія прав та свобод, характеризується як правомірна та активна якщо відбувається безпосередня реалізація прав і свобод. А діяльність державних органів виявляється через здійснення функцій — охорони, захисту, контрольної, право-застосовної функції тощо.

Публічне управління являє собою різновид суспільно корисної діяльності, який здійснюється певною сукупністю суб'єктів, органами державної влади, місцевого самоврядування тощо.

Джерела

1. https://fsp.kpi.ua/ua/specialnosti/public-administration/
2. https://khai.edu/ua/specialties/publichne-upravlinnya-ta-administruvannya/139/
3. https://arm.naiau.kiev.ua/books/adm_pravo_zch/nm/lec8.html
4. https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3-4_2020-41-47.pdf
5. http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7383/1/zbirnyk_tez_15-17_05_19_79.pdf

Н. О. ЧЕРЕВКО
асистент кафедри публічного управління та права,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
ORCID: 0000-0002-5456-8887

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 року[1] в Україні запроваджено воєнний стан. І якщо в звичному мирному житті ще було можливо застосовувати КЗпП до повсякденних трудових правовідносин, то з початком війни він став подекуди майже непридатним до існування. Конституцією України передбачено дозвіл на обмеження окремих прав громадян у разі запровадження воєнного стану (ст. 64) [3], і трудові права не є виключенням. Таке обмеження конституційного права на працю, цілком очевидно, викликане обставинами активних бойових дій та необхідністю вжиття заходів для захисту держави.

Перебування України в стані війни зумовило загострення суттєвих проблем, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин, котрі до цього не існували або ж були поодинокими у мирний час. На сьогодні основою законодавства про працю в Україні є Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП)[2], за час існування якого до нього було прийнято понад 140 змін, що дозволило вирішувати актуальні проблеми трудової сфери.

15 березня 2022 р. Верховною Радою України прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі — Закон № 2136-IX). Він став кроком до адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу. І, що важливо, він є спеціальним по відношенню до діючого КзПП. Тобто під час дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, що регулюються цим Законом.

Закон № 2136-IX визначає суть правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб [2]. Так, зазначений акт (ст. 8) передбачає право державних органів, серед іншого, запроваджувати трудову повинність та/або

[1] Указ Президента України Про введення воєнного стану в Україні: Закон України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24.02.2022 року, № 2102-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text (дата звернення: 15.06.2022 року).

[2] Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року, № 322-VIII. URL: https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 15.06.2022 року).

використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності [2].

Окрім того, з метою адаптації трудових відносин під реалії війни прийнято ряд законопроєктів для посилення захисту прав не лише працівників, але й роботодавців, зокрема:

1. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення захисту прав працівників)" від 12.05.2022 року, № 2253-IX.
2. Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин" від 05.04.2022 № 7251.
3. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність" від 09.04.2021 № 5371.

Закон № 2136-IX має як свої переваги так і недоліки, як розширення прав та і їх обмеження, і для працівників, і для роботодавців.

Так, наприклад, у визначених випадках працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, або оформити відпустку без збереження заробітної плати на весь час воєнного стану.

Роботодавець же об'єктивно наділений більшим обсягом повноважень, зокрема для будь-якої категорії працівників може встановити випробувальний строк при прийнятті на роботу, укладати строкові трудові договори у період дії воєнного стану, або перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди.

Другим у законодавство про працю зміни внесено прийнятим законом № 2253-IX, яким розширено трудові гарантії у воєнний час для працівників, передбачено можливість укладення колективного договору фізичною особою, яка використовує найману працю, врегульовано деякі питання дискримінації у сфері трудових правовідносин, уточнено положення законодавства щодо масових вивільнень працівників.

Новаціями Закону № 7251 є запровадження додаткових підстав для звільнення працівника:

1) через смерть ФОП-роботодавця, або визнання його безвісно відсутнім, або оголошення померлим;
2) через відсутність на роботі понад 4 місяці;
3) через неможливість забезпечення необхідних умов праці, внаслідок знищення засобів виробництва або майна роботодавця в результаті бойових дій.

Аналіз зміни дозволив встановити, що вони запроваджуються державою в першу чергу, для адаптації як працівників, так і роботодавців під нові реалії життя за воєнного стану.

Кожен громадянин має розуміти свій вклад у перемогу, тому тимчасові обмеження є виправданими спільною ціллю — підтримкою економіки країни у складний воєнний час.

Джерела

1. *Макаренко Н. А.* Новели трудового законодавства України у період збройної агресії російської федерації на території України // *Науковий вісник Ужгородського Нац. ун-ту*. 2022. Вип. 70.
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text (дата звернення: 26.06.2022 року).
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" / Роз'яснення Міністерства економіки України від 23.03.2022 р.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 15.06.2022 року).
6. Указ Президента України Про введення воєнного стану в Україні: Закон України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24.02.2022 р., № 2102-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text (дата звернення: 15.06.2022 року).
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136 20#Text (дата звернення: 15.06.2022 року).
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 05.04.2022 р. № 7251. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text (дата звернення: 20.07.2022 року).

Н. О. ЩУР
канд. держ. упр., ІПНК МАУП

ВПЛИВ ВІЙНИ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

Агресія Російської Федерації проти України спричинила серйозну соціально-економічну та гуманітарну кризу. Оскільки, з 24 лютого 2022 р., після повномасштабного вторгнення Росії, інтенсивних бойових дії та потужних, масованих ракетних обстрілів по інфраструктурі України завдали потужного удару по всіх ланках соціально-економічної системи нашої країни, як наслідок — високий рівень невизначеності щодо подальшого суспільного розвитку та подій в цілому.

Сьогодні економіка України стикнулася з небаченою за всю свою історію потужною кризою. Повномасштабне військове вторгнення призвело до найбільших втрат людських життів. Відбувся досить масштабний відтік кадрів за кордон (та їх часткова передислокація на захід країни). Потрібно також зазна-

чити, що в країні зросла кількість сиріт та соціального сирітства. Нищиться соціальна, транспортно-логістична, інженерна та маркетингова інфраструктура цілих регіонів.

Досить серйозною загрозою для соціально-економічного розвитку країни стало безробіття. Так, на початок квітня понад 50 % українців втратили роботу. Насамперед це стосується працівників великих промислових підприємств, розташованих у південно-східному регіоні України [1]. Велика кількість бізнес-проєктів зупинилися або суттєво скоротили виробництво. А деякі великі підприємства, такі як, "Азовсталь" чи Кременчуцький нафтопереробний завод були повністю знищені. У результаті інвестиції в економіку країни зменшилися, а нові проєкти були призупинені [2].

Війна проти України супроводжується різким зростанням інфляції під тиском цін на продукти харчування, енергоносії та основні сировинні товари. Інфляція вже зростала протягом 2021 року в результаті збільшення попиту, спричиненого відновленням економіки та тривалим порушенням ланцюгів доданої вартості, але війна прискорила цей процес. Інфляція є більш вираженою в країнах, що розвиваються, і найбільше впливає на незахищені верстви населення та сприяє зростанню нерівності в усьому світі. За прогнозами Світового банку — бідність в Україні зросте вдесятеро, а станом на кінець 2022 року один з п'яти українців, за прогнозами, житиме в бідності.

Незаперечну шкоду соціально-економічному розвитку країни завдала окупація певних територій (Херсонської, Запоріжської обл) та блокада портів призвели до блокування левової частки зовнішньої торгівлі. При чому, ці наслідки на собі відчула не тільки Україна, але і всі країни світу. Так, наприклад, загальні втрати від блокади морських торговельних портів, що забезпечували до 65 % міжнародної торгівлі України, передусім за рахунок аграрної та металургійної продукції (це основна група товарів на експорт), становитимуть орієнтовно 3-5 млрд доларів щомісяця (і це без урахування пошкодження об'єктів інфраструктури внаслідок системних бомбардувань) [1].

У звіті Світового банку, Єврокомісії та українського уряду, вартість відбудови України та її соціально-економічний розвиток на листопад 2022 року вже досягає близько 349 мільярдів доларів. Також Світовий банк наголошує, що протягам кількох років у короткостроковій перспективі Україна для відновлення соціальної інфраструктури (зокрема, шкіл та лікарень, відновлення транспортних зв'язків та підготовки до можливої нестачі енергії взимку) потребує близько 105 мільярдів доларів [4].

Успіхи на соціально-економічному фронті значною мірою залежать від спроможності уряду сформувати стратегічний план розвитку та забезпечити ефективність його практичної реалізації, включаючи своєчасне, якісне виконання першочергових завдань. Так, урядом для зменшення фіскального навантаження на бізнес та стимулювати розвитку малого та середнього бізнесу, в екстреному порядку було запроваджено низку важливих регуляторних новацій. Відповідні заходи свідчать, що в Уряді чітко усвідомлюють прямий взаємозв'язок між ступенем економічної свободи і темпами економічного розвитку. Започатковані зміни повинні не лише продовжуватися, але й посилю-

ватися на повоєнному етапі. Усі позитивні інновації економічної політики, що виправдали себе в умовах війни, мають бути застосовані в процесі підготовки та реалізації стратегії повоєнного економічного розвитку України [3, *5–6*].

У наданні негайної допомоги суспільству ключову роль відігравали: органи влади; приватний сектор і фізичні особи; місцеві партнери та громадянське суспільство; церкви; громадські та міжнародні гуманітарні організації. У перші дні та місяці війни український уряд продемонстрував надзвичайно ефективну роботу, спричинивши надзвичайну швидкість прийняття рішень, в обхід стандартних процедур, створивши певні ризики несподіваних короткострокових наслідків та негативних середньо- та довгострокових впливів.

Сьогодні, поступово, бізнес і суспільство пристосовуються до життєдіяльності в умовах війни. Так, з квітня місяця стрімко зростала кількість резюме на сайтах працевлаштування та кількість вакансій [2].

Отже, з метою забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку країни при військових діях та післявоєнний період уряду необхідно:

- структурно перебудувати економіку шляхом прискореного розвитку переробної промисловості — розширити експорт, розробити програми залучення інвестицій, імпортозаміщення;
- підтримати програми розбудови будинків, шкіл, лікарень;
- підтримати бізнес в питаннях збереження та збільшення зайнятості населення, стимулювати повернення громадян з-за кордону;
- встановити податкові та митні пільги для відновлення зруйнованих (пошкоджених) підприємств;
- кардинальної зміни потребують напрями (джерела) постачання до України палива та нафтопродуктів, більшість які надходили з Російської Федерації та Республіки Білорусь;
- залучити до роботи максимальну кількість працездатного населення країни;
- необхідно стимулювати всіх виробників, які мають не тільки наситити продовольством внутрішній ринок, але й забезпечити експорт.

Джерела

1. Економіка війни та повоєнний економічний розвиток України: проблеми, пріоритети, завдання. Громадський простір. [Електронний ресурс]. https://www.prostir.ua/?news=ekonomika-vijny-ta-povojennyj-ekonomichnyj-rozvytok-ukrajiny-problemy-priorytety-zavdannya
2. Просто про економіку (за матеріалами Інфляційного звіту за липень 2022 року) [Електронний ресурс]. https://bank.gov.ua/ua/news/all/prosto-pro-ekonomiku-za-materialami-inflyatsiynogo-zvitu-za-lipen-2022-roku
3. Соціально-економічні та гуманітарні наслідки російської агресії для українського суспільства. "ФОНД ФРІДРІХА НАУМАННА ЗА СВОБОДУ" в Україні. Центр Разумкова. К., 2022. 277 с.
4. Як війна вплинула на економіку України / А. Слліван, Л. Ржеутськая. [Електронний ресурс]. https://www.dw.com/uk/ak-vijna-vplinula-na-ekonomiku-ukraini/a-63093916

М. І. ГОЛИЧ
студ. групи УФПМ-11з, ЛНУ ім. І. Франка

Н. С. ПОДВІРНА
канд. політ. наук, доц., ЛНУ ім. І. Франка

ПОВОЄННА ВІДБУДОВА ЕКОНОМІКИ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД ТА АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

Вже дев'ять місяців російська армія щодня нищить об'єкти військової та цивільної інфраструктури. Прямі збитки від руйнувань фахівці оцінили в понад 130 млрд доларів. У вересні в Міністерстві захисту довкілля та природних ресурсів України заявили про екологічні збитки розміром близько 1 трлн гривень. Загальні втрати України, пов'язані з руйнуванням інфраструктури та втратою економічного потенціалу становлять від 4 млрд доларів на день.

За даними Київської школи економіки близько 860 тис. родин втратили житло від початку повномасштабного вторгнення. Знищено або пошкоджено понад 40 млн м^2 житлового фонду, також постраждали десятки медустанов і навчально-виховних закладів, торгових центрів, нафтобаз, ТЕС та ГЕС, тисячі метрів автомобільних доріг і залізничного полотна. Окрім прямої шкоди є і супутні втрати, пов'язані з руйнуваннями: зменшення ВВП, відтік інвестицій та робочої сили, зниження туристичної привабливості країни тощо [1].

Потреба для боротьби з наслідками воєнних дій російської федерації проти України висуває публічному управлінню завдання розроблення національної стратегії повоєнної відбудови виробничої, транспортної, соціальної й науково-технологічної інфраструктури економіки та подолання наслідків катастрофічної гуманітарної кризи. Вирішення цих значних завдань потребує масштабних фінансових, організаційних, технічних та інших ресурсів, які можуть бути накопичені тільки завдяки системній міжнародній підтримці, об'єднанню національних ресурсів окремих країн та координації зусиль міжнародної спільноти й наднаціональних інституцій, які висловлюють свою готовність залучення до етапу відновлення української економіки та її соціогуманітарного простору.

Актуальним завданням для публічного управління повинна стати підтримка розвитку місцевого виробництва, яка скерована на створення стабільних джерел насичення товарного попиту. Відновлення товарних ринків та розбудова мережі товарних потоків повинні відбуватися з урахуванням необхідності подолання залежності від російських та білоруських джерел постачання ресурсів та матеріалів, що передбачає пошук нових джерел постачання ресурсів в контексті подолання економічної залежності, розвиток

нових виробничих зв'язків та логістичних процесів, інвестування у розроблення українських родовищ корисних копалин та підприємств переробної галузі [2].

Для України, яка експортує переважно сировинні товари, пріоритетом має стати розроблення плану підтримки розвитку екпортоорієнтованих галузей і підприємств. Перш за все ця підтримка має стосуватися підприємств, яких виробництво подовжує ланцюги доданої вартості в межах національної економіки і уможливлює використання її конкурентних переваг на світовому ринку. В даній ситуації України доречним буде вивчення досвіду Японії, адже, скориставшись такими конкурентними перевагами як стрімка модернізація виробництва на основі закупівлі відносно дешевих імпортних технологій, високої працездатності й схильності до дисципліни японців, що уможливили підвищення продуктивності праці і зменшення собівартості продукції, дешева робоча сила, в короткі терміни в рази збільшила експорт своїх товарів.

В тім вагомим завданнями для влади є створення сприятливого середовища для розвитку бізнесу, що передбачає дерегуляцію бізнесу та скасування більшості блокуючих норм й регуляторних актів, формування мережі ресурсно-консалтингових та акселераційних навчальних центрів для активізації інноваційного підприємництва та розвиток соціального підприємництва як самозарадного механізму вирішення більшості соціально-економічних проблем, породжених війною.

Корисним прикладом для публічного управління може бути практика створення свого часу при японському уряді дорадчого органу планування національних стратегій економічного розвитку — Економічної ради. До її складу входили представники великого бізнесу та профспілок, провідні вчені. Тісна взаємодія різних груп впливу дала можливість узгодити інтереси цих груп та виробити компромісні рішення щодо стратегічних пріоритетів розвитку національної економіки.

Виклики, які з'явились перед Україною в світлі військової агресії росії актуалізують завдання наукового аналізу як історичного досвіду, так і розроблення стратегії та дорожньої карти її реалізації, це передбачає реальну оцінку масштабів збитків та необхідного фінансування для відновлення економіки, а також формування організаційних механізмів, які забезпечать реалізацію програми відновлення, а також створення єдиного центру акумуляції і координації коштів та контролю за їх використанням [3].

Вивчення історичного досвіду та оцінка можливостей його виконання у програми повоєнної відбудови України має стати інституційною основою для формування відповідної національної стратегії, яка повинна спиратись на успішні приклади реалізації власних національних інтересів й конкурентних пріоритетів відповідних країн у міжнародному поділі праці. Стратегічною перевагою програми відбудови повинно стати розроблення система запобіжників від потенційного ризику консервації аграрно-сировинного типу господарювання та геополітичного й геоекономічного узалежнення України.

Джерела

1. *Пилипенко Ярослав*. Відбудова України після війни: хто, як і за чиї гроші. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/05/19/687200/ (дата звернення: 28.11.2022)
2. *Богдан Тетяна*. Відбудова економіки: напрямки, важелі, інститути. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/25/686208/ (дата звернення: 28.11.2022)
3. *Іванов С. В*. Економічне відновлення і розвиток країн після збройних конфліктів та воєн: невтрачені можливості для України // *Економіка України*. 2019. № 1. С. 75–89.

О. В. КОЗІЙ
студентка, ЛНУ ім. Івана Франка, м. Львів

Н. С. ПОДВІРНА
канд. політ. наук, доц., ЛНУ ім. Івана Франка, м. Львів

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Взаємодія органів державного управління і місцевого самоврядування з громадськістю є необхідною умовою їх ефективної та прозорої діяльності. Сучасна світова практика функціонування зазначених органів довела, що тільки за постійної взаємодії, співпраці з користувачами послуг вони можуть якісно виконувати свої функції. Тому на сучасному етапі розвитку для України є надзвичайно актуальним ширше залучення громадян до прийняття рішень на рівні державного управління та місцевого самоврядування.

Інститутами громадянського суспільства є громадські, релігійні, благодійні організації, професійні спілки та їх об'єднання, а також творчі спілки, асоціації, організації роботодавців, недержавні засоби масової інформації та інші непідприємницькі товариства і установи, що є легалізованими відповідно до українського законодавства [1].

На сучасному етапі розвитку нашої держави одним із найактуальніших завдань є проблема залучення громадськості до процесу прийняття рішень і, як наслідок цього, ефективність та прозорість роботи органів публічного управління. В Україні процес прийняття рішень справді є ще неповністю прозорим, а дії влади не завжди зрозумілі громадянам. Закритість влади від громадськості, особливо при прийнятті управлінських рішень, значно гальмує процес демократичних трансформацій. Сучасним українським законодавством передбачена можливість взаємодії органів влади з громадськістю, однак технології та методи такої взаємодії ще необхідно вдосконалити.

До основних форм залучення громадськості до процесу прийняття державних рішень, як використовує сучасна українська влада, належать: громадські слухання, що включають також відкриті бюджетні слухання; так звана "гаряча телефонна лінія" — завдяки якій громадяни можуть поставити питання, які їх хвилюють, посадовцям; електронні петиції. Однак, таких заходів недостатньо. Для того, щоб зробити більш ефективним процес участі громадян України в прийнятті рішень, необхідним є впровадження громадських дорадчих комітетів та надання зворотного зв'язку в соціальних мережах та інших інтернет-ресурсах. Варто звернути увагу і на таку форму участі, як громадські та громадсько-професійні експертизи законопроектів. Її використання забезпечить врахування пропозицій не лише окремих, конкретних виборців, а й залучення до цього процесу широкого кола громадськості, до якого входять науковці, фахівці, представники громадських організацій з одного боку та органи державного управління та місцевого самоврядування з іншого боку [2].

Місцеві органи влади можуть завоювати довіру населення лише за умови, якщо вони будуть здійснювати свою діяльність відповідно до принципів гласності, відкритості та прозорості. Прийняті ними рішення повинні бути системними, цілісними, адресними, адекватними та технологічно гнучкими. Цього можна досягти за умови взаємної доповнюваності, двосторонньої постійної комунікації, підконтрольності та публічності.

Правильна модель організації взаємодії із громадськістю органів місцевого самоврядування повинна передбачати порядок дій для її налагодження, основними з яких є: збір та систематизація інформації про проблеми регіону та окремих ОТГ, вивчення громадської думки та проведення анкетування населення певної території, врахування у процесі прийняття рішень бачення пріоритетних напрямів розвитку території як органів місцевого самоврядування, так і громадянського суспільства, створення робочих груп громадськості для того, щоб визначити ці пріоритетні напрями, проведення громадських слухань із розвитку зв'язків із громадськістю, визначення категорій громадян, з якими мають працювати відповідні органи місцевого самоврядування [3].

Важливу роль у розвитку зв'язків із громадськістю відіграє імідж органів місцевої влади, адже вони постійно знаходяться в центрі уваги громадян. Це змушує місцеву владу докладати значних зусиль для покращення власного іміджу. І чим вищим є авторитет органів місцевого самоврядування, тим більшим буде бажання громадян співпрацювати з ними для вирішення місцевих проблем [4].

Варто зазначити, що якість взаємодії органів державної та місцевої влади із громадськістю значно зросла після широкомасштабного вторгнення росії в Україну, адже бажання відстояти незалежність держави об'єднало зусилля органів влади всіх рівнів та громадянського суспільства. Суттєво покращилась комунікація вищих посадових осіб держави з українцями, велику роль в цьому процесі відіграють щоденні звернення Президента України до народу, в яких він повідомляє про найважливіші події на фронті, дипломатичні зусилля влади тощо. Також органи влади працюють над спільними проєктами з різноманітними волонтерськими організаціями та благодійними фондами,

метою такої співпраці є підвищення обороноздатності нашої держави та забезпечення українських військових всім необхідним.

Отже, успішна та ефективна взаємодія органів державного управління та місцевого самоврядування з громадськістю є однією з найважливіших складових вирішення наявних проблем державного управління, місцевого самоврядування, соціально-економічного розвитку регіонів та об'єднаних територіальних громад. Залучення громадськості до державного управління та місцевого самоврядування, до процесу ухвалення рішень загалом забезпечує успішну реалізацію поставленої мети, яка полягає у побудові міцної демократії в державі. В Україні питання взаємодії органів державного управління та місцевого самоврядування з громадськістю ще потребує свого вирішення. Механізми залучення громадськості поки є недосконалими й не функціонують повною мірою. Самі органи влади за своєю природою не завжди прагнуть до відкритості та передачі більшості своїх владних повноважень громадянам. Тому необхідно надалі вдосконалювати механізми широкого залучення громадськості до процесу прийняття рішень, співпраці влади з громадянським суспільством, адже це підвищить рівень довіри громадян до державної та місцевої влади та зробить більш ефективним механізм розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень.

Джерела

1. Про затвердження Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 № 976. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/976-2008-%D0%BF#Text.
2. *Колянко О. В.* Взаємодія органів державного управління і місцевого самоврядування з громадськістю // *Вісн. Львівського торговельно-економічного ун-ту. Економічні науки*. 2021. № 65. URL: http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/1042/987
3. *Коврига О. С.* Взаємодія органів державної влади з громадськістю в системі державного управління України // *Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/20.pdf
4. *Дяченко М. І., Коваленко Г. О.* Взаємодія органів місцевого самоврядування та органів державної влади з громадськістю регіону. 2018. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2018/37.pdf

Х. В. КОЗІЙ
студентка 5 курсу, ЛНУ ім. Івана Франка, м. Львів

Н. С. ПОДВІРНА
канд. політ. наук, доц., ЛНУ ім. Івана Франка, м. Львів

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

У процесі побудови в Україні соціально-захищеної та політично-стабільної моделі суспільства важливе місце займає реалізація реформ у галузі охорони здоров'я. Тому, дослідження стану функціонування системи охорони здоров'я є пріоритетним, а на результатах таких досліджень має бути побудований дієвий механізм удосконалення публічного управління у сфері охорони здоров'я в Україні.

Існуючі проблеми у сфері охорони здоров'я можна вирішити, сформувавши ефективну систему публічного управління. Метою функціонування такої системи повинно бути встановлення напрямів та дієвих механізмів для формування сучасної системи охорони здоров'я. Її принципами повинні бути: високий рівень якості надання медичних послуг; вільний доступ кожного громадянина до пакету медичних послуг; дотримання державних норм та стандартів якості, а, також, професійний підхід до роботи; обов'язкова підзвітність медичних працівників органам державної влади та громадянам; поважне ставлення та дотримання моральних норм у взаємовідносинах між медичними працівниками та пацієнтами; активна взаємодія різноманітних державних, громадських та комерційних організацій і служб, враховуючи інтереси пацієнтів [1].

Для удосконалення системи охорони здоров'я в Україні потрібно здійснити такі заходи:

- вдосконалити законодавчу базу сфери охорони здоров'я та провести моніторинг та аналіз результатів реалізації нових законодавчих актів;
- впровадити механізми публічно-приватного партнерства та державного нагляду і впливу, щоб підвищити продуктивність праці персоналу;
- активно впроваджувати інноваційні системи забезпечення якості у роботі медичних закладів;
- проводити ефективну кадрову політику;
- використовувати систему громадського контролю системи охорони здоров'я;
- розвивати ринок страхування;
- впровадити інноваційні підходи для покращення комунікацій між пацієнтами та медичними працівниками.

Дієвим засобом публічного управління розвитком сфери охорони здоров'я в Україні можуть стати державні соціальні стандарти, норми й нормативи, які є важливою складовою при розробці поточних й перспективних планів досліджуваної сфери, а також при визначенні моделей її розвитку.

У сучасних соціально-економічних умовах упровадження медичної стандартизації є одним із перспективних напрямів щодо формування й реалізації ефективної системи публічного управління сферою охорони здоров'я. Створення єдиної системи стандартизації в охороні здоров'я дозволить: забезпечити її цілісність завдяки єдиним підходам до організації нормування, акредитації, ліцензування і сертифікації; удосконалити управління даною сферою, підвищити якість і безпеку медичної допомоги, лікарських засобів та виробів медичного призначення; раціонально використовувати відповідні фінансові, кадрові та матеріальні ресурси; прискорити впровадження новітніх медичних технологій; інтегрувати вітчизняну систему охорони здоров'я у світову медичну спільноту [2].

Важливим заходом задля покращення ситуації в Україні є запровадження серйозного конкурсного відбору на керівні посади Міністерства охорони здоров'я України та структурних територіальних органів управління, адже дана сфера потребує залучення висококваліфікованих фахівців, які мають вищу медичну освіту та достатній досвід роботи у вітчизняних медичних закладах. Це надасть можливість здійснити результативне та дієве реформування української системи охорони здоров'я для її ефективного функціонування [3].

Переходячи до протидії корупції у сфері охорони здоров'я потрібно наголосити на тому, що рівень корумпованості багато в чому залежить від рівня матеріального забезпечення самих медичних працівників. Належна грошова винагорода разом із підвищеною юридичною відповідальністю сприяють запобіганню вчинення корупційних правопорушень. Проте, вимагати прозорості та чесності у роботі там, де фінансування не відповідає вимогам до складності отриманого фаху, є некоректно. Медична реформа повинна виправити дану ситуацію, зокрема за допомогою покращення умов праці медичних працівників [4].

Також сучасні умови вимагають здійснення цифровізації медичних процесів та мереж, максимально наближаючись до міжнародних стандартів. Необхідно перейти від застосування паперового документообігу до створення загальнонаціональної інформаційної системи сфери охорони здоров'я та реалізації її функціонування для того, щоб захистити інформацію у цифровому форматі, проводити її збір, впорядковувати, узагальнювати, зберігати, а також аналізувати її для прийняття управлінських рішень. Для реформування сфери охорони здоров'я доцільно створити єдину базу даних, яка міститиме необхідну медичну документацію (рецепти, електронні медичні записи, реєстри тощо) для того, щоб спростити роботу медичного персоналу та пришвидшити отримання інформації фахівцями [5].

Одним із пріоритетних напрямів для розвитку сфери охорони здоров'я також є залучення інвестицій із різних джерел, зокрема, завдяки вдосконаленню механізму публічно-приватного партнерства. Залучені інвестиції дадуть

можливість активніше впроваджувати інноваційні технології та новітні методи лікування у системі охорони здоров'я, наприклад, такі як генно-інженерна діагностика. Дані заходи сприятимуть розвитку національної системи охорони здоров'я та України загалом.

Отже, для вдосконалення та реформування публічного управління у сфері охорони здоров'я в першу чергу необхідно вдосконалити законодавство, яким регулюється дана сфера; створити єдину сферу стандартизації; розвивати страхову медицину; забезпечити впровадження публічно-приватного партнерства у сфері управління системою охорони здоров'я; ввести конкурсний відбір на посади в Міністерство охорони здоров'я; боротися з корупційними проявами шляхом підвищення фінансування медичних закладів та покращення умов праці медичного персоналу; ввести електронний документообіг та надалі розвивати інформаційну систему охорони здоров'я тощо. Реалізація таких завдань має сприяти стрімкому розвитку системи охорони здоров'я України, в тому числі, підвищенню рівня якості надання медичних послуг населенню, модернізації матеріально-технічного оснащення медичних закладів та вдосконаленню професійної підготовки медичного персоналу.

Джерела

1. *Долгіх М. В.* Удосконалення механізмів публічного управління системою охорони здоров'я. URL: https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/5536/5506.
2. *Ніколюк О. В., Бондар В. А., Цвєткова Н. Ю.* Напрями удосконалення системи публічного управління розвитком у сфері охорони здоров'я України. 2021. URL: https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/view/2137/2323.
3. *Назарко С. О.* Ефективне управління медичним закладом в умовах реформування системи охорони здоров'я. 2019. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2020/57.pdf.
4. *Книш С.* Удосконалення публічного управління сферою охорони здоров'я в Україні: аналіз реформи та європерспективи. 2019. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/34186/1/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D1%88.pdf.
5. Десять проблем української медицини. 2019. URL: https://uifuture.org/publications/25139-heals-medecine-torgun/

С. І. ПЕТРИЧУК
канд. екон. наук, до., Чернівецький інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

В. С. СМАНДИЧ
канд. мед. наук, доц., Буковинський державний медичний університет

О. Г. БУРЯК
канд. мед. наук, доц., Буковинський державний медичний університет

В. КУЧІРЕВІЙ
канд. екон. наук

РОЗМЕЖУВАННЯ ДОХОДІВ І ВИДАТКІВ МІЖ РІВНЯМИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ВІДПОВІДНО ДО ВИЗНАЧЕНОГО РОЗПОДІЛОМ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Ключовою умовою збалансованого соціально-економічного розвитку країни є ефективна система діючих міжбюджетних відносин, функціональне призначення якої є модернізація бюджетної децентралізації та визначення чітких повноважень органів місцевого самоврядування.

Розпочата реформа системи міжбюджетних відносин з введенням Закону "Про місцеве самоврядування" (1997 рік), мало продовження з введенням Бюджетного кодексу України (2002 і 2010 роки), ключові напрямки реформування місцевого самоврядування того періоду стосувалися лише зміцнення самодостатності місцевих бюджетів, без визначення чітких функціональних відносин до компетенції органів місцевого самоврядування (ОМС) обласного, районного і сільського рівнів, що в результаті не привело до очікуваних результатів. Тому зміни в Бюджетному і Податковому кодексах в 2014, 2018 і 2020 роки були логічним продовженням розпочатих у 2021 році частково завершених реформ, які необхідно і далі продовжувати для повного закріплення фінансової автономії на регіональному рівні.

Метою є:

- визначений у законодавстві України розподіл повноважень між державною виконавчою владою та органами місцевого самоврядування;
- гарантування державою фінансування наданих повноважень органам місцевого самоврядування;
- вивчення сучасного стану системи фінансових відносин між різними рівнями бюджетів та визначення основних проблем, що виникають у процесі наповнення доходної частини бюджетів різного рівня;
- аналіз та оцінка стану доходів місцевих бюджетів, дослідження проблеми обмеженості доходної частини бюджетів у процесі виконання накла-

дених повноважень на органи місцевого самоврядування та розробка конкретних пропозицій щодо зміцнення фінансової бази регіонів.

Результати досліджень. З прийняттям Бюджетного кодексу України розпочався важливий період реформування бюджетної системи, який насамперед сприяв чіткій ідентифікації та розмежуванню доходів бюджетів різних рівнів. Вихідною основою при бюджетному регулюванні є розмежування доходів та видатків між ланками бюджетної системи відповідно до конституційного визначення повноважень органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Найбільше органи місцевого самоврядування взаємодіють із місцевими органами виконавчої влади, що з їх роздільними функціями місцевого самоврядування. Водночас, у цій сфері виникають суттєві спірні питання, зокрема що стосуються розмежування компетенції між ними у сфері повноважень та сфер відповідальності.

Відповідно до ст. 118 Конституції України, виконавча влада в областях та районах, містах Київ та Севастополь здійснюють місцеві державні адміністрації. Місцеві державні адміністрації підзвітні та підконтрольні щодо повноважень делегованим ним відповідними районними та обласними радами. Місцеві державні адміністрації підзвітні та підконтрольні органам виконавчої влади вищого рівня [1].

Повноваження державних місцевих адміністрацій та порядок їх реалізації регламентовані Законом України "Про місцеві державні адміністрації" [2]. Зокрема, у ст. 1 Закону передбачено, що місцева державна адміністрація у межах своїх повноважень здійснює виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також виконує повноваження, делеговані їй відповідною радою.

Взаємодія органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної виконавчої влади є необхідним елементом системи державного регіонального управління.

Дослідивши форми взаємодії між органами місцевого самоврядування та місцевою державною виконавчою владою, необхідно вважати, що відповідно до чинного законодавства основним механізмом взаємодії між ними є делегування повноважень від органів місцевого самоврядування місцевим органам виконавчої влади, цей механізм взаємодій не відповідає реаліям сьогодні, що потребує розширення прав місцевого самоврядування та наділення його широким колом власних повноважень щодо вирішення питань місцевого регіонального значення.

Відповідно до положень ст. 14 Закону України "Про місцеву державну адміністрацію" місцеві державні адміністрації здійснюють повноваження місцевого самоврядування, делеговані ним відповідними радами. Передача місцевим державним адміністраціям повноважень інших органів супроводжується передачею відповідних фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, необхідних реалізації цих повноважень [2]. Види повноважень, які можуть бути делеговані до органів місцевого самоврядування (їх виконавчих органів), визначаються Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні" [3].

Як зазначає Т. Ященко, на основі аналізу норм Закону України "Про місцеву державну адміністрацію" можна робити висновок, що законодавець не відокремив ті повноваження, які можуть бути надані органам місцевого самоврядування [4]. Це питання врегульоване уповноважувальною нормою, що означає можливість надання місцевими державними адміністраціями органам місцевого самоврядування окремих повноважень, передбачених Законом України "Про державні адміністрації", але забезпечуючи фінансування їх виконання (ст. 143 Конституції України).

Види повноважень, які можуть бути делеговані органам місцевого самоврядування (їх виконавчим органам) визначені Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні" п. 1, п.п. 31 уповноважує сільських, селищних, місцевих рад "ухвалити рішення про передачу іншим органам повноважень щодо управління майном, що належить до комунальної власності відповідної територіальної громади, визначення між ними повноважень та умов їх здійснення" [3].

Відповідно, до ст. 27 "Повноваження виконавчих органів сільських, селищних, місцевих рад" пунктом "б" даним органам делегуються такі повноваження як; участь у здійсненні державної регуляторної політики; розгляд та погодження планів підприємств, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад; статистичний облік громадян; організація забезпечення надання адміністративних послуг.

У статті 28 серед делегованих повноважень є: здійснення згідно із законом контролю за дотриманням зобов'язань щодо платежів до бюджету на підприємствах та організаціях незалежно від форм власності; здійснення відповідно до закону контролю за дотримання цін та тарифів; сприяння у здійсненні інвестиційної діяльності на відповідній території.

Стаття 32 регламентує повноваження виконавчих органів місцевих рад у сфері освіти, охорони здоров'я, культури, молодіжної політики, фізкультури та спорту. Кількість делегованих повноважень більша за власні, деякі з них: забезпечення всіх видів освіти та медичного обслуговування; забезпечення пільговиків ліками; забезпечення видачі компенсації та ін.

На жаль, реалії сьогодні, в Україні говорять нам про слабкість функціональної спроможності місцевих бюджетів. Значний обсяг зобов'язань, які накладені на органи місцевого самоврядування, не фінансуються повною мірою через брак коштів та дефіцит бюджету.

Умови щодо обов'язкового супроводу делегування повноважень місцевим державним органам адміністрації, органам місцевого самоврядування фінансування їх здійснення зумовлено, насамперед тим, що за своїм характером повноваження, що передаються (делегуються) місцевим державним адміністраціям, є державним, відповідно, їх виконання насамперед накладаються на державы тобто, за рахунок державних коштів та інших державних ресурсів.

Отже, передаючи свої повноваження, держава має відшкодувати відповідному органу місцевого самоврядування їхню реалізацію, якщо така реалізація вимагатиме відповідного фінансування.

Чіткий розподіл функції та видаткових повноважень між органами державної, регіональної влади та місцевого самоврядування. Це необхідно для визначення відповідальності за повне та якісне фінансування певної функції. Такій розподіл повинен бути закріплений не лише в БКУ України, але і в Законі про місцеве самоврядування.

Необхідно використовувати різні інструменти для забезпечення достатку фінансових коштів для бюджетів кожного рівня влади. Має зберігатися і удосконалюватися ієрархічна система управління, яка б забезпечували підтримку депресивних територій (територій пріоритетного розвитку);

Сьогодні, практика визначення витрат не дозволяє встановити нормативно обґрунтовану потребу в коштах, на виконання делегованих державою повноважень органам місцевого самоврядування в надані громади громадських послуг. В розрахунках не передбачені витрати на розвиток регіонів, житлове — комунальне господарство, екологію.

Джерела

1. Конституція України. № 254 586–XIV від 09.04.1999 р.
2. Закон України № 586–XIV від 09.04.1999 р. "Про місцеві державні адміністрації".
3. Закон України № 280/97-ВР від 21.05.1997 р. "Про місцеве самоврядування в Україні".
4. *Ященко Т.* Взаємовідносини органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій з питань реалізації делегованих повноважень // *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 2 (29). С. 183–189.

В. В. СЕРВЕТНИК

???

ПОБУДОВА УСПІШНОГО ШЛЯХУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ПРИКЛАДІВ ІНТЕГРАЦІЇ КРАЇН СХІДНОЇ ЄВРОПИ ТА БАЛКАНІВ

1. Останні тенденції розширення політики та політичних настроїв держав-членів ЄС щодо майбутньої хвилі розширення

Зараз Україна має безпрецедентний рівень громадської підтримки в ЄС і рахується як справді європейська країна, яка захищає Європейські цінності на полях битв. Існує очевидний шанс століття для України, щоб зробити величезний крок вперед до свого розвитку в сучасну Європейську країну, і ми не повинні її втратити, через невдачі внутрішньої політики. Досвід країн Східної Європи та Балкан про це свідчить очевидно, що відкат у проведенні реформ та невиконання законів ЄС в країні призводить до "втоми від розширення" як у Брюсселі, так і в країнах-членах. І навпаки, політичні недосказаності з ЄС

через реформи може серйозно зашкодити зусиллям політиків країн-кандидатів продавати вдома реформи, керовані ЄС.

Верховенство права повинно бути головним пріоритетом для політичних еліт, громадян суспільства і простих громадян. Такі речі як захоплення держави олігархами, організована злочинність, політична корупція, упередженість судові рішення, обмеження ЗМІ, а також невдалі справи про реформи через слабкість інституцій є ключовими блокаторами України на успішне приєднання. Внутрішньополітична єдність щодо Стратегічного курсу на євроінтеграцію України була б плюсом для позитивного сприйняття України в Європі, і до збереження рівня європейської підтримки на шляху України до ЄС.

Сильні українські інституції та їх лідери які є впізнаваними в Європі, є вирішальними для підтримки постійних контактів з ЄС, упорядкування технічних процесів з Комісією та урядами держав-членів, а також формування позитивного іміджу України як успішного кандидата в ЄС. Одночасно з вступом до приєднання Україні також потрібно йти назустріч Угоди про асоціацію, погодитися з ЄС на необхідні оновлення.

Україна повинна зуміти організувати пряме охоплення скептично налаштованих країн-членів ЄС, які керуються власними політичними, економічними та політичними інтересами або просто не мають достатнього знання українських внутрішніх справ. Це згладить потенційні зони конфлікту, перш ніж вони офіційно сформулюють свою позицію на рівні Брюсселя.

2. Вплив методології на успіх країни-кандидата

Щоб уникнути негативного впливу країн-членів ЄС щодо переговорного процесу Україна повинна врегулювати всі можливі двосторонні суперечки з країнами-членами ЄС. Україна заздалегідь має зробити цілеспрямовані дипломатичні зусилля для забезпечення відкритих переговорів щодо приєднання та подальшого уникнення вето від будь-якої з держав-членів. Для України це може бути особлива проблема з такими країнами, як Угорщина.

Проміжні контрольні показники в розділах про верховенство права дуже важко зустріти через складність цих реформ і нечіткі формулювання, що допускають неоднозначність інтерпретації. Україна повинна зробити всі можливі політичні та переговорні зусилля, щоб скоротити цей список, а також почати якнайшвидше розпочати реформи, пов'язані з верховенством права наскільки можливо (наприклад, досвід Албанії), щоб уникнути перешкод пізніше.

Розвиток адміністративної спроможності є загальним контрольним показником для різних розділів в процесі переговорів. Ось чому Україна повинна бути готова інвестувати гроші та зусилля в інституційній спроможності розвитоку: апарат органів державної влади освіти і навчання, технічні засоби та обладнання, та розробка ІТ-систем.

3. Уроки країн Східної Європи та Балкан, які застосовуються до України

Україна може і повинна конвертувати поточне над позитивне європейське ставлення до країни та її європейського прагнення отримати політичну під-

тримку найвпливовіших держав-членів ЄС на шляху до вступу. Навіть фактор війни може служити позитивним важелем для залучення політичної підтримки для швидкого відкриття переговорів про вступ з Брюсселем.

Проте, нехтуючи технічними нюансами та саботування реформ, яких вимагає ЄС, Україна може зробити собі погану послугу і підірвати навіть найбільш оптимістичний початок переговорів про вступ.

Відданість України імплементації порядоку денного ЄС має бути сильним і країна повинна забезпечити відчутні результати якомога швидше, принаймні це має покращити ситуацію з інститутами демократії, верховенства права, питаннях боротьби з корупцією на високому рівні та зміцнення потенціалу державної служби. Для початку — впровадження антикорупційної та судової реформ повинно продемонструвати відносно швидкі перемоги, щоб переконати ЄС у серйозності відданості України та розблокуванню перемовин про вступ. Значний прогрес на самому початку процесу приєднання значною мірою сприяє плавному проходженню на інших етапах і до отримання адекватної фінансової та технічної підтримки з боку ЄС.

Не демократична практика або рішення пов'язані з військовими обмеженнями задля національної безпеки, повинні бути обумовлені реальними потребами та повинні обмежитися максимально можливими мірами, щоб все ще залишитись привабливими державам-членам.

Інституційна та адміністративна спроможність урядових і парламентських агентств, які зараз займаються Євроінтеграційними реформи мають бути належним чином посилено для вирішення проблем та викликів переговорів про вступ на політичному та технічному рівнях. Це базис, його потрібно підтримувати незважаючи на внутрішньополітичні зміни.

Ефективний діалог з окремими державами-членами ЄС на всіх рівнях (дипломатичний, урядовий, експертний тощо). Офіційні комунікації також слід налагодити між урядами. щоб уникнути зіткнень між українськими цілями вступу та внутрішньополітичними питаннями порядку денного держав-членів.

Складність приєднання до ЄС повинно бути добре донесено до українського суспільства щоб не викликати помилкових очікувань щодо так званого "швидкого приєднання" та "швидких позитивних результатів". Але також повинно відбутися і пояснення "плюсів" від членства в ЄС з метою залучення якомога більшої кількості активних громадян у процес модернізації країни.

Я. В. СТАРУЩЕНКО
аспірант, ННІУЕБ МАУП
https://orcid.org/0009-0008-5164-5075

АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУЛЬТУРНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН

З метою найбільш ефективного здійснення культурної політики в Україні, слід не лише враховувати її специфіку в національному просторі держави, а й також застосовувати досвід інших країн, яким удається вдало долати та уникати сучасних її негараздів. В наш час під впливом сучасних процесів глобалізації, інформатизації, посилення, з одного боку, культурної різноманітності, а з другого, інтеграційних процесів на рівні світового співтовариства, відбувається зміна орієнтирів щодо основних засад здійснення сучасної культурної політики.

У посткомуністичних країнах Східної Європи, на думку дослідника Ю. Юринця основи економічних та соціальних змін останніх років сприяли повній реконструкції "червоного ландшафту", який раніше використовували лідери культури, який в минулому використовувався керівниками культурної політики, тоді як у Японії, культурна індустрія, особливо медіа, виникають як значний переважно економічний сектор, і уявлення про культурний розвиток як культури "саке" все більше посилює складнощі в її розумінні [2].

Експерти ЮНЕСКО в контексті сучасних глобальних змін виділяють чотири основні аспекти культурної політики:

1. Перший аспект — це переконання, в епоху нових комунікаційних технологій проблеми копіювання художніх виробів стають все більш актуальними через захист авторських прав, запобігання піратству тощо. Вирішення цих проблем вимагає співпраці між країнами та всередині кожної країни у розробці та створенні ефективних засобів захисту від копіювання в епоху цифрових технологій [3].

3. Третій аспект культурної політики пов'язаний з культурною спадщиною. Культурна політика майже у всіх країнах світу має прерогативу захисту культурної спадщини, як матеріальної, так і нематеріальної. Світовий ринок також має значний вплив. Зокрема, посилення традиційних відносин між країнами сприяє можливості незаконної торгівлі культурними товарами.

Потреба в управлінні ресурсами зростає під впливом транснаціональних економічних сил, що виходять на ринок — корпорацій, фондів, державних організацій тощо. Зростає зв'язок між міжнародним транснаціональним розвитком та діяльністю відповідних установ, що підтримують культурні проєкти в окремих містах по всьому світу, а також на рівні місцевої культурної практики. Змінюється також можливість доступу до культурної спадщини.

Музейні колекції, створені під впливом комп'ютерних технологій, сприяють функціонуванню музеїв у зміненому середовищі, забезпечують "контактні зони" між культурами та доступ до широкої аудиторії порівняно з тим, що відбувалося в минулому.

4. Все це призводить до необхідності розгляду останнього аспекту культурної політики, сутність якої визначається роллю кіберкультури. Інформаційна революція має економічні, соціальні, культурні та політичні наслідки, які ще недостатньо значні та повністю усвідомлені як на рівні державного управління, так і самою особою. Існує небезпека погіршення економічної, соціальної та культурної нерівності. Щоб уникнути цієї небезпеки, слід чітко визначити сферу суспільних інтересів у кіберпросторі, а також забезпечити необхідний захист прав громадян. Хоча, як уже згадувалося, культурна політика безпосередньо пов'язана з новими комунікаційними технологіями, які з'являються у переважній більшості сучасних країн, розвиток такої політики в цих країнах ще тільки зароджується [1].

Підводячи підсумок, слід зазначити, що здатність відповідати на виклик глобальних економічних змін має бути спільною для реалізації культурної політики. Це відповідає розвитку сучасних країн достатніми внутрішніми та оборонними ресурсами для реагування на такі зміни. У цьому контексті дуже позитивний підхід, відповідно до нових соціальних можливостей, полягає у тому, щоб максимально використати зміни, щоб краще відповідати на культурні потреби суспільства. Культурна політика повинна не тільки протистояти змінам, але й ефективно ними керувати в контексті глобальних економічних та культурних трансформацій.

Джерела

1. Зарубіжний досвід залучення позабюджетних коштів на розвиток культури: аналіт. зап. В. Бакальчук, О. Кузьмук. Ін-т стратег. дослідж. при Президентові України. URL: http://old.niss.gov.ua/Monitor/February/2.htm
2. *Юринець Ю. Л.* Забезпечення культурних прав громадян засобами адміністративного права: автореф. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07 "Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право". Київ, 2010. 16 с.
3. Frequently Asked Questions on a Human Rights-based Approach to Development Cooperation // *United Nations publication*. Sales No. E.06.XIV.10.

Чжан ФЕНХАО
аспірант кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом (м. Київ),
609656594@qq.com

РОЗБУДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Об'єктивно, що вимоги європеїзації неминуче змінюють формат діяльності публічних службовців від закритості в прийнятті рішень, формалізму у взаємодії з громадськістю до відкритості й залучення зацікавлених сторін до процесу формування та реалізації публічного управління.

Науковці вказують, що європеїзація публічного управління — процес/явище, що відбувається в структурах державного управління держав-членів ЄС, що означає:

1) вплив права ЄС на процеси встановлення, застосування та тлумачення національного адміністративного права;

2) зміни у функціонуванні публічного управління відповідно до викликів, пов'язаних з процесом євроінтеграції.

Європеїзація відбувається на трьох рівнях. По-перше, європеїзація стандартів. Йдеться про європейську модель публічного управління, засновану на фундаменті цінностей і правилах функціонування демократичної держави, що виходить за межі країн ЄС. Більшість таких закономірностей коренить-ся в загальних процесах модернізації та демократизації суспільного життя, але деякі безпосередньо пов'язані з процесами євроінтеграції; в ЄС основні стандарти в цій сфері визначені, серед іншого Хартією основних прав — право на належне управління, що міститься в ній, а також Європейський кодекс належного управління.

По-друге, європеїзація завдань. Членство в ЄС пов'язане з необхідністю забезпечення повної сумісності служб та органів публічного управління держави з метою ефективного здійснення діяльності, що здійснюється в рамках ЄС. Це включає: зміст права ЄС, участь національної адміністрації в процесі прийняття рішень в ЄС, співробітництво національних адміністрацій у процесі координації європейської політики.

По-третє, європеїзація організаційних, процедурних та кадрових рішень. Право ЄС не регулює організацію публічного управління держав-членів з точки зору їхньої структури, завдань чи компетенції. З договірного принципу організаційної (інституційної) автономії держав-членів випливає, що рішення в цьому відношенні належать до їхньої виключної компетенції. Проте опосередкований вплив права ЄС на систему та адміністративні процедури на національному рівні слід вважати суттєвим на практиці.

Саме поняття європеїзації є досить неоднозначним на політико-правовому рівні. В юридичній літературі є розбіжності цього терміну, що вказують

на сутність цього процесу, які також відображають різні аспекти. Визначення європейського адміністративного права — тісно пов'язане з ним поняття з концепцією європеїзації. Тут достатньо зазначити, що відмінності стосуються головним чином всієї суб'єктивної сфери європейських організацій (Рада Європи та Європейський Союз), а також рівні стандартизації (стандартизація на європейському рівні — наднаціональна, або стандартизація на національному рівні) та напрямки впливу права (вплив національного законодавства на зміст європейських стандартів — напрямок знизу вгору, а також вплив європейського права на національні нормативні акти — напрям зверху вниз).

Найчастіше виділяють чотири типи таких відносин/впливів:

1) європеїзація зверху вниз, тобто вертикальний і однобічний вплив права до права європейських країн,

2) європеїзація знизу вверх, тобто вертикальний і однобічний вплив права Європейських країн до європейського права,

3) горизонтальна європеїзація, тобто горизонтальна та багатостороння взаємодія законів європейських країн,

4) ad extra європеїзація, тобто вплив європейського права на право держав за межами європейських і, можливо, міжнародних організацій.

Важливість європеїзації полягає в наступному:

- модернізація правових інститутів; примушування певних стандартів поводження адміністрації з громадянином;
- покращення та уніфікація статусу громадянин проти адміністрації;
- сприяння співпраці між еквівалентними органами влади та установами і органами ЄС.

Р. В. ШЕВЧУК

канд. мед. наук,
докторант кафедри публічного адміністрування, МАУП

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сполучені Штати витрачають на охорону здоров'я 16,4 % ВВП. Це чи не найвищий показник у світі. Слід зауважити, що великий розмір фінансування не завжди гарантує рівний та належний доступи всім громадянам до медичної допомоги. У 2018 році, понад 15 % американців, взагалі, були незастраховані. Причиною цьому була висока вартість страхування, втрата роботи, або неможливість отримати страхову субсидію. При цьому, громадяни без страхування можуть скористатися послугами некомерційних медичних центрів та невідкладних стаціонарів у лікарнях. Однак, часто вони їдуть звідти, не отримуючи належної допомоги. Такі установи можуть лише

оцінити загальний стан пацієнта та стабілізувати його, а не лікувати людину [1, *123*].

Страхування, також, не означає надання необмеженої кількості необхідних ліків. Більшість американців користуються певними програмами страхування і отримують так звану "керовану" допомогу. Через мережу посередників їх направляють до лікарів поліклінік, аптек, лабораторій, рентгенівських кабінетів та інших установ. Деякі програми страхування не охоплюють лікування хронічних захворювань. Третина американців отримує медичну допомогу за програмами страхування Медікейр та Медікейд, що фінансуються платниками податків. Медікейр — це національна програма страхування для людей, старших 65 років, та деяких людей, які знаходяться "за межею бідності". У 2017 році Медікейр надала послуги та ліки на суму близько 514 мільярдів доларів.

Медікейд — це спільна програма державних і федеральних урядів, яку вони спонсують. 23 % американців використовують цю програму. Робота програми, також, спрямована на надання страхування певним категоріям людей. Покриття Медікейд трохи ширше, ніж Медікейр, але не відповідає потребам кожного. Кожна держава вирішує, хто підпадає під цю програму [2, *56–61*].

Так, розглядаючи організацію охорони здоров'я у Сполучених Штатах Америки, варто зазначити, що головним недоліком її системи механізмів публічного управління є висока вартість медичної допомоги. Витрати на душу населення в Сполучених Штатах Америки становлять 7 290 USD на рік, що більше ніж у два рази перевищує середній показник серед індустріально розвинених держав. Тому, досвід Сполучених Штатів Америки показує, що запровадити приватне медичне страхування як основне джерело фінансування недоцільно, оскільки, можливі серйозні фінансові розбіжності в охороні здоров'я.

Принагідно також звернути увагу на систему механізмів публічного управління охороною здоров'я Німеччини, яка базується на добре структурованому медичному страхуванні, що складається з державного медичного страхування та страхування приватних фондів. Державне страхування має близько 89 % населення; приватне страхування — 9 % німців; 2 % населення отримують медичну допомогу за спеціальними державними програмами (військові, поліцейські). Фактичний внесок державного медичного страхування у загальні витрати на охорону здоров'я становить понад 60 %. Крім того, кошти надходять із інших складових системи державного страхування (із фондів пенсійного страхування, страхування від виробничих травм). Також, гроші надходять із державної скарбниці. Внески до державного медичного страхування збираються лікарняними фондами (незалежними органами самоврядування). Урядове агентство контролює їх діяльністю та керує нею.

Доцільно підкреслити, що основним джерелом фінансування охорони здоров'я у Німеччині є самоврядні регіональні та федеральні лікарняні фонди (gesetzliche Krankenkassen), які збирають внески та забезпечують фінан-

сування охорони здоров'я на рівні соціального забезпечення держави. Усі лікарні є некомерційними організаціями, які зобов'язані сплачувати членські внески та мають право встановлювати ставку внеску, необхідну для покриття витрат. Серед переваг німецької системи охорони здоров'я — висока якість наданої допомоги, сучасне медичне обладнання в установах профілактичної допомоги, належна кваліфікація медичних працівників і, що найголовніше, доступність медичної допомоги для всіх. Система медичного страхування забезпечує населення широким спектром безкоштовних послуг, включаючи амбулаторне та стаціонарне лікування, надання ліків за рецептом, забезпечення медичним обладнанням, оплату проїзду до медичного закладу тощо.

Джерела

1. *Гомон Д. О., Денисова А. В.* Зарубіжний досвід організації забезпечення охорони здоров'я // *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія: "Юридичні науки"*. 2016. № 4. с. 123 URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/3_2022/19.pdf
2. *Стеценко С. Г.* Медична реформа в Україні: право, політика, мораль // *Публічне право*. 2017. № 4. С. 57–61 URL: file:///C:/Users/%D0%90%D0%BD%D0%BD%D0%BD%D0%B0/Downloads/pp_2017_4_9.pdf

І. В. МАЦОЛА

аспірант кафедри публічного адміністрування, МАУП

ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Соціальні мінімуми є основою системи соціального забезпечення України. У законодавстві України поняття "соціальний стандарт" ототожнюється з поняттям "соціальний мінімум". Призначення соціального мінімуму в гарантуванні права на життя шляхом забезпечення мінімальних потреб організму. Поняття "соціальний стандарт" не може поєднуватися зі словосполученням "прожитковий мінімум". Оскільки, соціальний стандарт є гарантією високого рівня і якості життя громадян, де держава характеризуючи в суспільстві цільові настанови розвитку соціальних процесів зобов'язується забезпечити громадянам основні вимоги до обсягу та якості послуг, порядку й умови їх надання.

Наступним соціальним стандартом виступає мінімальна заробітна плата. Відповідно до законодавства України, рівень якої, не може бути нижчим від розміру реального прожиткового мінімуму. На думку доктора юридичних наук Пирога І. С. [1, *98*], таке визначення мінімальної заробітної плати порушує гарантоване Конституцією України "право на достатній життєвий рі-

вень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло" (ст. 48), а 40 % визначення мінімальної заробітної плати повинно гарантувати розмір пенсії, не нижчий від прожиткового мінімуму (рис. 1, рис. 2).

Отже, відповідно до законодавства України кожен прожитковий мінімум має своє призначення, і застосовується державний соціальний стандарт для визначення:

- механізму розроблення окремих державних соціальних програм та загальної оцінки рівня життя громадян;
- розмірів мінімальної заробітної плати, пенсії;
- розмірів соціальної допомоги сім'ям з дітьми та по безробіттю;
- стипендій та інших соціальних виплат законів України;
- права на призначення соціальної допомоги;
- державних соціальних гарантій і стандартів (наприклад, обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти та соціального обслуговування);

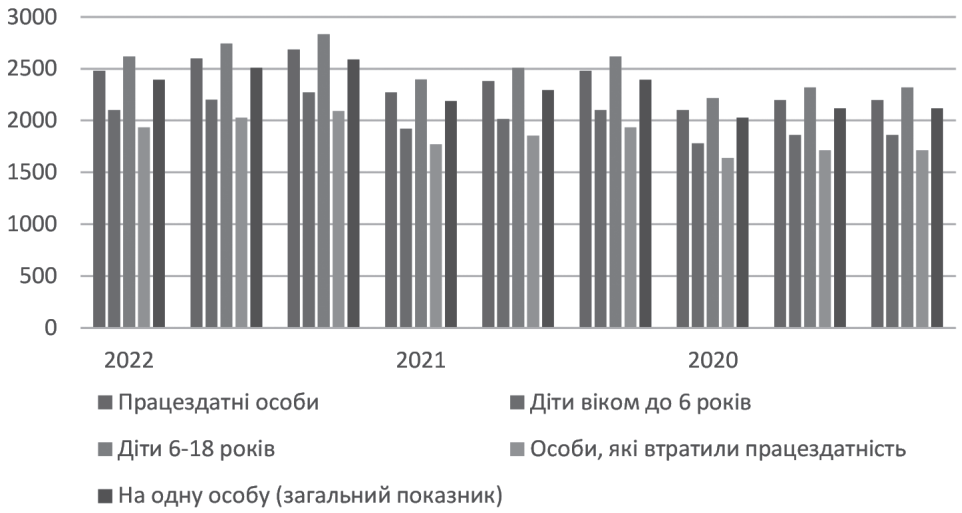


Рис. 1. **Прожитковий мінімум за 2020–2022 рр.** [розроблено автором на основі 2]

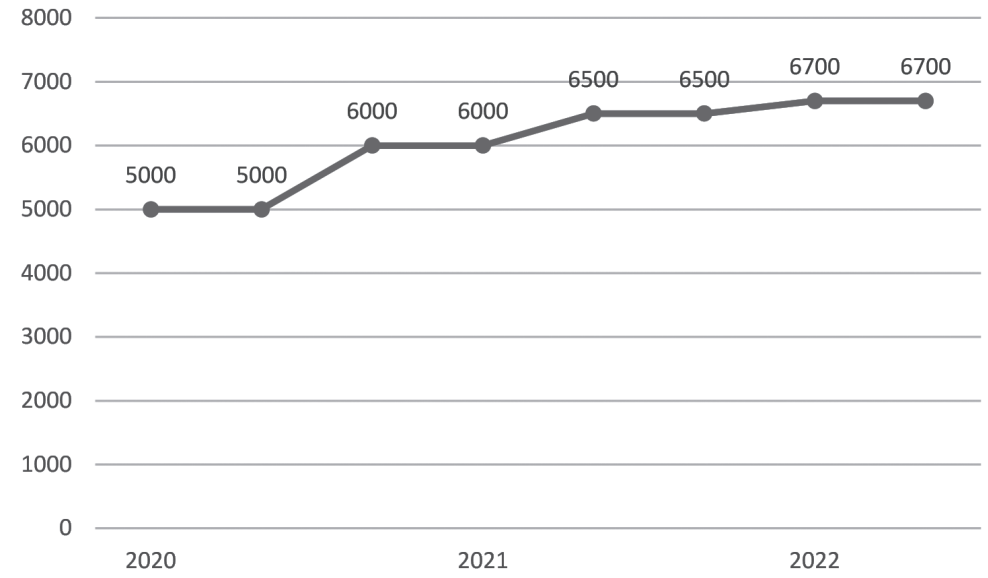


Рис. 2. **Мінімальна заробітна плата** [розроблено автором на основі 2]

- встановлення розміру та величини судового збору і неоподатковуваного мінімуму доходів населення;
- формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Від розміру прожиткового мінімуму (наприклад, 2022 р.), залежить:

- індексація заробітної плати (індексувати потрібно лише частину заробітної плати, що 100 % відповідає прожитковому мінімуму для працездатних осіб);
- розмір допомоги в зв'язку з вагітністю та пологами непрацюючими жінками (повинна становити не менше, ніж 25 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб);
- максимальний розмір допомоги по безробіттю не може перевищувати 4 прожиткових мінімумів для працездатних осіб;
- розміри мінімальної та максимальної пенсії за віком залежать від показника прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;
- розмір державної допомоги малозабезпеченим сім'ям, одиноким матерям, дітям, над якими встановлено піклування чи опіку, особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю;
- мінімальна гарантована сума аліментів (50 % прожиткового мінімуму для дітей відповідного віку).

У таблиці наведено цілі використання кожного з прожиткових мінімумів.

Цілі використання кожного з прожиткових мінімумів

<table>
<tr><th>Вид прожиткового мінімум</th><th>Призначення</th><th>Нормативно-правова база</th></tr>
<tr><td>Працездатні особи</td><td>Індексація заробітної плати, оподаткування (ПДФО, розрахунок податкової соціальної пільги, сума єдиного податку 1 групи), кваліфікація адміністративних та кримінальних правопорушень, розмір судового збору</td><td rowspan="4">1. Конституція України;
2. Закони України: “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”; “Про Державний бюджет”; “Про внесення змін до Закону України „Про Державний бюджет України; “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати”; “Про оплату праці”; “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям”;
3. Кодекс законів про працю України;
4. Податковий кодекс України;
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780 “Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення”;
6. Накази Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 03.02.2017 № 178/147/31 “Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму”</td></tr>
<tr><td>Діти віком до 6 років</td><td rowspan="2">Розрахунок соціальних виплат для підтримки малозабезпечених сімей, аліменти, допомога одиноким матерям</td></tr>
<tr><td>Діти 6–18 років</td></tr>
<tr><td>Особи, які втратили працездатність</td><td>Розрахунок пенсій (за віком, по втраті годувальника та ін).</td></tr>
<tr><td>Загальний показник</td><td colspan="2">Використовується в державній статистиці</td></tr>
</table>

Уряди різних країн використовують прожитковий мінімум для кожної категорії осіб, щоб зрозуміти, яка частка населення не може власними доходами забезпечувати свої базові потреби й тому потребує державної підтримки.

Отже, соціальний мінімум є невід'ємною частиною системи соціального забезпечення, яка гарантує підсилити та підтримати населення в яких немає змоги забезпечити первинними потребами.

Джерела

1. *Пирог І. С., Пирог С. С.* Соціальні стандарти як основа соціальної політики України // *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 2. С. 97–100.
2. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

А. М. ОПАЛЮК

здобувачка кафедри публічного адміністрування, ННІЕБ, МАУП

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Україна має дуже потужний освітній потенціал, з якого виходить вітчизняна освіта на світовий ринок освітніх послуг. Зміни відбувалися в Україні в умовах радикальних соціально-економічних перетворень, що стало передумовою становлення та розвитку ринку освітніх послуг в країні. Внаслідок процесів глобалізації, євроінтеграції та інформаційної революції національна система освіти зазнає трансформації, наближаючись до принципів Болонського процесу.

У контексті розвитку освітніх послуг в Україні характерним трендом є інтеграційний чинник, який пов'язаний з тим, що на ринку освітніх послуг національні освітні провайдери, які надають послуги обмежені державними кордонами, мають можливість експортувати освітні послуги до країн ЄС і навпаки. Процес євроінтеграції ставить перед вітчизняною освітньою системою серйозний виклик і водночас дає важливу можливість для розвитку ринку освітніх послуг в Україні [1].

У контексті реформ української децентралізації, сутністю яких є формування ефективних органів місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення та підтримки зрілого середовища життєдіяльності громадян [2], наголошуючи на тому, що роль і значення регіонального управління є важливими для розвитку місцевого самоврядування, в регіональному управлінні регіони виступають як адміністративно-територіальні одиниці — області, райони, міста. Необхідність регіоналізації, в тому числі й галузі освіти, зумовлена зростанням масштабів суспільного виробництва,

ускладненням управління та зниженням можливості врахування особливостей кожної адміністративно-регіональної одиниці на національному рівні.

Освіта, як вид економічної діяльності, є невід'ємною частиною української ринкової економіки. У такій системі державні кошти на освіту спрямовуються на утримання державних і комунальних закладів освіти, а не на стимулювання окремих видів освітніх послуг, що надаються закладами освіти, з урахуванням їх якості. Це результат старої планової радянської економічної системи.

Для забезпечення функціонування та розвитку освітньої галузі України формується національна освітня політика, спрямована на формування освіти як суспільного блага та інтелектуального та матеріального ресурсу суспільства, а також системи закладів освіти.

Процес формування концептуальних основ державної політики щодо розвиту освіти (визначення цілей, завдань, розробка механізмів реалізації освітньої політики) відбувається саме на вищому рівні, а на центральному, регіональному й місцевому рівнях вже відбувається сам процес реалізації політики шляхом впровадження в дію розроблених механізмів та здійснюється контроль за втіленням цієї політики.

Серед основних механізмів реалізації державної освітньої політики є такі:

• правовий — прийняття нормативно-правових актів та розробка засобів їх застосування;

• організаційний — створення й функціонування ефективної організаційної структури державно-громадського управління в освітній галузі;

• фінансово-економічний — розробка і використання інструментів економічної політики для розвитку галузі;

• кадровий — професійна підготовка кадрів для здійснення освітньої діяльності в навчальних закладах;

• соціальний — забезпечення соціального розвитку колективів закладів освіти та осіб, що отримують освітні послуги;

• мотиваційні — створення морально-психологічного підґрунтя і мотиваційних умов освітньої діяльності;

• матеріально-технічний — забезпечення умов для використання приміщень, земельних ділянок з боку навчальних закладів усіх форм власності та для отримання комунальних послуг;

• розроблення, виготовлення та постачання закладам освіти сучасного обладнання, засобів навчання для здійснення навчально-виховного процесу, комплектування фондів бібліотек тощо [3].

Зауважимо, що система освіти — це географічно інтегрована та функціонально взаємопов'язана група освітніх закладів, діяльність яких спрямована на розробку, надання та реалізацію освітніх процесів у формальній та/або неформальній освіті та може мати два типи структур:

• компонентну;

• територіальну.

Визначення національної політики в освіті забезпечують на законодавчому рівні:

• Конституція України;

• базовий Закон України “Про освіту” та спеціальні закони в сфері дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти;

• міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана парламентом України;

• укази Президента України та постанови уряду з питань освіти;

• Державна національна програма “Освіта” (“Україна XXI століття”), Національна доктрина розвитку освіти України, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року та ін.

Підзаконні нормативно-правові акти, відповідно до базового освітнього закону, “не можуть звужувати зміст і обсяг конституційного права на освіту, а також визначених законом автономії суб’єктів освітньої діяльності та академічних свобод учасників освітнього процесу”, а “листи, інструкції, методичні рекомендації, інші документи органів виконавчої влади, крім наказів, зареєстрованих Міністерством юстиції України, та документів, що регулюють внутрішню діяльність органу, не є нормативно-правовими актами і не можуть встановлювати правові норми”.

Структурно регіональна система освіти України не відрізняється від складових структур національної системи освіти, а навпаки, є її складовими частинами. Водночас РОС є територіально та просторово обмеженою, тобто має чітко визначені межі, в яких розташовані всі компоненти РОС.

Виникнення регіональних систем освіти зумовлене динамічною взаємодією історичних, геополітичних, соціально-економічних, територіальних і національно-культурних процесів у багатовимірному комунікаційному просторі. На процес їх формування впливають можливості регіону у сфері управління та використання результатів власної господарської діяльності, історико-культурні особливості території, специфічні умови зони етнічного контакту.

На українській території можна виділити чотири чіткі територіально-просторові організації: центральну, південну, західну та східну. Таким чином, передумовою здорової територіальної організації є набір взаємопов’язаних компонентів у її регіональному просторовому вимірі.

Тому на сучасному етапі розвитку цивілізації освіта стала основою інформаційного суспільства. Її роль у забезпеченні суспільного прогресу та регіонального розвитку постійно зростає, вона є складною, багатоаспектною та багатофункціональною. Зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві, вимагають нової парадигми освіти, створення нової моделі освіти як системи, що самоорганізується.

Освіта впливає на цивілізаційні зміни, які в свою чергу впливають на зміни в освіті:

• вказують на її значимість і пріоритетність в суспільному розвитку;

• вносять корективи в зміст освіти, щоб підготувати людину до конкурентного середовища;

• відбуваються зміни самого освітнього простору.

Організаційно-правове забезпечення публічного управління регіональними освітніми системами, дозволяє виявити наступне:

• у правовому полі закладені основи якісних змін системи освіти — від дошкільної до вищої освіти;

• реалізуються заходи зі змістовного наповнення освіти;

• закладені основи для створення нової системи управління освітою та її фінансування, організації інклюзивної та спеціальної освіти, інертизації та комп'ютеризації закладів освіти, електронної освітньої платформи та електронного навчально-методичного забезпечення освітнього процесу тощо.

Як наслідок, в Україні накопичилась велика кількість нормативно-правових актів у сфері освіти. Їх сума визначає освітню політику країни. Міжнародно-правові документи особливо вплинули на формування цієї політики, функціонування та розвиток національної системи освіти, де світові освітні тенденції закріплюються правовими нормами.

Джерела

1. *Павліха Н. В.* Особливості розвитку регіональних ринків освітніх послуг в Україні // *Економіка і суспільство*. 2018. № 15. С. 540–544.
2. Реформа децентралізації : Урядовий портал. Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizaciyi (дата звернення: 18.01.2023).
3. *Бульба В. Г., Поступна О. В., Степанко О. В.* Державна гуманітарна політика України щодо розвитку освіти: механізми реалізації // *Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр.* Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ "Магистр", 2013. № 2 (44). С. 7–13.

KAPELLISTA IRYNA

Candidate of Sciences in Public Administration,
Interregional Academy of Personnel Management

FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE AGRICULTURAL SECTOR IN UKRAINE DURING WAR

Since the beginning of the war in Ukraine, the agrarian sector faced a number of problems. Occupation of territories and lands suitable for growing agricultural crops, theft of grain and its export abroad, blocking of sea ports, destroyed elevators, farms, machinery and fires in fields, mined and occupied fields. But farmers continue to work, because Ukraine has to grow agricultural crops for domestic consumption and the international market, which depends on Ukrainian grain.

According to monitoring data, farmers were unable to sow some 250,000 hectares due to landmines in the de-occupied regions, which is approximately 1 mil-

lion tons of crops. As a result of the temporary occupation of Ukrainian territories, Ukraine lost an average of 25 % of agribusiness [1].

Due to logistics problems, farmers faced the problem of the impossibility of forward contracting for future grain. Most of the contracts are spot, i.e. payment by the fact: when the goods were delivered, then the funds were received. In July, Ukraine exported almost 3 million tons by rail and road. Exports from the ports began in August. As of mid-August, 570,000 tons of agricultural crops were exported by sea. Taking into account the fact that there is an international price for grain, the amount of logistics is deducted from it. Usually, the export methods are correlated with each other. Sea transport was the cheapest, rail transport was slightly more expensive, and road transport was the most expensive. Based on the fact that the ports were blocked, the grain was exported by river, rail and motor transport. Of course, maritime transport makes logistics cheaper. And therefore, the price that the farmer will receive for export will increase [3].

Export of agricultural crops in Ukraine reaches over $20 billion per year [2]. Before the war, the distribution among the exporting countries was as follows: 35 % — the European Union, 40 % — Southeast Asia, in particular China and India, and 25 % — the Middle East and North Africa. After the restoration of logistics, this distribution will be the same, because these regions are the consumers, but given that the world population is growing, the demand will also grow.

To ensure internal consumption needs, Ukraine needs 18 million tons of grain and 2 million tons of oilseeds, and we can export the rest, which is about 47 million tons of the new crop. therefore Ukraine. Therefore, we can cover the needs that arose as a result of the drought.

About 1.5 million grains were stored in the occupied territories, 530 tons of which were stolen by the occupiers. The storage volume of the elevators destroyed during the shelling was approximately 600–700 thousand tons, but at that time they were not completely filled.

In order to store last year's and this year's crops, the sale of which slowed down due to blocked roads, there was a need for additional granaries. It does not make sense to build large stationary elevators before the end of the war. Ukraine, with the funds of Canada and Japan, which allocated $40 million and $17 million, respectively, through the FAO, purchased grain for storage[1].

Therefore, the priority tasks for today are: to establish logistics, to enable farmers to continue to work and earn profits, to maintain business, to pay rent to peasants, and to ensure the employment of workers.

Taking into account the above, in order to ensure the effective functioning of the agricultural sector of Ukraine in the conditions of martial law, the following is necessary:

1) Searching for unused reserves and identifying alternative ways of increasing the volume of agricultural products sales;

2) searching for and setting up innovative logistic ways of realization and sale of agricultural products, food;

3) simplifying the access of agricultural producers to export trade tools under martial law;

4) preserving and improving the existing level of employment of the population in domestic rural areas.

References

1. https://delo.ua/agro/v-umovax-viini-skladno-rozraxovuvati-na-rekordni-vrozayi-ale-navit-zaraz-ukrayina-moze-zakriti-potrebi-jes-taras-visockii-minagro- 403031/
2. *Tiurina A., Kapelista I., Omelchenko A., Obykhod H. & Pavliuk S.* (2021). Sustainable economic development of Ukraine through the agro-sector growth // *Scientific Horizons*. 24(12). P. 92–101.
3. *Boyko V.* (2022). Ensuring the functioning of the agricultural market of Ukraine in the conditions of martial law // *Visnyk*. 1197.

О. М. СТАРОКОЖКО
канд. пед. наук, доцент, БДПУ

А. С. КРАВЕЦЬ
магістрант, БДПУ,
учитель інформатики КГ № 69

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ В РЕАЛІЯХ ВОЄННОГО СТАНУ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

На сучасному етапі становлення взаємин у системі управління закладом освіти постає актуальна проблема менеджменту в контексті сучасних реалій освітнього процесу в Україні. Оскільки повну відповідальність за процес організації роботи й навчання в освітньому закладі покладено насамперед на директора, беззаперечним приділяється увага управлінню в контексті воєнного стану в Україні, взаємовідносин між керівником, педагогами, учнями й батьками.

В системі освіти здійснюється освітній менеджмент — процес реалізації основних функцій і процесів управління освітою в конкретному закладі відповідно до цілей суспільства щодо свого майбутнього.

Публічне управління — це галузь практики та теорії, яка є ключовою для публічного адміністрування та зосереджена на внутрішній діяльності державних установ, зокрема на вирішенні таких управлінських питань, як контроль, керівництво, планування, організаційне забезпечення, забезпечення інформаційними технологіями, управління персоналом, та оцінка ефективності [2].

Традиційно до основних функцій управління закладом освіти відносять планування, мотивацію, організацію і контроль. В сучасних дослідженнях М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедуорі), та у сфері управління педагогічними

системами кількість функцій управління є варіативною: деякі дослідники окремо вирізняють такі функції, як цілепокладання, діагностичну, прийняття рішень, інформаційну, комунікативну, аналітичну [8].

Управління — це процес розподілу та руху ресурсів в організації з наперед заданою метою, за заздалегідь розробленим планом і з безперервним контролем результатів діяльності [10].

Управління освітою в нашій країні здійснюється на основі законів, постанов Верховної Ради, наказів, розпоряджень Президента, Кабінету Міністрів України, досягнень психолого-педагогічної науки і передового педагогічного досвіду [6].

Відповідно до Закону України "Про освіту", в Україні діють такі типи закладів загальної середньої освіти:

- початкова школа;
- гімназія;
- ліцей [3].

Ми розглянимо процес управління закладом освіти за типом "гімназія" в реаліях воєнного стану засобами інформаційно-цифрових технологій.

У зв'язку з повномасштабним вторгненням Російської федерації, проведення військових дій, початку розгорнутої війни проти України та українського народу від 24.02.2022 року в Україні запровадили воєнний стан по всій підконтрольній Україні території.

Воєнний стан — це особливий правовий режим, що вводять у країні або в окремих її місцевостях у випадку збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності, її територіальній цілісності. Воєнний стан передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення національної безпеки [4].

Під час воєнного стану заклад освіти зобов'язаний забезпечити здобуття освіти учням за формою, яка є найбільш безпечною для них. Форма організації освітнього процесу залежить від безпекової ситуації в кожному населеному пункті та вирішується військовою адміністрацією міста.

Пандемія коронавірусу вже змусила всіх освітян адаптуватись та перелаштувати свою роботу на дистанційний режим. Втім війна в Україні привнесла нові виклики — руйнування шкіл, вимушено переселені учні та педагоги, які навчаються і працюють у нових для себе школах по всій Україні та за її межами, "випадання" з освітнього процесу окремих дітей та цілих класів через повітряні тривоги, бойові дії та інші причини, пов'язані з війною.

Дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Процес організації дистанційної роботи та навчання в гімназії приймає директор на основі наказу Департаменту освіти з посиланням на листи, накази та розпорядження МОН України.

Процес управління закладом освіти під час запровадження воєнного стану, довелось розширювати, змінювати до відповідних наказів військової адміністрації міста. Найскладнішим чинником було організувати педагогічний колектив, згортувати роботу технічного персоналу. Весь персонал закладу було переведено в режим дистанційної роботи, використовуючи засоби сучасних цифрових технологій поступово було налагоджено повний зв'язок з кожним учасником освітнього процесу.

В умовах війни та постійних повітряних тривог складно дотримуватись сталого розкладу занять та календарно-тематичного планування. Тривале дистанційне навчання, робота педагогів має відбуватись із застосуванням спеціальних онлайн-платформ, використання інформаційно-цифрових технологій.

Інформаційно-цифрові технології варто розглядати як інтегративне поняття, в основі якого — поняття інформаційно-комунікаційних технологій та цифрових технологій. Слід зазначити, що ІЦТ застосовують достатньо широко, незважаючи на те, за яким напрямком відбувається процес управління та навчання в навчальному закладі.

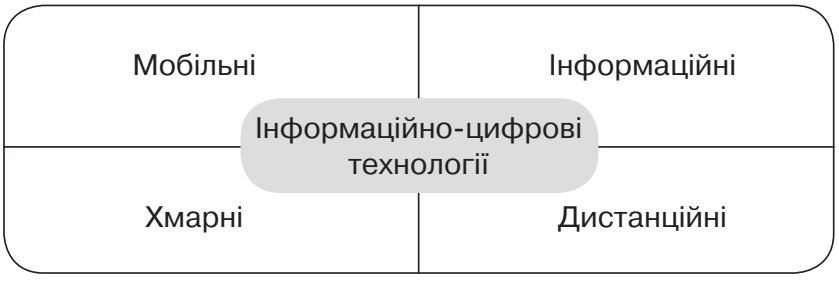
Мобільні технології — це широкий спектр цифрових і повністю портативних мобільних пристроїв (смартфонів, планшетних комп'ютерів, електронних книг тощо), що дозволяють здійснювати операції з отримання, обробки та поширення інформації [9] .

Інформаційні технології — це сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, інтегрованих з метою збирання, опрацювання, зберігання, розповсюдження, показу і використання інформації в інтересах її користувачів [7].

Хмарні технології — це технології розподіленої обробки цифрових даних, за допомогою яких комп'ютерні ресурси надаються інтернет-користувачеві на онлайн-сервері.

Технології дистанційного навчання — це технології створення, передачі і збереження матеріалів, організації і супроводу навчального процесу за допомогою телекомунікаційного зв'язку [1].

Таким чином, інформаційно-цифрові технології визначають реальну взаємодію адміністрації закладу з педагогічним колективом на відстані в реальному часі, що відображає всі притаманні навчальному процесу компоненти (організація навчання, цілі, зміст, методи контролю). Окрім того, сучасні цифрові технології являються провідними технологіями в процесі управління закладом в реаліях окупації, воєнного та карантинного стану в Україні.



Інформаційно-цифрові технології

Отже, використання інформаційно-цифрових технологій при управлінні закладом освіти дає змогу організувати процес навчання в будь-яких реаліях сучасності, вдосконалити процес навчання учнів, модернізувати процес управління, цифрозувати співробітників гімназії, забезпечити постійний доступ та контроль надходження достовірної інформації в період воєнного стану.

Джерела

1. *Биков В. Ю.* Проектний підхід і дистанційне навчання у професійній підготовці управлінських кадрів [Електронний ресурс]. URL: http://www.ime.edu-ua.net/cont/Bykov1.doc
2. Глосарій Програми розвитку ООН. URL: http://www.unpan.org/Directories/UNPublicAdministration (дата звернення 21.01.2020).
3. Закон України про освіту. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text
4. Закон України Про правовий режим воєнного стану. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text
5. Кодекс законів про працю України. ст. 602. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
6. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). К.: МАУП, 2000. 286 с.
7. *Кухаренко В. М.* Дистанційне навчання та умови застосування / В. М. Кухаренко, О. В. Рибалко, Н. Г. Сиротенко. Х., 2002. 320 с.
8. *Степанов О. М., Фіцула М. М.* Основи психології і педагогіки: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2006. 520 с.
9. *Терещук С. І.* Технології мобільного навчання: проблеми та шляхи вирішення [Електронний ресурс]. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6914/1/VchdpuP_2016_138_40.pdf
10. *Шатило О. А.* Публічне адміністрування: конспект лекцій. Житомир: Кафедра менеджменту організацій і адміністрування ДВНЗ ЖТУ.

Л. М. ДІДИК

магістр спеціальності "Публічне управління та адміністрування", Поліський національний університет, м. Житомир

КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНО-ВЛАДНИХ ВІДНОСИН

Публічно-владні відносини — це відносини, що виникають у ході здійснення публічної влади у суспільстві [3]. За її допомогою відбувається керування справами громадянського суспільства. У здійсненні публічної влади беруть участь держава та інститути, що утворюють політичну систему суспільства

(політичні партії та рухи). Державна влада займає головне місце серед інших проявів влади. Це пояснюється специфікою державної влади, механізму її реалізації та відносин, що виникають на її основі. Особливостями даної влади є всеосяжний характер, суверенність та єдність.

Конституційно-правові аспекти функціонування державної влади становлять основний зміст усіх конституцій демократичних держав [4]. Цьому присвячені дослідження [1; 4] про правову основу функціонування голови держави, парламенту, уряду, судової влади, про державний устрій. Основні принципи демократичного устрою державної влади у світі — це принцип поділу влади і суверенітету народу. Вони зафіксовані у всіх конституціях демократичних держав. Так було в п. 3 ст. 1 Конституції Греції [4, *58*] встановлено, що вся влада походить від народу, існує для народу і здійснюється відповідно до приписів Конституції [4]. Французька Конституція у ст. 3 [4, *96*] стверджує належність національного суверенітету народу, який здійснює його через своїх представників та за допомогою референдуму.

Жодна окрема особистість не може привласнити собі здійснення суверенітету. Норми конституції зазвичай фіксують найважливіші елементи політичної системи — держава, політичні партії та інші, а й закріплюють порядок діяльності політичної системи, основи взаємовідносин між її елементами. Інакше кажучи, конституційне законодавство визначає основи політичного процесу у суспільстві, тобто. форми, способи та напрями політичної діяльності її суб'єктів.

Демократична держава сприяє розвитку місцевого самоврядування, вирішує конфліктні ситуації за допомогою судових органів чи спеціальних процедур. Можливість використання силових методів управління допускається у виняткових випадках у встановленому законом порядку та за реальної загрози зовнішньої безпеки країни. Закріплюючи демократичний характер держави, ст. 5 Конституції [2] визнає носієм суверенітету та єдиним джерелом влади в нашій державі є її народ, "який здійснює свою владу як безпосередньо (шляхом референдуму та вільних виборів), так і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. В Україні на конституційному рівні" [2] закріплено структурний принцип поділу влади на три гілки (законодавчу, виконавчу та судову), органи яких є самостійними. Для розуміння природи владного спілкування та специфіки сучасних відносин між людьми з приводу державної влади необхідно торкнутися питання про її походження та публічний характер.

Нерідко не береться до уваги, що публічна влада в її сучасній формі, як влада публічна, має не таку вже тривалу історію порівняно з додержавними структурами управління та самоорганізації, що існували, починаючи з появи в епоху пізнього палеоліту близько 40 тисяч років [3, *18*].

Тим часом кожна з видів публічної влади об'єктивно має своє функціональне призначення в суспільстві. Пов'язано це з наявністю певних груп інтересів кожного громадянина України. Дійсно, будь-який громадянин однаково зацікавлений у безпеці всієї держави, а отже, у проведенні відповідної державної політики з боку державних органів влади (зовнішньої, економічної,

правової, екологічної, соціальної), у захисті традицій, обліку природних, економічних, культурних та інших регіональних особливостей його проживання, що покликані забезпечити органи влади держави, і, звичайно ж, — у створенні комфортних та гідних умов його безпосереднього проживання — у місті, селищі, селі тощо, що є функцією органів місцевого самоврядування.

Узгоджене функціонування всіх владних структур у державі має враховувати різноманіття індивідуальних, колективних, територіальних, політичних та інших інтересів громадян, щоб сприяти забезпеченню прав і свобод кожної людини та розвитку суспільства загалом.

На жаль, процес злагодженого функціонування всіх підсистем публічної влади, процес реалізації конституційних норм для ефективної взаємодії різних владних рівнів фактично йде повільно. Наявність відмінностей у функціональному призначенні трьох видів влади є основною відмінністю сучасного державного устрою держави. Саме звідси випливає одна з головних проблем інституціалізації місцевого самоврядування здійснити таке розмежування повноважень між різними видами публічної влади, щоб кожен вид влади виконував свої, об'єктивно існуючі функції та завдання на користь населення країни.

Джерела

1. *Антонович М. М.* Українська революція гідності, агресія РФ і міжнародне право : монографія / Укр. асоц. міжнар. права / за заг. ред. О. В. Задорожній. Київ : К.І.С, 2014. 1013 с.
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254. URL : http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi. (дата звернення: 11.11.2022).
3. *Теплюк М.* Публічна влада в Україні : визначення поняття і конституційно/правова природа // *Право України*. 2009. № 5. С. 6–22.
4. *Чижмарь Ю. В.* Національне та міжнародне право: теоретико-правові проблеми : монографія. Харків : Диса плюс, 2015. 472 с.

Г. В. КОСТРІКІНА

студент ОС "Магістр", спец. "Публічне управління та адміністрування", Поліський національний університет

АНАЛІЗ ПРОГРАМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЇХНЬОГО ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Емоційний інтелект (EQ) є вкрай важливою якістю для кожного, хто здійснює трудову діяльність в сфері "людина – людина", що повною мірою стосується публічних службовців. Приміром, результати дослідження Де-

мірель Явуз та Садикової Гузелі (Університет Кастамону, Кастамону, Туреччина) [1, *78*] доводять наявність прямого взаємозв'язку між емоційним інтелектом як здатністю до самоусвідомлення власних емоцій та їх регуляції та довірою на робочому місці державного службовця.

Психологи виділяють 4 компоненти емоційного інтелекту, кожен з яких має свої складові [2, *81*]:

- Розуміння власних емоцій (самоусвідомлення емоційних станів, вербалізація емоцій, емоційне розкриття).
- Розуміння емоцій інших (розпізнавання емоцій через експресію, інтуїтивне розпізнавання емоцій, або емпатія).
- Управління власними емоціями (саморегуляція, вираження емоцій, управління стресом, контроль експресії).
- Управління емоціями інших (вміння встановлювати емоційний контакт, вплив на емоції інших).

Ми поставили перед собою завдання проаналізувати зміст навчальних програм підвищення кваліфікації державних службовців, які розміщені на Порталі управління знаннями Національного Агентства України з питань державної служби в розділі "Професійне навчання" [3], на предмет компонентів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту.

Станом на 25.11.2022 року на Порталі було зареєстровано 1121 навчальну програму. Для звуження бази дослідження ми застосували наявні на порталі фільтри, зокрема, за напрямами навчання та за компетентностями, які покликана формувати та чи інша програма. Серед переліку компетентностей, яких набувають в ході професійного навчання державні службовці, ми виділили ті, які мають стосунок до емоційного інтелекту, а саме: адаптивність, ведення діалогу, ведення ділових переговорів, ефективність координації з іншими, ініціативність, командна робота та взаємодія, комунікація та взаємодія, лідерство, мотивація, самоорганізація та самостійність в роботі, стресостійкість, тактовність та повага до інших точок зору.

За допомогою фільтру "Напрямок" ми відсіяли ті програми, які, на нашу думку, не мають відношення до розвитку емоційного інтелекту (такі, як Впровадження стандартів захисту персональних даних, Електроенергетика та теплопостачання тощо).

В результаті ми отримали вибірку з 48 програм, зміст яких проаналізували на предмет включення в них питань, спрямованих на розвиток компонентів емоційного інтелекту.

При ознайомленні зі змістом програм з вибірки ми виявили, що в 12 з них не представлена тематика, яку можна віднести до такої, що спрямована на розвиток EQ. Тематика 36 програм, що залишились, розподілилась у відповідності до компонентів емоційного інтелекту (див. табл.).

Ще 4 програми містили модулі під загальною назвою "Емоційний інтелект", що має передбачати роботу над формуванням всіх чотирьох компонентів EQ.

Аналіз змісту програм навчання (підвищення кваліфікації) публічних службовців виявив наступне:

Компоненти емоційного інтелекту	Знання, вміння, навички, що формуються у слухачів курсів	Кількість програм, спрямованих на формування EQ
Розуміння власних емоцій	Недопущення емоційного вигорання	4
	Протидія маніпулятивному впливу	3
	Ефективна міжособистісна комунікація	15
Управління власними емоціями	Управління стресом	3
	Ефективна міжособистісна комунікація	15
Розуміння емоцій інших	Запобігання конфліктів, медіація	13
	Ефективна міжособистісна комунікація	15
	Психодіагностика	1
Управління емоціями інших	Лідерство	12
	Запобігання конфліктів, медіація	13
	Ефективна міжособистісна комунікація	15
	Мотивація персоналу	2

1. Компоненти, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту містяться лише в 36 програмах з 1121, що складає всього 3,2 %.
2. Тематика програм, які містять відповідні модулі, спрямована в більший мірі на управління емоціями інших, ніж на усвідомлення власних емоційних станів та управління ними.
3. Лише поодинокі навчальні програми містять тренінгові заняття, які є вкрай необхідними для формування компетентностей емоційного інтелекту.

На думку авторів, система підвищення кваліфікації публічних службовців потребує удосконалення в сенсі включення в навчальні програми більшої кількості модулів, спрямованих на підвищення емоційного інтелекту і, зокрема, таких, що спрямовані на формування навичок самоусвідомлення власних емоцій і регуляції власних емоційних станів, а також включення в програми більшої кількості тренінгових занять.

Джерела

1. *Демірель Явуз, Садикова Гузель.* Взаимосвязь эмоционального интеллекта и доверия на рабочем месте у госслужащих // *Организационная психология.* 2021. Т. 11. № 4. С. 78–96.
2. *Дерев'янко С. П.* Феноменологія емоційного інтелекту: навч.-метод. посіб. зі спецкурсу "Феноменологія емоційного інтелекту" для студ. вищ. навч. закл. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 312 с.
3. Портал управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби. URL: https://pdp.nacs.gov.ua (дата звернення: 25.11.2022).

С. С. СИДОРЕНКО
аспірант каферди публічного управління та адміністрування, МАУП
https://orcid.org/0000-0002-3362-0607

ГЕНЕЗА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ РОЗВИТКУ БЕЗБАР'ЄРНОГО ПРОСТОРУ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Дослідження генези історичного досвіду публічного управління безбар'єрної освіти й аналіз досліджень вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок, категоріальний аналіз генези проблеми в науковій літературі дали змогу уточнити поняття "публічне управління. Управління розвитком безбар'єрного простору у закладах освіти України, як організовану самостійну частину управління розвитком безбар'єрного простору у закладах освіти України, її загального процесу державного управління, котра включає цілеспрямоване вироблення, прийняття та реалізацію організуючих, регулюючих, координуючих, контролюючих і мотивованих впливів на сферу освіти.

Зазначені теоретичні виміри публічного управління безбар'єрною освітою уможливлюють визначення певної логіки пізнання її необхідних умов для вивчення концептуальних парадигм етимології (походження та семантики) змісту поняття " генезис від (від грец. *genesis* — походження) — процес виникнення, освіти, становлення та розвитку в часі якогось природного чи соціального явища, засад формування й здійснення державної освітньої політики в Україні.)

Тож систему публічного управління моніторингом якості стану безбар'єрної освіти з визначенням вимог до неї (вибір номенклатури показників якості життя повинен здійснюватися в системі "категорія – поняття – показники – індикатори", включати мінімально можливий набір компактних, доступних до розуміння і виміру соціально-економічних, утилітаристських індикаторів, безпосередньо пов'язаних з якістю життя, передбачати можливість застосування математичного апарату та ін.) на основі аналізу зарубіжної теорії та практики державного управління якістю життя.

Вочевидь, варто зазначити поняття, які в сучасних дослідженнях мають синонімічну змістову наповненість, яка не завжди відповідає термінологічній. Так, в педагогічних дослідженнях інтеграція виступає в якості важливої методологічної категорії. Вона спрямована на забезпечення цілісності освітнього процесу, освітніх систем та системи освіти в цілому

Отже, **безбар'єрна освіта** — це система освітніх послуг, що ґрунтується на принципі забезпечення основного права дітей на освіту та права здобувати її за місцем проживання, що передбачає навчання дитини з особливими освітніми потребами в умовах загальноосвітнього закладу. Одним із головних завдань безбар'єрного простору є відгук на широкий спектр освітніх потреб в шкільному середовищі та поза його межами.

Дослідження генезису механізмів публічного управління безбар'єрністю навчання у закладах освіти в Україні засвідчило що означене ратифіковано основними міжнародними документами у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю, згідно зі світовими стандартами освіти, соціального захисту та охорони здоров'я. Стаття 24 Конвенції ООН про права людей з інвалідністю, визначає обов'язок держави щодо реалізації публічного управління безбар'єрною моделлю освіти тобто вказана модель передбачає отримання освіти учнями або студентами з інвалідністю та учнями або студентами з особливими освітніми потребами, в умовах коли вони навчаються в загальному освітньому просторі за місцем свого проживання. Вказане є альтернативою інтернатній системі, за якою вони утримуються та навчаються окремо від інших дітей, або домашньому та індивідуальному навчанню. Переваги безбар'єрного навчання:

1. Усуваються бар'єри в системі освіти та системі підтримки дітей з особливими потребами.

2. Батьки залучені до процесу навчання.

3. Діти з особливими освітніми потребами отримують можливість для нормальної соціалізації, розвитку своїх сильних сторін і талантів та подальшої інтеграції в суспільство, вступ до професійних та вищих навчальних закладів.

4. У дітей з особливими освітніми потребами формуються соціальні компетенції для налагодження дружніх стосунків з ровесниками у школі та поза її межами; моделюються належні способи взаємодії з колективом.

5. Створюється атмосфера спокійного прийняття відмінностей інших людей.

Генезис інтеграційних форм безбар'єрного навчання дітей з особливими освітніми потребами буде неповним, якщо не дослідити визнання цього явища в багатьох країнах світу. Інклюзія (від англ. *inclusion* — включення, залучення) — процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі. Потребу збільшення участі відчувають насамперед ті, що мають фізичні чи ментальні порушення.

Інклюзивна освіта — це система освітніх послуг, що базується на принципі забезпечення основного права дитини на освіту та права навчатися за місцем проживання в умовах загальноосвітнього закладу.

У різних країнах світу інклюзивна форма навчання дітей з особливими освітніми потребами існує понад 50 років і стала вже світовою тенденцією. До країн із найбільш досконалим розвинутим законодавством у галузі інклюзивної освіти належать: Канада, Кіпр, Данія, ЮАР, Іспанія, Бельгія, Швеція, Великобританія, США. У цих країнах законодавство підтримує інклюзивну освіту з кінця 1960-х рр. і акцентує увагу саме на соціалізацію "особливих" дітей, в результаті якої вони стають повноправними членами суспільства.

Україна не може сліпо скопіювати досвід інших країн через різні економічні, етнографічні умови та різний менталітет, вона створює свій шлях розвитку інклюзивного навчання. Вперше в Україні про інклюзивну освіту заговорили в 1998 р., коли Всеукраїнським фондом "Крок за кроком" створена перша програма "Залучення дітей з особливими потребами в освітнє середовище",

яка спрямовувалася на розробку ефективної моделі забезпечення успішного навчання дітей з особливими освітніми потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу. В Україні сьогодні найбільш вживаним у науковому обігу є поняття "інклюзивна освіта", тому проблематика соціальної й освітньої інтеграції та інклюзії розробляється саме у цьому контексті. Інтеграцію та інклюзію розуміємо як поступові, взаємно перехідні та невід'ємні фази одного процесу входження людини з інвалідністю у соціальне та освітнє середовища, у ході реалізації яких вирішуються різноманітні завдання: спочатку забезпечується присутність (інтеграція) у незмінному, пристосованому до потреб здорових людей середовищі, а в подальшому відбувається повне включення (інклюзія) в освітню систему й соціальне середовище, які зазнають зміни відповідно до потреб людини з інвалідністю. Поєднує ці поняття те, що у процесі інтеграції, як і інклюзії, виникає необхідність зробити освітню систему достатньо гнучкою, аби вона могла відповідати запитам різних категорій людей, зокрема особам з інвалідністю.

Малодослідженими залишаються найважливіші аспекти соціально-педагогічної роботи з молоддю з особливими потребами: недостатньо розроблені педагогічні технології соціально-педагогічної роботи з молоддю з особливими потребами в умовах інклюзивного освітнього простору ВНЗ, що спрямовані на розвиток соціальної активності цієї категорії студентів та їхню інтеграцію в середовище навчального закладу, а також забезпечують надання соціально-психологічної та інформаційно-консультативної допомоги педагогічним працівникам, які створюють умови для соціалізації цих студентів.

Вочевидь, варто означити поняття, які в сучасних дослідженнях мають синонімічну змістову наповненість, яка не завжди відповідає термінологічній. Так, у дослідженнях генезис інтегрується безбар'єрною освітою і виступає в якості важливої методологічної категорії. Вона спрямована на забезпечення цілісності освітнього процесу, освітніх систем та системи освіти в цілому

Саме ці механізми публічного управління стверджують безбарєрну освіту як сучасну систему соціального устрою. На сучасному етапі суспільство визначилось у визнанні прав осіб з порушеннями психофізичного розвитку на повноцінну участь у суспільному житті і намагається усвідомити необхідність створення умов для повноцінної реалізації цього права. Ці сучасні соціальні установки презентовано в Саламанкській Декларації: "Тенденції в галузі соціальної політики в останні два десятиріччя полягали в тому, аби сприяти інтеграції та боротися з відчуженням. Залучення та участь мають вирішальне значення для людської гідності, а також для дотримання прав людини" [4].

Таким чином, інтеграційні процеси дітей в загальноосвітнє середовище в Україні набирають обертів. Тільки за попередньою оцінкою впродовж року реалізації у тестовому режимі програми "Нової Української школи", кількість охоплених системою інклюзивної освіти в Україні збільшилось у два рази. Це означає, що такими темпами протягом десяти років ми можемо вийти на загальноєвропейські показники долучення до безбар'єрного навчання дітей з особливими потребами. Незважаючи на негативний досвід низки освітніх

закладів, відповідні напрямки розвиваються у цілій низці шкіл та ВНЗ України — від спеціалізованих програм до регіональних ініціатив місцевої влади. Позитивом є також те, що триває активна робота у форматі взаємодії держави та роботодавців у напрямі працевлаштування людей з інвалідністю, у планах збільшення квот на держзамовлення для осіб з особливими потребами та їх подальше працевлаштування.

Джерела

1. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державного стандарту початкової загальної освіти для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку" від 05.07.2004 р. № 848. [Електронний ресурс]. Режим доступу: 848-2004-%D0%BF
2. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів" від 8.12.2006 р. № 1686. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ 1686-2006-%D0%BF
3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах" від 15.08.2011 р. № 872. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF.http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/
4. *Транченко О.* Можливості оптимізації навчання дітей зі зниженим слухом в умовах інклюзивного навчального закладу // *Дефектологія*. 2009. № 2. С. 8–11.

Д. Д. СТОЯНОВИЧ

аспірант кафедри публічного адміністрування,
kafedrapa@ukr.net

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ ОБСТАВИН ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО ВЕКТОРУ УКРАЇНИ

Прогресивний розвиток сучасного суспільства неможливий без еволюції структурних елементів публічного управління та всіх сфер його життєдіяльності, а також удосконалення забезпечення національної безпеки. Ефективність публічного управління в умовах надзвичайних обставин напряму залежить від ефективності механізмів, які використовуються при формуванні управлінської системи. Отже, розвиток механізмів публічного управління в умовах надзвичайних обставин є одним із пріоритетних завдань державної політики особливо в сучасних умовах.

На протязі всієї історії розвитку цивілізації кожна держава змушена займатися пошуком найбільш ефективних засобів протидії постійно виникаючих надзвичайних обставин. На початку свого становлення і розвитку основну і, мабуть, єдину загрозу для держави та суспільства становили природні

катаклізми. З розвитком технічного прогресу до загроз людства додалися техногенні аварії та катастрофи.

Слід зазначити, що сукупність обставин, таких як масштабні надзвичайні обставини як на території нашої держави, так і поблизу її кордонів, дії кримінальних організацій, окремих представників політичних еліт, цілком ймовірно, можуть призвести до виникнення небезпечних факторів, здатних впливати на суспільну безпеку, стабільність економічного розвитку, безпеку держави в цілому, а отже усунення навмисних деструктивних дій може вимагати відмінного від звичайного способу врегулювання ситуації, управління нею, в тому числі й іншого політико-правового впливу з використанням, наприклад, інституту надзвичайних обставин.

Наявність цього інституту, як правило, обумовлено виникненням різноманітних надзвичайних обставин: надзвичайні явища та пригоди природного, техногенного характеру, соціально-політичні, кримінальні події, що вимагають тимчасової зміни правового статусу органів публічного управління, а також суб'єктів правовідносин, і відповідно, встановлення своєрідних режимів діяльності, обмеженість окремих прав та свобод громадян з ціллю унормувати обстановку в окремому регіоні та у державі вцілому. Отже, дослідження механізмів публічного управління в умовах надзвичайних обставин вимагають особливої уваги як науковців, так і практиків. Саме тому сьогодні важливо акцентувати увагу на правовій складовій, що дозволяє конкретизувати і більш поглиблено дослідити питання у сучасному суспільстві, що стосуються безпосередньо надзвичайних обставин, що викликають введення режиму надзвичайного стану в країні, а також спільної діяльності спеціальних підрозділів та органів в умовах надзвичайних обставин у разі виникнення масових заворушень, терористичних актів, масштабних надзвичайних явищ, які становлять небезпеку для життя та здоров'я людей.

Будь-яка сфера суспільних відносин вимагає належного правового регулювання, що полягає в потребі балансу упорядкування зазначених відносини та координації діяльності для набуття реального соціального блага. Завдяки праву діяльність суб'єктів правовідносин є підпорядкованою регулюючому впливу, що забезпечує реалізацію фундаментальної мети публічного управління — упорядкуванню суспільних відносин.

Сучасний стан національної безпеки та загроза виникнення надзвичайних обставин вимагає від органів публічної влади якісної та послідовної реалізації правових норм серед яких особливе місце посідають правові норми надзвичайного законодавства. В умовах підвищення рівня внутрішніх та зовнішніх загроз безпеці в державі велике значення відіграє нормативно-правове та організаційне забезпечення діяльності органів публічного управління в особливих надзвичайних умовах.

Розглядаючи питання правового регулювання надзвичайних обставин, слід відзначити, що в науковців відсутня єдність щодо цього поняття. Якщо порівнювати поняття "надзвичайна ситуація" та "надзвичайна обставина", то ці поняття досить схожі за своїм змістом — вони створюють обстановку, але вони відрізняються за явищами, що їх утворили (надзвичайні ситуації вини-

кають унаслідок природних, техногенних і біогенних подій, а на виникнення надзвичайних обставин здійснюють вплив й інші події, що мають соціальний, кримінальний або політичний характер) та визначається, що термінологічне поняття "надзвичайна обставина" є значно ширшим за поняття "надзвичайна ситуація". Таким чином, надзвичайні ситуації є складником надзвичайної обставини.

ТАЙЄР АМРО
аспірант кафедри публічного адміінстрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом

МОДЕЛІ КОМУНІКАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Комунікація в публічному управлінні є процесом обміну інформацією про публічне управління, включаючи реалізацію влади та політики. Цей процес не обмежується лише системою публічного управління, а також включає громадян і організації, які не належать до цієї системи, але мають інтерес до публічних справ.

Актуальність теми полягає в тому, що ефективна комунікація є ключовим елементом успішного функціонування будь-якої системи управління, включаючи систему публічного управління. Органи публічного управління повинні забезпечувати якісну комунікацію з громадськістю, між собою та з іншими організаціями, а на сьогоднішній день — з міжнародними партнерами, щоб забезпечити ефективну роботу та взаємодію. Розуміння різних моделей комунікації може допомогти в покращенні комунікаційних процесів у публічному управлінні, що сприятиме поліпшенню якості прийняття рішень та підвищенню рівня задоволеності громадян.

Згідно з теорією Карла Дойча, комунікація між людьми є взаємодією, яка залежить від соціального контексту і вимагає спільної діяльності для досягнення спільної мети. Отже, державні управлінці можуть застосовувати ці принципи для покращення взаємодії зі спільнотами і громадами, з якими вони працюють.

Італійський вчений, філософ Умберто Еко вважає: семіотика вивчає культурні процеси комунікації. Він писав про те, що семіотика може допомогти у розумінні різних способів сприйняття та інтерпретації інформації, які є характерними для різних культур і груп людей. Його визначення комунікативного процесу випливає з прийнятого в техніці "переміщення сигналу (і необов'язково знака) від джерела (через передавач по каналу) до місця призначення". Відтак комунікацію він протиставляє сиґніфікації як незалежній від будь-якого комунікативного акту. Він також подає стандартне визначення

знака, яким вважається “все, що на підставі раніш укладених соціальних домовленостей може бути прийняте як щось, що стоїть замість чогось іншого”.

Теорія У. Еко є важливою для державного управління та політичної комунікації, оскільки вона допомагає зрозуміти та аналізувати символічні системи, які використовуються в цих сферах, та уникнути можливих конфліктів та публічних непорозумінь.

Одним з основних чинників ефективності публічного управління в Україні є наявність ефективної комунікації. Узагальнення класичних моделей комунікативної діяльності публічного управління та адміністрування (математичної, моделі знака, політичної, соціологічної, семіотичної тощо) з виокремленням сильних сторін матиме результат для створення моделі та стратегії комунікативної діяльності публічного управління та адміністрування. Важливим є використання класичних моделей комунікації для покращення ефективності та якості комунікації в управлінні. Тематика потребує подальших досліджень.

Джерела

1. *Борисенко О.* Комунікація як інструмент державного управління: сучасні тенденції // *Публічне управління та митне адміністрування.* 2020. № 2 (25). С. 58–62. URL: http://surl.li/fklnh

Я. М. РАЄВСЬКА
д-р психол. наук, проф., ННІПСН

ФУНКЦІОНАЛЬНО-ЗМІСТОВА МОДЕЛЬ МІЖПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

В умовах сьогодення визначальним напрямком державної політики України є вирішення та реалізація проблеми щодо створення міжпрофесійної взаємодії суб'єктів соціальної системи, яка виступає головною ланкою у встановленні різних відносин у професійному середовищі, що виявляється в формі спільної діяльності, спілкування, емоційного співпереживання.

Концепція побудови функціонально-змістової моделі міжпрофесійної взаємодії фахівців соціономічних професій зумовлює її здійснення на двох рівнях: теоретико-методологічний і практичний, кожний з яких представлений сукупністю наукових підходів:

1) теоретико-методологічний рівень — це фундаментальні наукові підходи, зокрема: *системний підхід* — дає змогу розглядати міжпрофесійну взаємодію як предмет діяльності фахівців соціономічних професій; *термінологічний підхід* — сприятиме формуванню понятєво-категоріального апарату дослідження; *синергетичний підхід* — дозволить простежити ґенезу системи професійної підготовки фахівців соціономічних професій до міжпрофесійної взаємодії; *соціологічний підхід* — дасть змогу на основі специфіки діяльності фахівців соціономічних професій обґрунтувати структурно-функціональну модель особистісної траєкторії підготовки фахівців соціономічних професій до міжпрофесійної взаємодії; *компетентнісний підхід* — дозволить розглядати компетентність фахівців соціономічних професій з міжпрофесійної взаємодії як результат інтегрування знань, умінь, набутих у процесі вивчення дисциплін професійної підготовки;

2) практичний рівень ґрунтується на принципах: науковості та цілісності знання, професійної спрямованості підготовки, зв'язку теорії з практикою, рівної значущості теоретичної і практичної складових підготовки, гнучкості, диференціації та індивідуалізації, застосування інноваційних методів і технологій, інклюзії, неперервності професійного розвитку.

Міжпрофесійна взаємодія фахівців соціономічних професій згідно з концепцією побудови функціонально-змістової моделі полягає у тому, що процес

співпраці фахівців різних галузей являє собою специфічно-рольову взаємодію партиципативно, колаборацiйно та координовано орієнтовану на досягнення індивідуальних цілей та мети спільної професійної діяльності.

Особливостями міжпрофесійної взаємодії є те, що: партнер у міжпрофесійній взаємодії завжди виступає як особистість, значуща для суб'єкта; учасникам взаємодії притаманне добре взаєморозуміння в питаннях справи; головним завданням міжпрофесійної взаємодії виступає продуктивна співпраця; зміст підготовки фахівців соціономічних професій до міжпрофесійної взаємодії повинен включати наступні компоненти: глибокий аналіз сучасного соціально-психологічного розвитку і формування вміння дати об'єктивну оцінку соціальній політиці, запропонувати альтернативні варіанти; чітке уявлення і класифікацію сучасних моделей, психолого-педагогічного забезпечення самої практики соціально-психологічної роботи; власне педагогічний процес підготовки фахівців соціономічних професій до міжпрофесійної взаємодії; розробку теорій, концепцій, моделей і технологій, спрямованих на ефективне функціонування фахівців соціономічних професій у міжпрофесійній взаємодії; розробку і реалізацію програм, що підвищують компетентність міжпрофесійної взаємодії фахівців соціономічних професій.

Спираючись на власні розробки та успішний досвід визначено основні аспекти міжпрофесійної взаємодії фахівцями соціономічних професій, зокрема:

• медико-біологічні (взаємозв'язок між станом здоров'я, спадковими й вродженими порушеннями в психічному та фізичному розвиткові, травмами, набутими в процесі виконання трудової діяльності й потребами та можливостями в соціально-економічних послугах);

• соціально-економічні (взаємозв'язок рівня трудових і нетрудових сукупних доходів сім'ї, матеріального стану домогосподарств, наявних непрацездатних членів сім'ї, безробітних, пенсіонерів та ін., непристосованості до життя в соціумі та в трудових колективах і можливостями отримання соціальних послуг);

• психологічні (взаємозв'язок між психічними станами осіб, які опинились у складних життєвих обставинах, поява стресу та неврівноваженості в період суспільних потрясінь та економічних криз, явищ порушення макроекономічної рівноваги (безробіття, гіперінфляція та ін.), стихійних лих, травм, захворювань і можливостями отримання соціальних послуг);

• соціально-правові (взаємозв'язок між чинними нормами в законодавстві, появою нових нормативно-правових документів або їх зміни, реформування податкової системи та відповідних обсягів сплати податків і загальнообов'язкових страхових внесків і можливостями отримання послуг);

• педагогічні (зв'язок між змістом освітніх програм і психофізіологічними особливостями осіб, які навчаються, темпом психологічного, інтелектуального, морального розвитку й навчання, відсутністю інтересу до навчання, закритістю для позитивного педагогічного досвіду й можливостями отримання соціальних послуг) тощо [1].

Варто зазначити, що між суб'єктами соціономічних професій мають встановлюватись обов'язкові взаємозв'язки за принципом єдиної інформацій-

но-правової системи, що передбачає запровадження загальної форми, зокрема: повідомлення про виявлення сім'ї/особи, яка перебуває в складних життєвих обставинах; заява від сім'ї/особи про необхідність соціальної допомоги та соціальних послуг; акт обстеження сім'ї/особи та оцінка потреб сім'ї/особи. При цьому має бути єдиний перелік документів, що надається сім'єю/особою. Також призначається відповідальний за ведення соціального супроводу, а саме закріплення за сім'єю/особою фахівця соціальної сфери. Має бути єдина система обліку сімей/осіб, які знаходяться під соціальним супроводом в рамках Інформаційно-аналітичної системи соціального захисту населення.

Функціонально-змістова модель міжпрофесійної взаємодії фахівців соціономічних професій включає: основні концептуальні / парадигмальні засади; нормативно-правову базу, стандарти послуг; основні принципи, мету та завдання роботи з різними категоріями цільових груп і клієнтів. До напрямів діяльності віднесли: психологічні, педагогічні, медичні, економічні, юридичні, інформаційні, просвітницькі, довідкові, рекламно-пропагандистські. До механізмів, що забезпечують ефективність роботи включили: "Єдине вікно звернень"; орган, що координує ухвалення рішення; міжвідомча та міжсекторальна взаємодії; координація роботи; ресурси громади. Ефективність залежатиме від форм, методів та технологій соціальної роботи. Результатом міжпрофесійної взаємодії при наданні соціальних послуг різним категоріям цільових груп і клієнтів виступає зміна ситуації та подолання складних життєвих обставин.

Алгоритм міжпрофесійної взаємодії фахівців соціономічних професій з різними цільовими групами та категоріями клієнтів передбачає наявність: системи провідників змін (фахівці, які виконують функції безпосередніх помічників своїх клієнтів у забезпеченні змін у їхній свідомості, поведінці та їх взаєминах з мікросередовищем після ретельного аналізу ситуації та причин її виникнення); системи споживачів (особи, які звернулися до фахівця з проханням про допомогу чи підтримку у вирішенні їхніх проблем і труднощів); система мішеней (клієнти, на яких націлений вплив); система дії (фахівці, які об'єднані для здійснення впливу на систему мішеней, які беруть участь у міжпрофесійній взаємодії при наданні соціально-психологічних функцій) [2].

Саме за таких умов можливо ефективно організувати комплексний підхід і комплексно підійти до проблемної ситуації загалом, визначити в ній місце клієнта, реальні мішені впливу, а також психологічне забезпечення соціальних послуг з метою досягнення можливо максимального рівня психофізичного здоров'я клієнта та соціально-психологічного благополуччя кожної особи.

Джерела

1. *Раєвська Я. М.* Теорія і практика професійного становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець Панькова А. С., 2020. 348 с.
2. *Раєвська Я. М.* Психологічне забезпечення професійного становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії: організаційно-методологічний аспект // *Теорія і практика сучасної психології.* 2019. Вип. 6. Т. 1. С. 153–157. http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/6_2019/part_1/33.pdf

В. Ф. РИБАЧЕНКО
доцент КНУКІМ, м. Київ,
Заслужений працівник культури України,
Віце-президент Асоціації політичних психологів України

ІМІДЖЕВІ МЕТАМОРФОЗИ УКРАЇНИ

Протягом усього періоду Незалежності імідж України спочатку формувався, потім неодноразово трансформувався під впливом різноманітних зовнішніх та внутрішніх факторів. Це ставало об'єктом досліджень низки вітчизняних дослідників — психологів, соціологів, іміджологів, політологів тощо. Серед них відзначимо Барну Н., Бекешкіну І., Бугрима В., Губеладзе І., Головаху Є., Паніну Н., Паніотто В., Почепцова Г., Слюсаревського М., Хомуленко Т., Щокіна Г. та ін. Особливо інтенсивно іміджеві метаморфози України відбувалися останнім часом, причому радикально — протягом поточного 2022 р. під впливом такого глобального трагічного фактора як війна.

У даному дослідженні я виходив з авторського визначення іміджу: "Імідж є образ, який формується та існує в інформаційно-комунікаційному просторі взаємодії носія іміджу з цільовими аудиторіями його сприйняття та інтерпретації" [6, *64*].

Найбільш глобальними аудиторіями сприйняття та інтерпретації іміджу є внутрішня та зовнішня, котрі формують відповідно внутрішній та міжнародний іміджі України. Кожен з них за рядом інших критеріїв поділяється на різні, інколи дуже відмінні і навіть радикально протилежні інтерпретації іміджу країни в залежності від своїх поглядів, соціально-політичних, психологічних орієнтацій, систем цінностей.

Від початку Незалежності вітчизняні дослідники постійно моніторили соціально-економічні, гуманітарні, політико-психологічні процеси в українському суспільстві і включно до лютого 2022 р. змушені були констатувати, що внутрішній та міжнародний імідж України попри певні періоди покращення (внаслідок здобуття Незалежності, Помаранчевої революції, чемпіонату з Європи з футболу в Україні, Революції Гідності тощо) в цілому сприймався достатньо критично, інколи негативно. На момент початку війни у лютому 2022 р. розчарування більшості українців діяльністю провідних державно-політичних інституцій та персон поряд з домінуючим баченням, що країна, на думку більшості, розвивається в неправильному напрямі відчутно погіршували внутрішній імідж України у сприйнятті такої глобальної аудиторії як український народ і особливо його політико-психологічної серцевини — нації, ставлення якої до діяльності владного істеблішменту було набагато вимогливішим і критичнішим.

Міжнародний імідж України станом на лютий поточного 2022 р. під впливом таких негативних факторів як високий рівень корупції, непереконлива кадрова політика влади, стагнація економіки тощо був також невисоким, навіть

в інтерпретації тих країн, які були нашими іноземними партнерами і займали в цілому позитивну щодо нашої країни позицію. Найбільш виразно це проявилось у домінуючій на кінець лютого 2022 р. переконаності лідерів, ЗМІ та громадськості країн-партнерів, що після вторгнення РФ Україна протримається не більше кількох днів. Саме низьким іміджем України та високим рівнем недовіри до неї зумовлювалось те, що в перші дні війни західні країни відмовлялися надати Україні зброю та боєприпаси, натомість пропонуючи президентові В. Зеленському разом із сім'єю термінову евакуацію на Захід. Перелом в інтерпретації міжнародного іміджу України у сприйнятті західних партнерів символічно почався з відповіді президента В. Зеленського президенту Дж. Байдену: "Мені потрібно не таксі, а зброя і боєприпаси". Ця фраза несла в собі колосальний іміджевий посил, символізувала рішучість і готовність до спротиву вторгненню, тому облетіла світові ЗМІ. Ще більший іміджевий потенціал містився і був практично маніфестований у героїчній обороні ЗСУ та усього народу, особливо у перші дні і тижні війни, у тому числі і внаслідок значного зростання міжнародного та внутрішньоукраїнського іміджу військово-політичного командування та головкома ЗСУ В. Залужного і ЗСУ в цілому.

Президент В. Зеленський у лічені тижні отримав міжнародні високоіміджеві рейтинги і увійшов до еліти світових лідерів за різними критеріями — від визнання його найвпливовішим євреєм 2022 р. за версією видання The Jerusalem Post (на їх думку В. Зеленський змінив світовий устрій так, як не спостерігалося з часів падіння залізної завіси наприкінці 1980-х років) до очолювання рейтингу найвпливовіших людей 2022 року за версією 3.3 млн читачів американського журналу "Time" (друге місце — І. Маск, третє — Б. Джонсон. Дж. Байден — п'ятий).

Паралельно із стрибкоподібним зростанням персонального рейтингу президента, аналогічно зростав і міжнародний імідж України. Це проявилося у створенні коаліції держав, що підтримують Україну, у результатах голосувань і рішень європейських та світових інституцій — Євросоюзу та його органів, Ради безпеки та Генеральної асамблеї ООН, Конгресу США, форумів країн G8, G20, консультативних структур типу Рамштайн, урядів провідних демократичних країн, позицій їх лідерів і т.п.

Радикально покращився і внутрішній імідж України, створивши потужну політико-психологічну базу підтримки народом керівництва країни, ЗСУ, що постійно фіксується регулярними опитуваннями провідних дослідницьких центрів країни від початку вторгнення до нинішнього часу. Так за опитуванням соціологічної групи "Рейтинг" (26–27 лютого 2022 р.,) 91 % респондентів підтримали дії президента В. Зеленського уже через 2–3 дні після широкомасштабного вторгнення Росії в Україну. Ця підтримка була в цілому схожою в усіх регіонах країни. Станом на 10 квітня 2022 р. за інформацією головного редактора видання "Новое Время" В. Сича рейтинг В. Зеленського значно зріс і сягав уже 81 %.

За результатами соціологічного опитування з 5 по 12 серпня 2022 р. дійшли висновку, що у порівнянні з результатами, отриманими у серпні 2021 р., серед українців зріс баланс довіри до всіх державних органів та со-

ціальних інститутів, що свідчить про високий рівень соціальної згуртованості громадян. Найбільше за рік баланс довіри зріс до Президента України (+92 %). Більш ніж на 50 % зріс баланс довіри до ключових державних органів, які зараз займаються захистом держави: МВС (+65 %), Національної гвардії (+64 %), РНБО (+56 %), Національної поліції (+54 %), ДБР (+53 %), Прикордонної служби (+53 %), добровольчих загонів (+52 %) та ДСНС (+50 %) [1].

Результати опитування з 22 вересня по 1 жовтня 2022 р. засвідчили, що перед початком широкомасштабної російської агресії в Україні переважали критичні оцінки того, як розвивається країна. (Так, у грудні 2021 р. більшість (65,5 %) респондентів вважали, що події в Україні розвиваються у неправильному напрямі, натомість правильним розвиток подій назвали лише 20 % опитаних. Такий емоційний фон оцінок ситуації в країні був характерним для українського суспільства, за винятком коротких "сплесків" соціального оптимізму після обрання нового Президента — найбільше це проявилося у перші місяці після приходу до влади В. Зеленського. Наприклад, у вересні 2019 р. 57 % опитаних вважали, що справи йдуть у правильному напрямі, і лише 17 % — що у неправильному. Однак, з часом рівень соціального оптимізму знову йшов на спад). Після широкомасштабного вторгнення російських військ в Україну частка тих, хто вважає, що події розвиваються у правильному напрямі, істотно зросла порівняно з "довоєнними" показниками. За даними опитування у вересні–жовтні 2022 р., 51 % респондентів вважали, що події в Україні розвиваються у правильному напрямі, і лише 28 % — що в неправильному [5].

У рамках вісімнадцятої хвилі проекту "Україна в умовах війни" Соціологічною групою "Рейтинг" було проведене чергове дослідження психологічних маркерів: рівнів життєстійкості, психологічного виснаження та стратегії поведінки споживачів. Українці на восьмому місяці війни надалі демонструють хороший рівень життєстійкості (3.9 з 5). Складові цього показника: психологічна стійкість (3.9) та підтримка фізичного здоров'я (3.7) — не зазнали суттєвих змін, порівняно з червнем 2022 [2].

Упродовж 7–13 вересня 2022 р. КМІС провів власне всеукраїнське опитування громадської думки "Омнібус". Станом на вересень 2022 р. 68 % українців вважали себе щасливими, не вважали себе щасливими — 13 % [3].

Позитивні метаморфози внутрішнього та міжнародного іміджу України призвели до того що "у 2022 році слово "Україна" стало найвживанішим словом у світових ЗМІ, наприклад у матеріалах видання The New York Times — про нашу країну там згадали понад 4,5 тисячі разів. Топ-5 виглядає таким чином: "Україна" — 4533 згадок у публікаціях видання, "росія" — 3339, "Байден" — 2021, "пандемія" — 1731 [8]. Тож внаслідок усвідомлення того, що міжнародний та внутрішній імідж України є стабільно високим, бачення майбутнього в українців стійко позитивне [4].

Джерела

1. Довіра до держави: як зберегти національну єдність заради перемоги. [Електронний ресурс]. URL: https://dif.org.ua/article/dovira-do-derzhavi-yak-zberegti-natsionalnu-ednist-zaradi-peremogi

2. Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування: психологічні маркери війни (8-9 жовтня 2022). [Електронний ресурс]. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/v_s_mnadcyate_zagalnonac_onalne_opituvannya_stavlennya_ukra_nc_v_do_nozemnih_kra_n_8-9_zhovtnya_2022.html
3. *Грушецький А.* Самооцінка щастя населенням України: вересень 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1145&page=2
4. *Грушецький А.* Яким українці бачать майбутнє України через 10 років і готовність терпіти матеріальні труднощі. [Електронний ресурс]. URL: https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1157&page=1
5. Оцінка громадянами ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політико-ідеологічні орієнтації громадян України в умовах російської агресії (вересень–жовтень 2022р.). [Електронний ресурс]. URL: https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-krainidovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykoideologichni-oriientatsii-gromadianukrainy-v-umovakh-rosiiskoi-agresii-veresen-zhovten-2022r
6. *Рибаченко В. Ф.* Імідж та репутація: порівняльний аналіз концептів // Імідж і репутація. Сучасна корпоративна репутація, бренд, ідентичність та імідж: міфи, проблеми, рішення: тези доп. Міжнар. науково-практич. конф., 22 квітня 2016 р. Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2016. С. 64–67.
7. RG Рейтинг. Суспільно-політичні погляди в Україні Червень 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/2022_june_survey_ua.pdf
8. Слово "Україна" стало найпопулярнішим у публікаціях The New York Times у 2022 році. [Електронний ресурс]. URL: https://sud.ua/uk/news/abroad/255887-slovo-ukraina-stalo-samym-populyarnym-v-publikatsiyakh-the-new-york-times-v-2022-godu
9. FT Людина року: Володимир Зеленський. "Я більше відповідальний, ніж хоробрий". [Електронний ресурс]. URL: https://www.ft.com/content/9599247f-c3cb-4d3c-a0b6-771f0aac8699

А. О. НЕРУБАССЬКА
д-р філос. наук, доц., ОІ ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

Л. Ф. ДОМБРОВСЬКА
канд. іст. наук, академік МКА, ОІ ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ДЕЯКІ ПИТАНЯ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ

В сучасних умовах, коли соціальна реальність характеризується, як соціальна нестабільність, актуальним стає розуміння людини позиції "небезпека – безпека". У соціальній психології в основному розглядають захищеності від небезпеки, в той час як діяльність самоствердження і самореалізації

вимагає сприйняття безпеки. Важливо зрозуміти — яким чином формується уявлення про безпеку. У широкій частині суспільства, яка не пов'язана безпосередньо з ситуаціями небезпеки, ризику, зростає кількість людей з деформованою потребою соціальної безпеки. Для психології важливо зрозуміти — яким чином формуються уявлення про безпеку.

При вивченні соціально-психологічної безпеки особистості використані досягнення: міжособистісного сприйняття (Г. М. Андрєєва, А. А. Бодальов, В. А. Барабанщиков, В. А. Лабунська); соціального пізнання (К. А. Абульханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, Г. М. Андрєєва, А. В. Брушлінський, Л. С. Виготський, Є. О. Клімов, А. Н. Леонтьєв, А. Р. Лурія, дослідження впливу соціальної нестабільності на поведінку і психологію людини (А. К. Болотова, Є. П. Крупник, Б. А. Сосновський, Е. Д. Телегіна та ін.); розуміння діяльності як цілеспрямованої багатоступеневої активності людини (Л. С. Виготський, О. М. Ільїн, С. Л. Рубінштейн, Д. І. Фельдштейн). Незважаючи на звернення в психологічній науці до розробки різних моделей (Дж. Аткінсон, М. С. Гусельцева, В. О. Лефевр, Б. Ф. Ломов, Н. А. Лизь, В. Я. Ляудіс, О. К. Маркова, В. А. Петровський, А. А. Реан, В. С. Соловйов), модель соціально-психологічної безпеки особистості в літературі не представлена.

Запропонуємо параметричну модель системи соціально-психологічної безпеки особистості.

Відрізняють безпеку особистості та соціуму. До безпеки особистості входять: фізична, психологічна, соціально-психологічна, інформаційна, правова, економічна. До безпеки соціуму відносять такі види безпеки: соціальна, екологічна, демографічна, державна, національна, військова. В умовах війни не буде зайвим розібратися, що таке "безпека" та "небезпека". Поняття "безпека" представляється як стан захищеності від внутрішніх і зовнішніх загроз. Небезпека — це явища, процеси, предмети, що роблять негативний вплив на життя, здоров'я та психічний стан людини. Є поняття, які пов'язані з поняттями "безпека – небезпека". Це, наприклад, загроза (деструктивний чинник, який представляє небезпеку для існування, функціонування і розвитку об'єкта, що захищається), ризик (дія (вчинок), що виконується в умовах вибору, коли існує небезпека).

Психологія безпеки особистості вивчає явища і процеси, що виникають у ситуації небезпеки. Небезпека і безпека це дві взаємозалежні сторони, які перебувають у взаємодії. У відносинах небезпеки та безпеки людина вивчає державу, суспільство, особистість, права, інтереси тощо. Необхідність збереження матеріальних та ідеальних об'єктів спонукає її не тільки вивчати їх безпеку, але й діяти за для її забезпечення.

Сутність системного підходу полягає в тому, що соціально-психологічна безпека розглядається як система, що має певну будову і закони функціонування. "Природа психічного може бути зрозуміла тільки на основі системного підходу, тобто розгляду психічного в тому безлічі зовнішніх і внутрішніх відносин, в яких воно існує як цілісна система" [1, *48*]. Компоненти системи відносно самостійні. Але потрібно врахувати що вони не ізольовані, знаходяться у взаємозв'язку, постійно розвиваються і рухаються.

Системний підхід дозволяє більш детально вивчити структуру соціально-психологічної безпеки. "Об'єкт розбирається на частини тільки для того, щоб з'ясувати, як знову з'єднати їх в одне ціле", стверджує творець тензорної теорії складних систем Г. Крона. Можна визначити загальні характеристики соціально-психологічної безпеки особистості як системи і виділити такі:

1) цілісність — система не розпадається на частини, а частини, що утворюють її, корисно взаємодіють і кожна з частин виконує корисну дію. Цілісність-властивість працездатної системи.

Кінцева мета організаційної цілісності соціально-психологічної безпеки полягає в забезпеченні взаємопов'язаного набору безпек: психологічній, економічній, функціональній, організаційній, правовій, військово-політичній тощо. Цілісність системи безпеки забезпечується — через системоутворюючу роль соціально-психологічної безпеки в соціумі;

2) структурність — зв'язки і відносини елементів системи впорядковуються в деяку структуру, яка і визначає поведінку системи в цілому. Під структурою пізнаваного об'єкту тут мається на увазі спільність стійких зв'язків системи теоретичного знання про безпеку.

Структура, будучи стабілізуючим початком системи, фіксує, в першу чергу, статичні, тобто ті, що відносяться до будови і способів взаємодії частин системи, закономірності. Визначення структури, характеру взаємозв'язків між елементами, дає можливим наблизитися до встановлення закономірностей розвитку соціально-психологічної безпеки як системи;

3) взаємозв'язок системи з середнього середовища може мати "закритий" (не змінює середовище) або "відкритий" (перетворює середовище) характер.

Вивчення проблеми соціально-психологічної безпеки неможливе поза існуванням самого соціуму. "Людина не може виносити свою самотність, не може не вступати у зв'язки з іншими людьми. Її щастя залежить від почуття, солідарності, яке вона відчуває до своїх співвітчизників, до минулих і майбутніх поколінь" [2, *52*].

Визначимо систему "безпека особистості" на підставі ще одного системного підходу, який розробив український філософ, вчений Авенір Уйомов — Параметрична загальна теорія систем [4; 5]. Для визначення досліджуваної системи необхідно знайти системні дескриптори концепт, структуру та субстрат (параметри I роду) [3]. За концепт системи приймемо таки параметри, як емоційно-мотиваційний, когнітивний і конативний (поведінковий) компонент. Емоційно-мотиваційний компонент відображає задоволеність міжособистісними відносинами. В свою чергу його критерієм стає значна задоволеність або незадоволеність відносинами. Когнітивний компонент включає: згода, договір, узгодженість думок, суджень самого суб'єкта щодо своїх відносин з іншими. Критерієм тут є висока гармонійність – дисгармонійність відносин. Конативний (поведінковий) компонент передбачає захищеність, яка розуміється як відсутність порушень і труднощів у відносинах, а з іншого боку, передбачає стійкість, людини: до несприятливих впливів (образ, погроз, примусу, ігнорування, маніпулювання тощо). Він висловлюється в потребі вибору поведінки особистості по відношенню до ситуації, до лю-

дей і до себе. Таким чином, мі визначили атрибутивний концепт. Відповідає атрибутивному концептуреляційна структура, яка відповідає за відношення, наприклад, відношення особи з безпекою навколишнього середовищем, яке представлено в уявленні особи про нього.

Суб'єкт, на якому реалізуються відповідні структура та концепт — це третій параметр — субстрат системи. Якщо ми визначаємо систему "безпека особистості", то за субстрат можна прийняти сукупність умов існування суб'єкта, якими він оволодів, осягнув, засвоїв, створив, в процесі його самореалізації, і які він в змозі контролювати. Сам суб'єкт виступає в цьому процесі як активна сторона. Він прагне опанувати умови своєї самореалізації.

Таким чином, ми запропонували системну модель безпеки особистості. Для цього ми визначили три дескриптора, які є параметрами системи. Відчуття психологічної безпеки в соціальному середовищі необхідне для прояву соціальної активності особистості. Це означає, що людина завжди оцінює власні об'єктивні зв'язки з дійсністю, об'єктивне включення в життєві ситуації й суб'єктивне ставлення до власних думок, почуттів і намірів.

Джерела

1. *Демидов Б.* Системно-концептуальные основы деятельности в военно-технической области. Кн. 1. Концептуальные основы и элементы национальной безопасности / Б. Демидов, А. Величко, И. Волощук. Киев, 2004. 183 с.
2. *Дюркгейм Э.* Самоубийство: социологический этюд. Москва: Мысль, 2004. 399 с.
3. *Ujomow A., Sarajewa I., Cofnas A.* Ogolna teoria systemow dla humanistow. Wydawnictwo Uniwersitas Rediviva, 2001. 276 s.
4. Философ Уёмов. Biblioteka dialogu. Под ред. Анджея Горальского и Арнольда Цофнаса. Warszawa: Wydawnictwo Universitas rediviva, 2014. 374 с.
5. Параметрическая общая теория систем и ее применения // Сб. трудов, посвященный 80-летию проф. А. И. Уёмова. Одесса: Астропринт, 2008. 248 с.

Н. С. РЯБОКОНЬ

ст. викладач кафедри психології,
Чернігівський інститут імені Героїв Крут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

АЛЕРТНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ У СУСПІЛЬСТВІ

Одним із суперечливих аспектів соціального контексту початку є яскраво виражена неоднорідність світоглядних позицій у суспільстві. Таким чином, з одного боку, все ще існує велика група осіб, які пропагують цінності попередніх соціально-економічних і політичних епох і досить жорстко реагують на сучасні тенденції, часто культивовані в ЗМІ. Разом з тим досить швид-

ко зростає кількість людей, які не тільки глибоко чутливі до найменших коливань у всіх сферах суспільного ладу, а й вважають ці відхилення нормою. Розглянута когорта, як правило, не ставить жодних ознак тотожності між соціальними змінами, які стають все більш перманентними, і негативним руйнуванням звичного способу життя.

Цей соціальний феномен можна відобразити у виразі "толерантність до невизначеності" [3]. Розглянуте поняття досить точно і лаконічно характеризує свідомість особистості XXI століття, готової спокійно жити в ситуації незнання свого теперішнього і майбутнього існування. Більш того, цей організаційно-діяльнісний і психічний хаос, навпаки, стає новою ідеологією і особливим способом мислення і життя, структуруючи спосіб мислення людини нового типу. Природно виникає питання — про те, що розвиває в свідомості особистості толерантність до невизначеності? Відповідь, очевидно, полягає в якісній і насамперед кількісній специфіці змін, якими рясніє початок нового тисячоліття. Мабуть, жодного історичного періоду зміни в усіх сферах життя — економічній, політичній, культурній, технічній тощо не відбувалися такими швидкими, часом абсолютно непередбачуваними темпами. Помилки прогнозування іноді можуть мати досить високу ціну і призвести до небажаного результату, щодо якого вміння зберігати внутрішній спокій і спонтанне планування на основі експрес-аналізу поточної ситуації можуть стати найважливішим адекватним засобом "психологічного виживання" від фізичної особи.

Виходячи з фактів спостереження, слід відзначити постійне зростання людей, які готові швидко реагувати на адекватний ризик у сенсі прийняття виклику. І якщо деякий час раніше така ситуація могла розглядатися більшістю представників суспільства як неприємна і потенційно небезпечна, то для багатьох сучасних людей, особливо для покоління мілленіалів, це своєрідний стандарт життя. Безсумнівно, більшість вторинних інновацій спрямовані саме на це покоління, але не тільки вони відіграють роль у сучасних соціальних конфігураціях — бажання нести тягар законодавця соціальних мод, безумовно, обернено пропорційне віковому показнику, але факт все ще не повністю залежить від нього.

Це соціальна сторона комплексу проявів колективної свідомості групи індивідів у сучасному суспільстві, однак, не розглянута до кінця, якщо не розглянута взагалі, залишається відкритим питання — які психологічні задатки актуалізують підготовку сучасних людей не спонтанно, але незалежно, добровільно вписуватися в сучасний соціальний контекст і бути соціально та особистісно ефективним? Намагаючись відповісти на це питання, вчені називають такі риси особистості, як локус контролю, рішучість, низька тривожність, висока самооцінка та ряд інших диспозицій [1; 2].

При цьому більшість особистих якостей іноді розглядаються вченими ізольовано одна від одної, або пов'язані в діади, тріади тощо. У свою чергу, факторизація певних самостійних особистісних структур іноді носить лабораторний характер, який не відтворює реальних практик і не відповідає вимогам зовнішньої валідності.

Іншими словами, дані, отримані в багатьох дослідженнях, не знаходять повного відображення в практичній діяльності — наприклад, індивід, який демонструє високі результати раніше в дослідженні, може поводитися неефективно в ситуації фактичної демонстрації автоматичних навичок, і навпаки.

Виходячи з вищесказаного, можна зазначити, що соціальний контекст, який характеризується багатьма змінами в усіх сферах життя, вимагає дослідження, операціоналізації та практичного вивчення принципово нових психологічних якостей особистості, як положень її підготовки, бути ефективно включеними в новий суспільний лад.

У пошуках цієї психологічної освіти ми звернулися до "алертності" спадщини, яка наразі практично не досліджена. У перекладі з англійської "алертність" (від англ. *alert*) означає стан максимальної бойової готовності до дій в умовах внутрішнього спокою. У поняття алертності входить фізичний і психічний спокій, кмітливість, пильність, здатність до миттєвого переходу до активних дій [2].

Конкретно бути алертним означає, з одного боку, бути абсолютно спокійним перед лицем невизначеності, а з іншого боку, бути готовим до будь-якого повороту подій, ні про що не хвилюватися і нічого не оцінювати наперед перед ситуацією. Алертність включає в себе здатність зосереджуватися на суттєвому і не відволікатися на другорядне, здатність не загострювати увагу на помилках, здатність ігнорувати непотрібні переживання. Ми вважаємо, що алертність є складною психологічною конструкцією чи, можливо, навіть певною особистісною моделлю ефективного функціонування в сучасному суспільстві. Спроба операціоналізувати та описати алертну людину на рівні емпіричних ознак дозволила виявити такі якості, як низький рівень особистісної та ситуативної тривожності, висока швидкість реакції на найменші зміни зовнішнього середовища та здатність діяти з швидкість блискавки в залежності від них. Алертна людина має впевненість у собі, хорошу самооцінку та високий рівень концентрації, обсягу, розподілу та переміщення уваги. Така людина когнітивно складна і точна, здатна бачити багато причинно-наслідкові зв'язки одночасно і діяти в контексті їх різноманітності. Мислення алертної людини має високу гнучкість, а інтелект відрізняється різноманітністю проявів у практичній діяльності.

Для алертної людини характерна своєчасна рішучість у діях без зайвої напруги — як пантера, зовні розслаблена, але при найменшому шереху готова до миттєвого стрибка. Алертним можна назвати внутрішньо спокійного учня, який знає відповідь на запитання вчителя з перших слів і готовий підняти руку, щойно вчитель закінчить формулювання. Очевидно, що при планомірному і систематичному розвитку і тренуванні всіх перерахованих компонентів алертності розглянутий стан може стати фоном життя індивіда і його безпосереднім надбанням.

На підставі виявлених операційних характеристик закономірно виникає питання, за допомогою якого соціально-психологічного інструментарію можна виміряти алертність індивіда як психологічну властивість. Очевидно, що в цьому випадку найбільш адекватним репрезентативним методом діагностич-

ної оцінки є відповідна тестова методика, розробка якої може стати наступним кроком у науковому вивченні алертності особистості.

Джерела

1. *Астапов В. М.* Феномен тревоги с позиции функционального подхода: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: (19.00.13). Москва, 2002. 42 с.
2. *Цатурян М. О.* Алертность как эффективный психологический инструмент личности в современном обществе // *Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн.* 2020. № 4 (70).
3. *Фромм Э.* Бегство от свободы. Москва: АСТ, 2017. 288 с.

І. С. КОЛОМІЄЦЬ

канд. психол. наук,
доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін,
Одеський інститут МАУП

В. ВОЙЦЕХ

ст. викладач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін,
Одеський інститут МАУП

КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

У сучасному світі відбувається становлення глобального комунікативного простору,який чинить істотний вплив на усі сторони життя людини,суспільства та на структуровані компоненти усієї системи культури.

У статті розглядаються труднощі у визначені валідності інтернет-експериментів:

- забезпечення випадковості відбору актуальних,щодо репрезентативності вибірки відносно всієї популяції;
- проблема отримання достовірної інформації про учасників, їх вибування під час експерименту;
- проблема отримання достовірної інформації про хід експерименту.

Дослідженню комп'ютерних технологій присвячені роботи: О. М. Арестової, А. Бекера, В. М. Бондаровської, А. В. Гордєєвої, В. А. Дюка, В. Я. Ляудиа, Ю. М. Максименка, Ю. І. Машбиця, П. Саймана, Ш. Текл, О. Г. Шмельова та багато інших.

Сформулюємо основні поняття, їх виникнення. Незважаючи на глибокі теоретично-методологічні розробки проблеми комп'ютерізації психологічних досліджень та достатній обсяг відповідних комп'ютерних програм,виникає

проблема кваліфікованої орієнтації у технічному та інформаційному забезпеченні науковця — психолога. Зазначення зумовило мету та завдання нашої публікації.

XXI століття називають століттям інформації. Сучасні інформаційні технології (ІКТ) дедалі більше випроваджують у різні сфери життя,стають невід'ємною частиною сучасної культури, у тому числі у сфері освіти. Використання ІКТ органічно доповнює традиційні форми роботи психолога,розширюючи взаємодії психолога з іншими учасниками навчально-виховного процесу. Інформаційні технології використовуються у повсякденному житті більшістю людей планети. Їх розвиток настільки стрімкий, що користувачу важко швидко пристосуватися до нових функціональних можливостей, які можуть не полегшувати життя, а навпаки — утруднювати. У іншому випадку, працівнику, який не може інтегруватися у інформаційне середовище важко буде налагодити спільну роботу з іншими працівниками. Комп'ютерні технології з'явилися з метою положення вирішення певних завдань, а не для того, щоб їх ускладнити. Деяка частина дорослого населення розцінює комп'ютерні технології як "утруднюючи умову" діяльності,а не як засіб більш простішого її виконання. На сьогоднішній день комп'ютерні технології використовуються у більшості професій, оскільки у них криється основна функціональна перевага, що дозволяє підвищити продуктивність праці за рахунок автоматизації різноманітних завдань або окремих елементів.

Етапи проведення дослідження

	Сутність етапу
Підготовчий	
Пошук інформації.	Підготовка демонстраційних та друкованих матеріалів.
Дослідницький	
Збір та зберігання обробка даних.	Подання результатів обробки.
Інтерпретація та статистичний аналіз	
Становлення надійності. Статистичний аналіз даних.	Валідизація висновків.
Впровадження	Етапи впровадження.

Комп'ютерні технології

Інтернет технології:

- текстові табличні редактори, редактори обробки зображень. Засоби мультимедія;
- інтернет тестування. Тестові технології СУБД, електронні таблиці. Прикладні програми сортування, класифікації, редагування. Засоби побудови графіків, таблиць, діаграм;
- пакети прикладних програм статистичного аналізу. Дистанційні технології статистичної обробки даних;
- презентації,електронні публікації,дистанційні навчальні курси. Електронні підручники. Сайти експерименту. Інтернет-форуми .

На етапі обробки даних відповідне програмне забезпечення дає можливість візуалізувати закономірності в даних, застосувати засоби програмування. Для обробки даних можуть бути розроблені власні комп'ютерні програми, наприклад для сортування, класифікації упорядкування масивів даних. Можливе застосування апарату СУБД (систем управління базами даних), тобто готового програмного продукту, що містить засоби обробки та подання даних. Для подання закономірностей можна використовувати засоби офісного програмного забезпечення (Word, Exel) комп'ютерних презентацій (Power point), а також спеціалізовані програмним забезпеченням для візуалізації даних, наприклад на сайті Visualing Itatistical Concept.

З метою полегшення науково-інформаційної діяльності психологів як на початковому, так і на завершальному етапі, варто використовувати, бази даних в Інтернеті та аналогічні їм на компакт-дисках (інформаційний сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського: www nbuv.gov.ua тощо).

Отже, з'являється дедалі більше досліджень з провадження новітніх засобів та технологій навчання. На етапі впровадження нових комп'ютерних технологій експерименту можуть бути розроблені дистанційні навчальні курси, електронні підручники, або комп'ютерний засіб навчання. Створення сайтів експерименту, проведення форумів дає можливість стеження за процесом впровадження, встановлення зворотного зв'язку, поширення інформації щодо результатів впровадження та подальших досліджень.

Джерела

1. *Бурлачук Л. Ф.* Психодіагностика: учебник. СПб.: Питер, 2005. 351 с.
2. *Гордєєва А. В.* Психологічні особливості процесу персоніфікації в діалозі "Людина – комп'ютер" : автореф. дис. ... канд. психол. наук. 19.00.01. К., 2003. 20 с.
3. *Дюк В. А.* Комп'ютерна діагностика. СПб.: Братство, 1994.
4. *Максименко С. Д., Носенко Є. Н.* Експерементальна психологія (дидактичний тезаурус): навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 128 с.
5. *Мартин Д.* Психологичиские эксперементы. Секреты механизмов психики. СПб.: Прайм–Еврознак, 2002. 480 с.
6. *Носс. Н. Н.* Руководство по психодиагностике. М : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. 688 с.
7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб.

Л. І. БЕРЕЗОВСЬКА
канд. психол. наук, доц..
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів

Ю. ЮРКІВ
магістр спеціальності "Психологія",
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

Проблематика мотивації досягнення успіху розроблялася багатьма дослідниками. В дослідженнях нерідко акцентується увага на значенні мотиваційних утворень й орієнтацій студентів як чинників забезпечення якості підготовки та реалізації їх особистісного потенціалу в різних аспектах професійної діяльності. Проблематика психологічного благополуччя також має досить довгу історію досліджень, наразі виокремлюють кілька підходів до концептуалізації поняття, в яких так чи інакше мова йде про психологічне благополуччя як комплексне структурне утворення, яке представляє собою переживання особистістю задоволеності власним життям, своїм місцем у світі, актуальними й потенційними аспектами життєдіяльності.

Особливо значущим постає розгляд питання психологічного благополуччя в ракурсі дослідження мотивації досягнення успіху студентів, яка безпосередньо впливає на їх результативність і самоефективність в навчанні та професійному становленні. Мотивація досягнення успіху як конструкт є вагомим фактором детермінації задоволеності особистості своєю діяльністю, життям, при цьому, цей конструкт може мати вагомий вплив на психологічне благополуччя власне через специфіку орієнтації на успіх та тлумачення досвіду досягнення поставлених цілей.

Дослідники Дж. Грінберг та Р. Берон виділяють особливе значення мотивації, спрямованої на досягнення цілей і визначають наступні функції мотивації: направляючу, енергетичну і підтримуючу [2]. Х. Хекхаузен визначав мотивацію досягнення успіху як спроби підвищення рівня особистісного становлення [6]. Ф. Хоппе [4] мотивація досягнення успіху розглядалася в якості прагнення досягти успіху в конкретно визначеному виді діяльності або в якості мотиву досягнення. Д. Макклелланд [3] здійснив опис мотиву успіху через призму стійкої потреби особистості досягати видимих успіхів у значущих видах діяльності.

Дослідженню особливостей психологічного благополуччя студентів присвячено роботи багатьох дослідників. Так, Л. З. Сердюк [5] охарактеризувала особистісний потенціал психологічного благополуччя студентів та його

взаємозв'язок з ціннісно-смисловими орієнтаціями (життєвими цілями, процесом життя, результативністю життя) та життєстійкістю особистості. А. С. Харченко та Н. О. Гончарова [5] проаналізували особливості психологічного благополуччя студентів з різним типом спрямованості. Л. І. Березовська [1] досліджувала вплив спілкування в соціальних мережах на психологічне благополуччя молоді .

Емпіричне дослідження мотивації досягнення успіху та психологічного благополуччя у студентському віці здійснено за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса та методикою "Шкала психологічного благополуччя" (К. Ріфф) в адаптації Л. В. Жуковської и Е. Г. Трошихиної. В дослідженні взяло участь 92 особи віком від 16 до 25 років, з них 45 хлопців та 47 дівчат. Опитування здійснено через мережу Інтернет.

За методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса вибірка розподілилася на 4 групи: 1) група з низьким рівнем мотивації до успіху (n = 4; 4 %), 2) група з середнім рівнем мотивації до успіху (n = 26; 30 %), 3) група з помірно високим рівнем мотивації до успіху (n = 41; 47 %) та 4) група з дуже високим рівнем мотивації до успіху (n = 21; 19 %).

Отримані результати свідчать про загальну відносно високу вмотивованість більшої частини вибірки до досягнення успіху. Такий середній високий показник мотивації до успіху може вказувати також на готовність більшої частини респондентів до середнього рівня ризику у діяльності й прийнятті рішень. Респонденти загалом характеризуються порівняно сильною орієнтацією на досягнення успіху, що може вказує на прагнення студентів до самореалізації, успішного виконання поставлених цілей і особистісного розвитку.

За методикою "Шкала психологічного благополуччя" визначено,що за рівнем мотивації до успіху груп прослідковуються середні рівні значень за шкалами методики. Середнє значення за загальною шкалою методики у виокремлених групах виявилося наступним: 1) у групі з середнім рівнем психологічного благополуччя M = 170.4 та 2) у групі з високим рівнем психологічного благополуччя показник M = 190. Більше того, можна також зазначити підвищення показників у більшості шкал разом з підвищенням рівня мотивації до успіху, що може свідчити про наявність взаємозв'язку між конструктами.

Методом кореляційного аналізу було здійснено перевірку гіпотези про наявність статистичного значущого взаємозв'язку між мотивацією досягнення успіху та психологічним благополуччям. Кореляційний аналіз було виконано за критерієм Пірсона у програмному забезпеченні SPSS v.26.

Визначено такі взаємозв'язки: показники за шкалою мотивації досягнення успіху мають достовірний середній прямий зв'язок з показниками шкали "особистісний ріст" (r = 0,209, $p \leq 0{,}05$) та значущий сильний прямий зв'язок з показниками шкали "життєві цілі" (r = 0,342, $p \leq 0{,}01$). Показник мотивації досягнення успіху має значущий статистичний зв'язок із компонентами психологічного благополуччя, пов'язаними з переживанням реалізації власного потенціалу та наявністю суб'єктивно значущих цілей, які респонденти прагнуть досягати. Наявність таких зв'язків загалом свідчить про досить сильну

спрямованість респондентів на досягнення поставлених цілей, успіху в значущих сферах діяльності.

Отже, у студентському віці мотивація досягнення успіху пов'язана із такими складовими психологічного благополуччя, як особистісний ріст та життєві цілі.

Джерела

1. *Березовська Л. І.* Соціальні мережі та психологічне благополуччя особистості. // Психологічне благополуччя особистості в реаліях сучасного життя: колективна монографія / О. А. Лещинська, Я. С. Андрушко, Л. І. Березовська, Н. В. Партико, І. І. Лепська. Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2021. 200 с.
2. *Боровинська І. Є.* До психологічного розуміння понять успіх, успішність, життєвий успіх, життєва успішність // *Науковий вісн. Херсонського держ. ун-ту. Серія: Психологічні науки*. 2017. Вип. 3 (2). С. 142–148.
3. *Нікітіна. І. В.* Розвиток мотивації студентів. Практикум : навч. посіб. К.: НУХТ, 2017. 326 с.
4. *Нікітіна І. В.* Суб'єктне самовизначення молодої людини у період повноліття: монографія. Нац. ун-т харч. технологій. К., КНТ, 2008. 187 с.
5. *Пахоль Б. Є.* Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники // *Український психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 80–104.
6. *Хекхаузен Х.* Мотивація і діяльність. Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/

О. М. БОБКО

здобувачка ступеня доктора філософії з психології, аспірантка,
Академія праці, соціальних відносин і туризму

ПИТАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПІДПРИЄМЦІВ В СТРЕС-АСОЦІЙОВАНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ

Воєнна агресія завдала страждання та руйнування, призвела до загибелі мирних жителів України, спричинила руйнацію економіки, за якої учасники ринку праці зазнають не лише економічних, але й моральних та психологічних страждань. Нині можна говорити про морально-психологічну травмованість усіх верств населення держави. І це сталося на тлі ускладнення соціалізації та комунікації населення, спричинених пандемією COVID-19. В наслідок цього загальноприйняті стратегії взаємодії у підприємництві стали менш ефективними, оскільки вони не враховують економічної та психологічної травматизації населення внаслідок війни та пандемії, не розраховані на стрес-асоційовані умови діяльності бізнесу. Саме тому сьогодні підприємці в Україні змушені кардинально змінювати підходи до взаємодії із колегами, працюючими особами, з яких на сьогодні велика частина є переміщеними, постраждалими особами, учасниками та інвалідами бойових дій.

В успішності діяльності підприємця вагому роль відіграють його комунікативні навички — уміння вислухати клієнта, зрозуміти, заспокоїти чи підбадьорити, створити довірчі відносини, отримати та використати інформацію про емоційні реакції клієнтів, що в свою чергу можуть визначати тактику подальшої взаємодії. І чим складнішою є бізнес-проблема, тим більшого значення набуває емоційне спілкування, а саме його важливий базовий компонент — емоційний інтелект.

Емоційний інтелект став предметом психологічного вивчення завдяки дослідженням Г. Гарднера, Дж. Майєра, П. Селовея, Д. Гоулмана, Д. Карузо, С. Дерев'янко, Н. Коврига, О. Санникова та ін. Учені відзначають необхідність та доцільності розвитку емоційного інтелекту, який є фактором забезпечення індивідуального та професійного зростання особистості.

Поняття емоційний інтелект з'явилось у монографії Г. Гарднера "Frames of mind" у 1983 р., де висловлено припущення, що існує не один єдиний тип інтелекту, який впливає певним чином на успіх життєдіяльності людини, а скоріше достатньо широкий спектр підвидів інтелекту. Перелік підвидів включав: вербальний, логіко-математичний, просторовий, кінестичний, музичний та емоційний (внутрішньо-особистісний і міжособистісний). Внутрішньо-особистісний інтелект передбачає вміння людини самореалізуватись у житті, мотивувати себе на активну діяльність, досягнення успіху. Міжособистісний — характеризує вміння людини взаємодіяти з іншими людьми (раніше він називався соціальний інтелект). Пізніше, у роботі "Множинність виявлення інтелекту" Г. Гарднер під міжособистісним емоційним інтелектом запропонував розглядати спроможність людини розуміти інших людей, усвідомлювати мотиви їхньої діяльності, ставлення їх до роботи, вирішувати, як краще співпрацювати з цими людьми. Під внутрішньо-особистісним — властивість людини, спрямовану на себе: спроможність формувати точну адекватну модель власного "я" та використовувати цю модель, щоб ефективно функціонувати в життєдіяльності.

П. Саловей і Дж. Майєр трактували емоційний інтелект як конструкт, що складався із трьох здібностей: ідентифікація та вираження емоцій; регуляція емоцій; використання емоційної інформації в аналізі та у професійній діяльності. Здібність і розвиток ідентифікації, уміння розуміти емоції — цих два компонента характеризувались, з однієї сторони, спрямованістю на розуміння власних емоцій, а іншої — на розуміння чужих емоції. В перший компонент входили вербальний та невербальний субкомпоненти, а в другий — субкомпоненти невербального сприйняття та емпатії. Здібність до регуляції емоцій складалася з двох компонентів: регуляції своїх емоцій та регуляції чужих емоцій [1].

Здібність до використання емоцій у мисленні та діяльності включала в себе компоненти: гнучкого планування, творчого мислення, перенаправленої уваги та мотивації. Згодом емоційний інтелект почали визначати як здібність опрацьовувати інформацію, що міститься в емоціях (уміння визначати значення емоцій, взаємозв'язки) й використовувати емоційну інформацію як основу для прийняття рішень [1].

Дж. Майєр у структурі моделі емоційного інтелекту, відокремлює чотири ієрархічні компоненти. Автор зазначає, що вони властиві кожній людині, як навичка розпізнавання емоцій [1]:

• ідентифікація емоцій — здатність визначати власні емоції за зовнішніми проявами: фізичним станом, почуттям та думкам; визначати емоції інших людей за звуками, мовою, зовнішнім виглядом, поведінки; здатність демонструвати емоції та потреби; розрізняти справжні емоції та їх імітацію;

• асоціація мислення — здатність викликати певні емоції і тримати їх під контролем; здатність користуватися емоціями для скеровування уваги на значущі події, викликати емоції, які сприяють вирішенню завдань;

• трактування емоцій — розуміння групи емоцій, зв'язок між емоціями, зміни однієї емоції на іншу, джерела емоцій, вербальну інформацію про емоції;

• управління емоціями — здатність до контролю емоцій, зниження інтенсивності негативних емоцій, усвідомлення своїх емоцій, в тому числі і неприємних; застосування поведінкових компетенцій при вирішенні проблем з емоційним навантаженням без їх придушення [1].

Л. Засєкіною запропоновано вивчати рівень культурного інтелекту, де зроблено припущення при конструюванні моделі індивідуального інтелекту [2], що у людини не може бути великої кількості різних інтелектів, як то до прикладу: академічний, практичний, емоційний, соціальний, культурний тощо. На основі такого бачення запропоновано "модель з різними структурами й процесами, які відповідають за розв'язання завдань у залежності від типу ситуацій". Автором у моделі емоційного інтелекту обґрунтовано структуру та специфіку національного ментального простору носіїв різних культур, прототипи категорій та етнічні стереотипи, що "забезпечують ефективну активність в полікультурному середовищі, знаходяться на соціокультурному рівні інтелекту, який представлений універсальними категоріями людського пізнання" [2].

І. Андрєєва розуміє емоційний інтелект, як глибоке розуміння емоцій інших людей, соціальну відповідальність, здатність до ідентифікації емоцій [3].

В цілому при вивченні психоемоційних властивостей особистості, науковці погоджуються з думкою, що емоційний інтелект дозволяє:

1. Опрацьовувати всі види інформації, пов'язані з емоціями;

2. Використовувати емоції для полегшення різних когнітивних видів діяльності, таких як мислення та вирішення проблем, користуватися змінами свого настрою для того, щоб упоратися з тим чи іншим завданням, які стоять на даному етапі;

3. Бути уважним до найдрібніших змін усередині себе і навколо;

4. Керувати емоціями — регулювати власні та притаманні іншим людям;

5. Користуватися емоціями, причому навіть негативними, в своїх цілях і використовувати їх для досягнення поставленої мети [4].

У вказаних трактуваннях емоційного інтелекту він інтерпретується найчастіше як уміння суб'єкта розуміти та керувати власними емоціями, здатністю розпізнавати емоції інших людей та здатність моделювати прийнятні стратегії комунікації. Сьогодні до негативних умов діяльності підприємця

можна віднести усі невизначеності пов'язані з війною та наслідками пандемії: втрата людського капіталу, матеріальних ресурсів, ланцюжків постачання, фінансових джерел розвитку бізнесу, переструктурування споживчого кошику, психологічні наслідки війни на клієнта і т. ін. Вплив усіх цих факторів формують особливі стрес-асоційовані умови, в яких підприємець здійснює бізнес-діяльність.

Виходячи з функціоналу діяльності підприємців та стрес-асоційованих умов її реалізації слід констатувати, що емоційний інтелект, як і комунікативна компетентність, є не лише особистісними якостями, а й структурними частинами особистості-професіонала, комунікативними конструктами у системі комунікації "підприємець – клієнт" та концептом взаємодії у парадигмі "підприємець – підприємець". Емоційний інтелекс є однією з складових, що удосконалюються з професійним розвитком залежно від особливостей діяльності особистості. Й. Шумпетер вирізняв такі риси підприємця: розвинена інтуїція, сильна воля, розвинена уява, яка сприяє комбінуванню факторів виробництва і зменшує ступінь невизначеності. Тобто "підприємництво — це системна характеристика діяльності, в якій підприємець є системоутворюючим фактором" [5, *395*]. Використання емоційного інтелекту допомагає підприємцям впроваджувати в компаніях високі стандарти, оцінювати робочі результати і систему моральної та матеріальної мотивації для того, щоб забезпечити належну організаційну культуру, надійність та якість виготовленої продукції [6]. В кінцевому підсумку це сприяє подальшому розвитку бізнесу, зокрема й у стрес-асоційованих умовах діяльності.

Узагальнюючі викладене можна зазначити, що емоційний інтелект особистості виходячи з його складових компонентів впливає на самореалізацію, соціальну адаптацію та взагалі ведення підприємницької діяльності. Емоційний інтелект особистості у підприємницької сфері пов'язаний не лише з успішністю продажів, але і з рівнем адаптованості до професійної діяльності та умов її ведення. Проте, чинник впливу стрес-асоційованих умов діяльності бізнесу є впливовим та потребує подальшого вивчення.

Джерела

1. *Mayer J. D.* What is emotional intelligence? Emotional development and EI: Educational implications. New York : Basic Books. 1997. P. 3–34.
2. *Zasiekina L.* Individual intelligence in the context of modern psycholinguistic studies // *Journal of Russian and East European Psychology*. 2016. Vol. 53 (4), P. 68–88. PsychINFO — American Psychological Association (in English). URL: http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10610405.2016.1251112
3. *Андреева И. Н.* Азбука эмоционального интеллекта. СПб.: БХВ-Петербург, 2012. С. 186–187.
4. *Грандт В. В.* Особливості копінг-стратегій поведінки представників екстрених служб // *Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр.* Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу "Запорізький національний університет". Запоріжжя, 2012. С. 4–10.
5. *Ложкін Г. В., Комаровська В. Л.* Економічна психологія: навч. посіб. К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2014. 412 с.

6. *Здойма А. М.* НТУУ "Київський Політехнічний Інститут" Україна Розвиток емоційного інтелекту як складової сучасного менеджменту. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=15376

Н. Р. ВІТЮК

канд. психол. наук, доц.,
Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ

Р. В. ВИННИК

магістр факультету психології,
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНОСТІ НА МІЖОСОБИСТІСНУ ВЗАЄМОДІЮ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Сьогодні інтернет є загальновизнаним інструментом для обміну інформацією, розваг, спілкування та маркетингу. З постійним розвитком діджиталізації, інтернет певною мірою вплітається в повсякденне життя користувачів. З одного боку, це велика кількість можливостей для сучасної людини, а з іншого — люди стають надмірно залежними від інтернету. Тривала пандемія через COVID-19 та російсько-українська війна ще більше прив'язали сучасну молодь до інтернету.

Термін "інтернет-залежність" вперше був запропонований американським психіатром І. Голдбергом. Він відносив це поняття до психічних розладів і характеризував його як нав'язливе бажання ввійти в мережу, а також як хворобливу неспроможність вчасно відключитися від віртуальності [1]. Інші дослідники характеризували інтернет-залежність як елемент комп'ютерної залежності, що характеризується компульсивним бажанням під'єднатись до мережі та небажанням з неї виходити; нав'язливу потребу у використанні інтернету, що характеризується непристосованістю до соціуму та яскраво вираженими психологічними симптомами [2; 4].

Різні визначення поняття "інтернет-залежність" пояснюють, що це поведінка, яка пов'язана, насамперед, з проблемами самоконтролю (М. Дж. Бланка, Р. Бендаян, К. Янг, Р. Девіс, М. І. Дреп, Н. Левицька, В. В. Посохова, Х. І. Турецька та ін.). В результаті аналізу наукових праць виокремлюємо такі ознаки інтернет-залежності:

- постійне очікування наступного виходу в інтернет;
- значні витрати часу (5–6 годин без перерви) на соціальні мережі, ігри, інтернет-серфінг і скарги на це осіб з боку близького кола спілкування;

- нав'язливе бажання перевірити e-mail, проводити час в інтернеті за будь-яких обставин (під час спілкування з друзями, відпочинку, роботи тощо);
- прагнення детально відображати своє життя і розміщувати в соцмережах значну кількість постів і фотографій (селфі) щодня;
- різкі перепади настрою, підвищена тривожність, наявність страхів та фобій, дратівливість і навіть агресивність, коли немає доступу до інтернету;
- загострене емоційне реагування на критику способу життя, пов'язаного з постійним використанням інтернету, негативні коментарі під постами, фотографіями або ж на відсутність коментарів і "вподобайок" під своїми публікаціями;
- можлива відмова від їжі, нехтування особистою гігієною або вкладання значних коштів в покращення своїх девайсів, що дають їм змогу користуватися інтернетом;
- обмежене коло безпосереднього спілкування, ускладнення міжособистісних стосунків, конфлікти з оточуючими (родиною, друзями), які не розділяють надмірне захоплення інтернетом;
- неохайність, недотримання вимог особистої гігієни, байдужість до зовнішнього вигляду.

Наслідком високого ступеня інтернет-залежності є ускладнення фізичного й психічного стану індивіда, зниження успішності в навчальній та професійній діяльності, ступеня психологічного благополуччя і навіть втрата сенсу життя. В епоху соціальних мереж з'являються нові ускладнення взаємодії, пов'язані з інтернет-залежністю, як-то: орбітинг, гестбінг, гостинг, зомбінг, фабінг та ін.

Нами було проведено емпіричне дослідження, метою якого було визначення рівня інтернет-залежності та особливостей її впливу на міжособистісну взаємодію сучасної молоді. Були застосовані такі методики: тест К. Янг на визначення інтернет-залежності, В. Стефансона "Q-сортування", розроблена нами анкета "Вплив інтернету", Методика на визначення домінуючої стратегії поведінки в конфлікті К. Томаса. Вибірка включала 53 студенти (з них 40 дівчат і 13 хлопців) з Івано-Франківської, Львівської, Тернопільської та Закарпатської областей, віком 18–25 років.

Внаслідок проведеного анкетування з'ясували, що 47,1 % опитаних нами студентів проводять в інтернеті (не враховувався час на навчання в дистанційному режимі) більше 5 годин на день, 45,3 % респондентів — по 3–4 год., а 7,6 % — по 1–2 год. Це дозволяє нам припустити, що майже половина респондентів є залежними від смартфона та інших гаджетів, які дають доступ до інтернету. Отримані результати тестування студентів за методикою К. Янг свідчать про те що 26,4 % юнаків і дівчат мають помірний ступінь інтернет-залежності, а 51 % респондентів — легкий. Тільки 22,6 % опитаних студентів використовують інтернет по мірі потреби і не мають ознак інтернет-залежності.

За результатами анкетування, помічаємо ознаки орбітингу [3], тобто поведінки людини, яка характеризується ігноруванням безпосереднього спіл-

кування з певною особою, але водночас активністю у віртуальній комунікації, зокрема, соціальних мережах. 26 % не відповідали на смс-повідомлення конкретної людини, при цьому "лайкали" та коментували фото, 16 % робили це інколи, а 58 % стверджують, що ніколи не робили цього.

68 % наших респондентів в анкетах повідомили, що бувало так, що певна людина спочатку різко зникала з їхнього життя в мережі, а потім зненацька з'являлась, 32 % не зазнавали такого. Це є ознакою такого явища пов'язаного з віртуальною комунікацією, як зомбінг. Було виявлено й ознаки фабінгу у взаємодії студентської молоді. 69,8 % респондентів зізналися, що їхні співрозмовники іноді відволікаються на смартфон під час комунікації, 15,1 % респондентів зауважили, що це буває дуже часто, тільки 15,1 % респондентів вказали, що їхні співрозмовники взагалі не відволікаються на телефон.

Діагностування стратегій поведінки юнаків і дівчат за методикою К. Томаса показало, що 26,4 % досліджуваних схильні до компромісу під час взаємодії, 22,6 % — пристосування, 18,9 % — суперництва, 11,3 % — уникнення, 7,5 % — співробітництва.

Аналіз результатів дослідження основних тенденцій поведінки студентської молоді за методикою "Q-сортування", показав, що за шкалою "залежність" 75,5 % респондентів мають високий рівень показників. Такі студенти керуються прагненням до повного прийняття групових норм, правил та цінностей. Вони характеризуються високою конформністю в міжособистісній взаємодії, підкоренням лідеру, невпевненістю у спілкуванні, що може проявлятися в стриманості та небагатослівності. Разом з тим, 26,6 % досліджуваних отримали високі показники за шкалою "незалежність", що свідчить про схильність до неприйняття та відторгнення групових норм, правил та цінностей. 68,2 % респондентів мають низький рівень показників за цією шкалою, що може свідчити про прояв нерішучості в діях і вчинках, відсутності самостійності у прийнятті рішень, наполегливості у досягненні важливої для них мети.

Прагнення до встановлення емоційних зв'язків та проявів життєрадісності у спілкуванні показали 75,5 % досліджуваних, адже були отримані високі бали за шкалою "товариськість". Такі студенти доволі компанійські та можуть легко завести розмову, схильні до оптимізму, позитивного настрою. У 17 % досліджуваних було діагностовано низькі показники за шкалою "нетовариськість", що може свідчити про те, що для них невластиве прагнення до встановлення емоційних зв'язків, вони не відчувають потреби в комунікації, хоча зазвичай вона є характерною для цієї вікової категорії. Ці респонденти можуть бути понурими, інколи схильними проявляти байдужість до колективних справ, вирізняються відсутністю жвавості у спілкуванні, інертністю.

Результати показали перевагу низького рівня за шкалою "прийняття боротьби" (62,2 %), що дозволило вважати цих студентів несхильними до рішучості. Вони не готові до боротьби, до проявів наполегливості в досягненні власних цілей, активно відстоюють власні позиції й переконання і є невимогливими до інших. З-поміж інших, 58,2 % досліджуваних показали високий рівень результату, які дозволяють віднести їх до категорії, яким

властиве “уникнення “боротьби”. Такі студенти всіляко уникають суперечок та конфліктів, займають позицію невтручання, нейтралітету. Однак така поведінкова стратегія робить їх підпорядкованими волі інших, невпевними у прийнятті рішень. Звертають на себе увагу студенти (30 % досліджуваних), які отримали високі бали за шкалою “прийняття “боротьби” – уникнення “боротьби”.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, приходимо до висновку, що інтернет-залежність у молодіжному середовищі може ставати все більшою проблемою для побудови конструктивної міжособистісної взаємодії сучасної молоді. Ознаками інтернет-залежності є надмірні витрати часу на комунікацію та серфінг в інтернеті, слабка спроможність до самоконтролю та здатності критично сприймати й оцінювати інформацію, обмеження тривалості і якості безпосередньої взаємодії з іншими людьми, задоволення потреби у спілкуванні та підтриманні зв’язку насамперед у віртуальній площині. У міжособистісній взаємодії юнаки й дівчата здебільшого застосовують стратегії компромісу та пристосування. Інтернет-залежність молоді пов’язана як із соціальними чинниками, так і з індивідуальними психологічними характеристиками, такими як рівень товариськості, конформності, залежності, здатності до самоконтролю тощо. У зв’язку з цим необхідними є психологічна профілактика інтернет-залежності студентів та розвиток їх медіаграмотності.

Джерела

1. *Воробус І.* Інтернет-залежність. URL: https://cutt.ly/R12zquW
2. *Гуменюк Л. Й.* Соціально-психологічні фактори інтернет-адикції.URL:http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1244
3. *Корнієвич Л.* Ґетсбінг, зомбінг і орбітинг – що соцмережі змінили у стосунках? URL: https://cutt.ly/H12kVQi
4. *Young K. S.* Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder // *CyberPsychology and Behavior*. 1998. V. 1. P. 237–244.

Я. В. КАЙМАНОВА

ст. викладач,
Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ВПО ДО УМОВ НОВОГО СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

Політична та економічна ситуація сучасних суспільних умов вирішує проблеми однієї з найбільш вразливих груп суспільства — внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Адаптація до нового соціального середовища починається з

розуміння нових соціальних і культурних передумов, які формують характеристики психосоціального життя цієї популяції. Процес інтеграції складний і багатоспрямований. Насправді адаптація ВПО була нерівномірною та тривалою в часі. Дослідження процесів адаптації вказують на макроструктурні, політичні, просторові, економічні, соціальні, культурні та психологічні фактори. Наявність внутрішньо переміщених осіб (ВПО) стала викликом для соціальної політики в Україні через відсутність методичних пропозицій, законодавчих положень та актів, які б належним чином регулювали процес їх інтеграції та адаптації.

Адаптацію науковці трактують шляхом зміни або набуття нових особистісних характеристик. Така думка стосовно цього феномену відображається в дослідженнях Л. Гришанова та В. Цуркана, які в зміст адаптації вкладають процес і результат пристосування до умов соціального середовища [2, *29*].

Загалом інтеграція та психосоціальна адаптація ускладнюються суб'єктивними та об'єктивними причинами. Серед них яскравими проявами є: відсутність визначеності соціально-правового та особистого статусу ВПО; неприхильне чи вороже ставлення до таких осіб з боку мешканців місця еміграції.

К. Рубчевський зазначає, що соціально-психологічна адаптація — це інтеграція осіб у соціальне оточення та нове середовище. Цей процес, на думку дослідника, передбачає долучення в соціальну ієрархію. Також він вважає, що процес соціально-психологічної адаптації безперервний [4].

Таким чином, соціально-психологічна адаптація визначається зовнішніми і внутрішніми факторами нового соціального середовища і спрямована на створення відповідних умов. Успішність і якість адаптації залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів, тобто від емоційної волі та сфери мотивації, а також від генетики особистості. Існує два види стратегій психосоціальної адаптації індивідів до нових соціальних умов: активна та пасивна. В умовах активної адаптації внутрішньо переміщені особи, безсумнівно, стають беззаперечними учасниками адаптаційного процесу, що впливає на саме їх існування.

Зміст адаптації до нового соціального середовища розглядають як процес "установлення оптимальної відповідності особистості і середовища в ході здійснення діяльності, який дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби і реалізовувати пов'язані з ними значимі цілі" [3].

Треба зауважити на тому, що діти із сімей ВПО особливо важко адаптуються в новому соціальному середовищі. Йдеться загалом про загальноосвітній навчальний заклад. Дітям притаманний виснажений емоційний потенціал, тому вони потребують спеціальної допомоги фахівців соціальної сфери.

Імовірність психосоціальної адаптації індивіда залежить від його соціалізації, яка включає міжособистісне спілкування та взаємодію між індивідом та іншими учасниками соціального середовища. Підсумком адаптації залишається засвоєння нових механізмів і норм соціальної поведінки, нових виховних установок, рис характеру і темпераменту [5, *17–18*].

ВПО, які прибувають у нове соціальне середовище з метою змінити поточну життєву ситуацію, реалізувати свої мрії, досягти успіху, необхідно знайти

себе в новому середовищі, набути атрибутів, рис і навичок, які дозволять їм ефективно функціонувати в новому соціальному середовища.

Ці труднощі передбачають занепокоєння, зниження рівня самооцінки, відсутність віри у власні здібності, пасивність і відхід від соціальних контактів та подій. Внутрішньо переміщені особи відчувають труднощі з адаптацією, за даними наукових досліджень — неврози, тривожність, зміну, хронічну апатію, дратівливість, нервозність, безсоння.

Одна з проблем, з якими стикаються ці особи, — несприятливе ставлення до них, соціальне незадоволення або прихована недовіра, часто — дискримінація з боку громадян, обмеження свободи в політичній, адміністративній, економічній, соціальній і культурній сферах. Ураховуючи, що проблеми психічного здоров'я — невід'ємна частина життя внутрішньо переміщених осіб, варто активізувати дії практичних психологів для мінімізації ймовірності їх виникнення [1].

Результативність адаптації внутрішньо переміщених осіб обумовлена багатьма чинниками, що регламентують процес їхньої адаптації. Чільне місце посідає характер сприйняття вимушених переселенців з боку жителів місцевості, готовності сприймати внутрішньо переміщених осіб як активних жителів, їхні переконання, організацію побуту, мови тощо.

Вирішення соціальних і життєвих проблем ВПО відбувається завдяки проведенню соціального інспектування. Мета цієї технології — ідентифікувати потреби особистості, тому у структурі міських і районних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді створюють центри допомоги вимушеним переселенцям, які намагаються залучати інших суб'єктів до процесу соціально-психологічної адаптації.

До системи діяльності мережі міських і районних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді входить формування життєвих умінь і навичок, особистісно-лідерських якостей, проведення просвітницької роботи, організації програми наставництва з внутрішньо переміщеними особами.

Соціально-психологічну адаптацію як феномен у психолого-педагогічній теорії і практиці більш конкретизовано можна розглядати крізь призму аналізу певної вікової групи внутрішньо переміщених осіб — дітей, молоді, дорослих, залежно від їхньої життєвої та професійної Я-концепції в контексті нової соціальної ситуації та середовища. Саме тому ми визначаємо соціально-психологічну адаптацію як специфічну систему із суб'єктивними чи об'єктивними чинниками.

Отже, супровід практичного психолога в процесі соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб буде залежати від опанування прийомами та способами адаптації і активності організації міжособистісної взаємодії в новому соціокультурному середовищі.

Надаючи психологічну допомогу внутрішньо переміщеним особам, фахівець-психолог контролює соціально-психологічну адаптацію та прогнозує її перебіг. Соціально-психологічну адаптацію ВПО можна визначити як процес пристосування та розвитку особистості в умовах нового соціального середовища, зумовленого змінами. Тому створення моделей психолого-педа-

гогічного супроводу внутрішньо переміщених осіб різних вікових категорій може бути напрямом подальших досліджень.

Джерела

1. *Волошин С. М.* Особливості змісту соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб до нового соціального середовища // *Наукові записки Нац. ун-ту "Острозька академія". Серія "Психологія"*. 2019. № 9. С. 73–76.
2. *Гришанов Л., Цуркан В.* Социологические проблемы адаптации студентов младших курсов. Психологопедагогические аспекты адаптации студентов к учебному процессу в вузе. Кишинев, 1990. С. 29–41.
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за ред. І. Звєрєвої. Київ; Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.
4. *Рубчевский К. В.* Социализация личности: интериоризация и социальная адаптация // *Общественные науки и современность*. 2003. № 3. С. 147–151.
5. *Семигіна Т.* Робота в громаді: практика й політика. Київ: КМ Академія, 2004. 195 с.

Я. М. РАЄВСЬКА

д-р психол. наук, проф., ННІПСН

Д. О. КОВАЛЬЧУК

магістрантка кафедри психології, ННІПСН

ТРЕНІНГ ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ЮНАЦЬКОМУ ТА РАННЬОМУ ДОРОСЛОМУ ВІЦІ

Проблема ідентичності залишається актуальною в міждисциплінарному контексті соціально-гуманітарного знання досить тривалий час.

Ідентичність розглядаємо як одну зі ключових складових, яка вказує на ступінь соціально-психологічного розвитку особистості.

Професійна ідентичність — це особистісна характеристика, яка пов'язана з уявленнями особистості про себе та своє місце у професійному середовищі, що є результатом професійного самовизначення та вектором професійного становлення. Професійна ідентичність як позитивний результат професійного самовизначення, веде особистість до успішної життєвої та професійної самореалізації, успішності та психологічного благополуччя в цілому [1].

Основними психологічними чинниками процесу формування професійної ідентичності є такі характеристики особистості: ціннісні (смисложиттєві) орієнтації, рівень домагань, рівень відповідальності (життєстійкості).

Критеріями успішного процесу становлення професійної ідентичності особистості визначено:

- позитивну самооцінку, як показник сприйняття себе, виконання соціальної ролі в якості суб'єкта професійної діяльності;
- рівень домагань, як мотивована готовність до розвитку своєї особистості як професіонала;
- позитивне ставлення до виконання професійної діяльності, задоволення потреб.

В якості детермінант становлення професійної ідентичності можуть виступати домагання суб'єкта, які є виразом його потреб та охоплюють смисловий простір, в якому виникають конкретно-ситуативні мотиви. Крім того, самооцінка, ціннісні орієнтації можуть виступати в якості особистісних утворень та безпосередньо впливати на становлення ідентичності. Також, відповідальність, прояв якої передбачає здатність особистості реалізувати засновану на суб'єктивних умовах діяльність [3].

В результаті проведеного дослідження зовнішніми показниками досягнення ідентичності в юності і ранній дорослості визначено: задоволеність обраною професією, усвідомлення того, що професія сприяє самореалізації, самостійність професійного вибору, зниження страху, тривоги і байдужості до професійного майбутнього, а також зниження кризових переживань самовизначення, страху дорослішання, труднощів спілкування і розчарування у професії.

На підставі проведеного констатувального дослідження запропоновано тренінг цілепокладання, вибір якого обґрунтовано тим, що тренування здібностей до цілепокладання є одним із дієвих засобів розвитку особистості у цілому. Цілепокладання — це динамічне системно-структурне утворення, що інтегрує в єдине ціле такі компоненти, як наполегливість при досягненні цілей, гнучкість в постановці цілей, самостійність в постановці і виборі цілей, рівень опрацювання образу мети, рівень опрацювання процесу досягнення мети, рівень опрацювання наслідків реалізації цілей, стратегічність, реалістичність та рівень цілей [2].

Мета тренінгу — навчити основам продуктивного цілепокладання. Відповідно, задачами є: визначення понять "ціль" та "цілепокладання", навчання правильній постановці цілей, візуалізація та усвідомлення цілі за допомогою методики "Сходинки досягнень", визначення основних життєвих цілей та цінностей, розстановка пріоритетів.

Етапи проведення тренінгу включали:

1. Організаційний момент. Знайомство з використанням інтерактивного методу навчання "Криголам".

2. Виокремлення основних понять: "ціль", "бажання", "мрія". Поділ учасників на 3 групи. 1 група обговорює і готується відповісти на питання: "Що таке бажання?", 2 група — "Що таке мрія?", 3 група — "Що таке ціль?"

3. Вправа "Розминка-діагностика". Обговорення.

4. Правила постановки цілі.

5. Вправа "Сходинки досягнень", візуалізація цілей.

6. Вправа "До риски", що має на меті на виявлення спроможності та бажання у досягненні цілі.

7. Вправа "Вам залишилося жити...".

8. Вправа “Через 3 роки”.
9. Рефлексія .

Очікуванні результати від проведення тренінгу в експериментальній групі досліджуваних програми такі: підвищити рівень смисложиттєвих орієнтацій, життєстійкості, домагань, самосприйняття, відповідальності, навчити правильно ставити цілі та досягати їх.

Акцентуємо також увагу на важливості саме індивідуальної профорієнтаційної роботи, оскільки на певному етапі професійного самовизначення старшокласників велике значення набуває одержання компетентної професійної консультації, основною метою якої є формування професійного світогляду особистості та складання прогнозу стратегії професійної діяльності з урахуванням індивідуальних психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, здібностей, стану здоров’я та попиту ринку праці.

Таким чином, тренінг цілепокладання виступає ефективним засобом оптимізації таких характеристик як ціннісні (смисложиттєві) орієнтації, рівень домагань та рівень відповідальності (життєстійкості) особистості.

Джерела

1. *Андрушко Я. С.* Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. Вип. 19. С. 104–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ apspp_2013_19_17
2. *Макарова О. П., Мілорадова Н. Е.* Напрямки дослідження професійної ідентичності // *Вісник Нац. ун-ту оборони України*. 2014. Вип. 3. С. 268–272. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou _2014_3_49.
3. *Макарова О. П.* Особистісна ідентичність: теоретичні аспекти проблем // *Scientific Journal Virtus*. 2018. № 26. С. 60–64.
4. *Моргун В.Ф.* Превентивно-профілактичний психологічний супровід професійної орієнтації на основі багатовимірної теорії особистості // *Психологічні перспективи*. 2010. Вип. 16. С. 205–216. URL: http://vash-psiholog.info/perspektiv/22740-preventivno-profilaktichnij-psixologichnij-suprovid-profesijnoï-oriyentacië-na-osnovi-bagatovimirnoï-teorië-osobistosti.html

Д. М. КАРБОВСЬКА (СТЕПАНЕНКО)

здобувач,

Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук МАУП

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Військові дії на Сході України з 2014 року та повномасштабне вторгнення РФ у лютому 2022 року призвели до економічної нестабільності, соціальної невизначеності та незахищеності населення країни, внаслідок чого збільши-

лася кількість осіб, які потребують комплексної та систематичної психологічної допомоги. Особливо вразливими є групи соціально-психологічного ризику, зокрема учасники ЗСУ та члени їх сімей, внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю, люди похилого віку, жінки, які зазнали насилля тощо. Потреба в необхідності надання даним категоріям населення як матеріальної допомоги, так і соціально-психологічної підтримки сприяла формуванню волонтерського руху у середовищі соціально активної студентської молоді, особливо серед студентів-психологів.

У сучасному лексиконі дедалі частіше зустрічаються поняття "волонтер" та "доброволець". Волонтер — це людина, яка добровільно зважилася займатися благодійними акціями, громадською роботою, а також допомагати людям. Як у соціальній практиці, і у переважній більшості досліджень терміни "волонтер" і "доброволець" розглядаються як синоніми.

Доброволець, волонтер, охочий — особа, що здійснює будь-яку діяльність добровільно, а також часто безоплатно, не отримуючи за це матеріальної винагороди. Проект Закону України від 26.05.2009 № 4345-1 "Про волонтерську діяльність в Україні" [1] дає таке визначення:

Волонтер — фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану, благодійну, неприбуткову та вмотивовану діяльність, що має суспільно-корисний характер.

Волонтерська діяльність (волонтерство) — соціально спрямована, благодійна, неприбуткова, вмотивована, суспільно корисна діяльність, що провадиться волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом виконання робіт та надання послуг громадянам, організаціям та суспільству в цілому. Отже, в теоретичному аспекті поняття добровольчість і волонтер (волонтерська діяльність) є синонімами.

"Добровільний" — означає "чинний чи діючий за власним бажанням, не з примусу". За основу розуміння терміну "добровольча діяльність" ми пропонуємо таке визначення — це спосіб самовираження та самореалізації громадян, що діє індивідуально, чи колективно на благо інших людей, чи суспільства загалом.

Волонтерство є добровільною діяльністю, заснованою на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства і не переслідує цілей отримання прибутку, отримання оплати або кар'єрного зростання; отримання всебічного задоволення своїх особистих та соціальних потреб шляхом надання допомоги іншим людям [2, *57*].

У рекомендаціях та резолюціях ООН терміни "добровольчість", "на добровольчих засадах" та "добровольча діяльність" розглядаються широке коло діяльності, включаючи традиційні форми взаємодопомоги та самодопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадянської участі, які здійснюються добровільно на благо суспільства". Отже, добровільну діяльність можна визначити як діяльність, яка приносить користь суспільству (суспільно корисна діяльність), що здійснюється людьми на громадських (добровільних) засадах індивідуально чи колективно на основі вільного та усвідомленого вибору на користь третіх осіб чи суспільства загалом.

Добровольчість робить важливий внесок, як в економічний, так і в соціальний розвиток, сприяє згуртуванню суспільства, зміцненню довіри між людьми, свідчить про те, що основні ідеї та цінності добровольчості стають найважливішими пріоритетами людства [3, *85*].

Говорячи про людей, внутрішній позив яких змушує дарувати добро всьому людству, зачіпається дуже важлива у всі часи тема. Нині ідеї добровольчого руху залучають до себе нові верстви нашого суспільства, молодіжні, суспільні та релігійні організації [4, *9*].

Польський дослідник у галузі експериментальної психології та психології емоцій Ян Рейковський виділив шість рівнів соціально значущої поведінки (табл.).

Перші три види поведінки пов'язані з наданням допомоги, а інші три — з її відсутністю [4, *7*].

Найчастіше ми надаємо допомогу іншим аж ніяк не тому, що свідомо вирахували, що така поведінка в наших інтересах, а просто тому, що щось говорить нам, що ми маємо вчинити саме так. Норми — це суспільні очікування. Вони наказують нам певну поведінку, певні життєві обов'язки. Дослідники, які займаються вивченням поведінки людей, які надають допомогу, виділили дві соціальні (суспільні) норми, що мотивують альтруїзм [5, *594*]. Це норма взаємності та норма соціальної відповідальності.

Видатний американський соціолог Алвін Гоулднер стверджує, що загальним моральним кодом є норма взаємності: нам слід не завдавати шкоди, а надавати допомогу тим, хто допомагає нам. Гоулднер А. вважає, що ця норма також універсальна, як заборона кровозмішування. Ми "вкладаємо" свої зусилля в інших та очікуємо на дивіденди. Норма взаємності стосується навіть шлюбу. Іноді людина вкладає більше, ніж отримує, але після довгого часу може, сподівається, що встановиться певний баланс взаємодії. У всіх подібних взаємодіях одержання без віддачі порушує норму взаємності.

Рівні соціально значущої поведінки

Назва	Зміст
Альтруїстична поведінка	безроздільна самовіддача, відмова від власних інтересів на користь інших
Допомагаюча поведінка	врахування потреб та проблем іншої людини та сприяння їх успішному вирішенню (складності інших відтісняють власні інтереси суб'єкта)
Кооперативна поведінка	дотримання власних та чужих інтересів до взаємної користі
Іпсоцентрична поведінка	самозбереження, при цьому об'єкт байдужий до соціального оточення – не приносячи користі, але і без шкоди для інших (супроводжує соціальна та емоційна ізоляція, і як життєва стратегія воно зустрічається рідко)
Егоїстична поведінка	людина прагне дотримуватися переважно своїх інтересів, відкидаючи чи обмежуючи інтереси інших
Експлуатуюча поведінка	суб'єкт використовує інших як засоби досягнення власних цілей та завдань

Джерело: побудовано авторами на основі [4]

Ця норма найбільше стосується взаємовідносин рівних з рівними. Ті, хто не вважає себе залежним від будь-кого або стоять нижче їх за становищем, особливо відчувають необхідність відповідати взаємністю. Якщо вони не можуть цього зробити, вони можуть відчути, що, приймаючи допомогу, вони наражають себе на небезпеку або упускають свою гідність. Таким чином, на відміну від людей з низьким почуттям власної гідності, вони з більшим небажанням шукають допомоги. Що ж до людей, які явно перебувають у залежному становищі і не в змозі відповісти взаємністю, — дітей, сильно збіднілих, калік і інших, нездатних у відповідь дати стільки ж, скільки вони отримують — нашу допомогу мотивує інша соціальна норма.

Норма взаємності нагадує нам про те, що у суспільних відносинах має існувати баланс дарування та отримання. Віра в те, що люди повинні надавати допомогу тим, хто її потребує, безвідносно до можливої вигоди в майбутньому, є нормою соціальної відповідальності (очікування, що люди допомагатимуть тим, хто від них залежить). В Індії, в колективістській культурі, люди підтримують норму соціальної відповідальності твердіше, ніж індивідуалістичному Заході. Вони виявляють бажання надати допомогу навіть тоді, коли відсутня безпосередня загроза життю нужденного або коли він не належить до їхніх родичів [5, *595*].

Третє пояснення альтруїзму і добровольчої діяльності випливає з еволюційної теорії. Еволюційна психологія наполягає у тому, що сутністю життя є збереження роду. Гени змушують нас діяти так, щоб максимально збільшити можливість їхнього виживання. Коли наші пращури вмирали, їх гени продовжували жити. Генетичний егоїзм налаштовує нас лише на два види безкорисливого або, точніше, спонукає до самопожертви альтруїзму: захист роду та пошук взаємної вигоди [5, *597*].

За результатами аналізу найбільш повною є модель Яна Рейковського, яка передбачає блоки, що відповідають стереотипним уявленням про специфіку особистості волонтера (безроздільна самовіддача, облік потреб та проблем іншого, відмова від власних інтересів на користь інших людей). Також у контексті нашого дослідження великий інтерес представляє "загальний моральний код" А. Гоулднера, в його основі лежить так звана норма взаємності як універсальна основа соціального життя.

Джерела

1. Про волонтерську діяльність в Україні: Проект Закону України від 26.05.2009 № 4345-1. https://ips.ligazakon.net/document/JF3CP01A
2. *Jaskyte K.* Exploring potential for information technology innovation in nonprofit organizations // *Journal of Technology in Human Services.* 2012. Vol. 30(2). P. 118–127. doi:10.1080/15228835.2012.695564
3. Волонтерство: порадник для організатора волонтерського руху / Безпалько О., Заверинко Н., І. Звєра, та Т. Лях. Київ: ВГЦ "Волонтер", 2001.
4. *Маслоу А.* У напрямку психології буття. Київ, 2002. С. 77.
5. Дослідження волонтерства: практ. посібник / пер. здійснено за виданням: Measuring volunteering: A practical Toolkit Independent Sector, 2001. 60 с.

Я. М. РАЄВСЬКА
д-р психол. наук, проф., ННІПСН

Т. О. ХРАБРИХ
магістрантка кафедри психології, ННІПСН

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МЕНЕДЖЕРІВ

У контексті проблеми дослідження, "жінку-менеджера" розглядаємо як професійного керівника, який здійснює управлінські функції, що містять прийняття різноманітних управлінських рішень, складну ділову комунікацію, здійснення впливу на колектив, мотивацію та розвиток людських ресурсів.

Для ефективного виконання управлінських функцій необхідно володіти такими компетенціями: прогнозування; планування; керівництво; організація; координація; контроль; прийняття рішень; підбір персоналу; навчання персоналу; забезпечення професійної кар'єри працівників; забезпечення психічного здоров'я працівників; профілактика та подолання стресів в організації; об'єднання людей; формування у працівників відданості організації; створення сприятливого психологічного клімату в організації; мотивація; оцінка; комунікація, вирішення фінансових питань; представництво, ведення переговорів, підписання договорів тощо [1].

Аналізуючи особливості професійної діяльності жінок-менеджерів та ґрунтуючись на теоретичних поглядах науковців з проблеми "емоційного вигорання" особистості, розроблено схему емоційного вигорання жінок-менеджерів, компонентами якої є:

- індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання:
  - соціально-демографічні: вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи;
  - особистісні особливості: витривалість, локус контролю, стиль подолання фруструючої ситуації, самооцінка, нейротизм, тривожність, екстраверсія, ціннісні орієнтації, особистісні та професійні якості (анкета) тощо [3].
- професійно-діяльнісні чинники: мотиви професійно-підприємницької діяльності (анкета), умови роботи, робочі перенавантаження, зміст праці, робота на результат, особливості комунікації з клієнтами, прийняття управлінських рішень, самостійність у роботі чи командна робота, соціально-психологічний клімат у колективі, мотивація працівників тощо[2].

Для вивчення соціально-психологічних чинників емоційного вигорання жінок-менеджерів були підібрані валідні методики та розроблено авторську методику: тест "Шкала реактивної і особистісної тривожності" Спілбергера–Ханіна (ШРОТ), "Методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла", "Методика психічного вигорання О. Рукавішнікова", методика

“Діагностики рівня емоційного вигорання” (В. В. Бойка), “Методика діагностики соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері” О. Ф. Потьомкіної. У опитуванні взяли участь 84 респонденти, які здійснюють підприємницьку діяльність у м. Києві.

В результаті аналізу пезультатів дослідження з’ясовано, що залежно від стажу роботи, вираженість емоційного вигорання пов’язана з рівнем емоційного інтелекту, реактивної та особистісної тривожності, мотивами підприємницької діяльності та бар’єри професійної діяльності. За “Методикою психічного вигорання О. Рукавішнікова” встановлено, що у переважної більшості респондентів трьох груп (N1, N2, N3,) діагностовано середні показники психічного вигорання за усіма шкалами.

За шкалою “Психоемоційне виснаження” високі показники спостерігаються у 11 % (стаж 1–5 років), 24 % (стаж 6–15 років) та 29 % (стаж 16 і більше років) респондентів. Надвисокі показники констатовано у 2 % (стаж 1–5 років), 6 % (стаж 6–15 років) та 9 % (стаж 16 і більше років) респондентів. У опитуваних психоемоційний стан може характеризуватись наявністю роздратованості, відчуття емоційного та фізичного виснаження,а також може спостерігатись агресивність, підвищена чутливість до оцінок інших.

Середній рівень за шкалою “Психоемоційне виснаження” характерний для 37 % (стаж 1–5 років), 49 % (стаж 6–15 років) та 53 % (стаж 16 і більше років) опитаних. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, дистанціюванні у ставленні до людей, спостерігаються прояви роздратованості.

Згідно інтерпретації даних за методикою “Діагностика рівня емоційного вигорання” (В. В. Бойка) з’ясовано, що 53 % опитуваних, тобто половина респондентів, знаходяться в стадії формування емоційного вигорання; 38 % респондентів страждають від емоційного вигорання, у 9 % респондентів синдром емоційного вигорання не виявлений.

Аналіз результатів емпіричного дослідження показав, що емоційне вигорання негативно впливає на особистісну та професійну якість життя жінок-менеджерів (на суб’єктивне задоволення роботою, соціальним статусом, психологічним та фізичним здоров’ям, відпочинком), що потребує профілактики й корекції емоційного вигорання жінок-менеджерів з урахуванням дії соціально-психологічних чинників.

Формами проведення корекційної-профілактичних заходів можуть бути лекції, семінари, практичні заняття з елементами тренінгу, спрямовані на ознайомлення з феноменом вигорання, чинниками, що сприяють його виникненню, та способами запобігання вигоранню й зниженню негативного впливу цього явища на особистість і діяльність професіонала. Основні напрями практичної роботи включають діяльність з особливостями проявів психоемоційної сфери, зниження емоційного напруження, набуття навичок і розвиток особистісних ресурсів управління стресом.

Організаційно-методичне забезпечення реалізації “Програми корекції та профілактики емоційного вигорання жінок-менеджерів” включає: психологічне консультування (індивідуальне, групове); тренінгові заняття

“Програма розвитку стресостійкості та навичок емоційної регуляції особистості”.

Зміст “Програми тренінгових заняття з розвитку стресостійкості та навичок емоційної регуляції особистості” передбачає комплексний вплив на когнітивну (оцінка), емоційну (переживання) та поведінкову (комунікативна поведінка) сфери особистості. Концептуальне наповнення “Програми тренінгових заняття з розвитку стресостійкості та навичок емоційної регуляції особистості” забезпечуватиметься з урахуванням принципів позитивної психотерапії.

Здійснене дослідження не вичерпує всієї повноти проблеми вивчення емоційного вигорання жінок-менеджерів. Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у вивченні психологічних стратегій взаємодії підприємців з клієнтами.

Джерела

1. *Карамушка Л. М.* Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К. Кам’янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 250 с.
2. *Матвієнко О. М., Пересадін М. П., Андросов Є. В.* Культура здоров’я персоналу та синдром психоемоційного “вигорання”: стратегія і тактика подолання // *Персонал*. 2007. № 1. С. 74–83.
3. *Мондрієвська О.* Жінки у технологіях та бізнесі. URL: https://eba.com.ua/zhinky-u-tehnologiyah-ta-biznesi-olga-mondriyevska/

О. В. ВОРОНЯНСЬКИЙ

канд. іст. наук, проф., ДБТУ (м. Харків)

КОНЦЕПЦІЯ БАЛАНСУ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОЛІТИЧНОМУ АНАЛІЗІ

Дискурс кризи методології в сучасній політичній філософії широко представлений у працях провідних представників практично всіх напрямів і течій західної політичної науки. Однак для вітчизняного академічного середовища він є відносно новим. Та ж частина дослідників, що працює в сфері прикладної політології, вже давно будує аналітичні моделі на основі конфліктологічних підходів, генетично або онтологічно пов’язаних із марксистською методологією. Ці підходи є не пережитком радянської науки, а були запозичені від західної політичної думки, яка на протязі всієї холодної війни успішно розвивала неомарксистські методи аналізу політичних систем. Вони покладені в основу досліджень стовпів західної соціальної філософії — Теодора Адорно, Іммануї-

ла Валлерстайна, Юргена Габермаса, Карла Дойча, Еріка Оліна Райта, Теотоніу душ Сантуша.

Мета даної доповіді — демонстрація евристичного потенціалу концепту аналізу суспільно-політичних відносин з урахуванням загальновизнаного в західній неомарксистській аналітиці фактору конкурентної боротьби за доступ до обмежених ресурсів у суспільстві, основаному на засадах індивідуальної вигоди.

У процесі існування суспільства в ньому розвиваються певні форми й принципи організації, за допомогою яких суспільство підтримує свою єдність та життєздатність. В основі цих принципів лежить спосіб розподілу матеріальних ресурсів і духовних цінностей між різними соціальними групами, який здійснюється за допомогою відносин публічної влади. Оскільки при цьому публічна влада дає можливість розпоряджатися ресурсами, які належать суспільству, вона стає предметом гострої конкурентної боротьби. Власне, політичну систему можна уявити як своєрідну "біржу влади", яка включає в себе як позиції тих, хто бореться за владу, так і "брокерські місця" функціонерів, що розпоряджаються владними повноваженнями; "ринок влади" (позиції тих, хто має бути підкорений владі); систему взаємозв'язків між усіма (активними і пасивними) учасниками політичного процесу; організаційні структури, що закріплюють дану систему взаємозв'язків. Сутністю політичної влади є конкурентна боротьба за підкорення механізмів політичних організацій (у першу чергу — держави чи окремих центрів прийняття державно-владних рішень) заради контролю над перерозподілом ресурсів. Звідси політична система постійно знаходиться в стані конфлікту між учасниками політичного процесу

Сам механізм відтворення влади базується на тому, що суб'єкт влади володіє монополією на розподіл певних ресурсів, які є актуальними для об'єкта як їх потенційного споживача. Якщо у споживача немає альтернативних джерел отримання життєво необхідних для нього ресурсів, він стає залежним від їх розпорядника і в кінці кінців готовий визнати право останнього на панування над собою. Надходження ж ексклюзивного ресурсу у загальне користування різко підриває його значущість, а відтак — і владні позиції розпорядника даним ресурсом. Тому збереження монополії на розподіл необхідного для споживача ресурсу є необхідною умовою збереження владної позиції, а підтримка структурної залежності від обмеженого ресурсу є основним завданням його розпорядника.

Структурна залежність формується внаслідок штучного обмеження доступу агентів обміну до значущих ресурсів та можливостейрозпоряджатися ними. Сформовані в даному суспільстві соціальні, економічні та політичні інститути та відповідні інституційні взаємодії визначають правила, за якими член суспільства може використовувати свої індивідуальні ресурси по досягненню значущих для нього цілей. Унаслідок дії цих інститутів навіть агент, що потенційно володіє ресурсами, нерідко виявляється залежним внаслідок штучно створених бар'єрів, що скорочують кількість альтернативних взаємодій, в які він може вступати з метою реалізації своїх інтересів отримання важливих для нього благ.

Як бачимо. владні переваги представляють для суб'єкта влади інструментальну цінність, полегшуючи йому доступ до інших ресурсів — матеріальних, соціальних, культурних, політичних. Таким чином, владна позиція дає змогу агенту, що її займає, підтримувати свій статус монопольного розпорядника значущих ресурсів. Консолідована позиція різних сегментів елітарних груп щодо збереження свого владного статусу є однією з важливих умов збереження інституційних бар'єрів, що забезпечують системне усунення більшості громадян від реального впливу на прийняття суспільно значущих владних рішень. У такій конфігурації економічний розподіл неминуче стає похідним від політичного порядку, обумовленого динамікою інституційної конфігурації суб'єктів політики, які розподіляють ресурси на позаекономічних підставах. Звідси постає перспектива все більшого перетікання капіталу з реальної економіки в політичну сферу, оскільки інвестиції в статус учасника прийняття владних рішень щодо розподілу суспільних ресурсів стають на порядок більш прибутковими, ніж інвестиції в будь-які економічні проекти. Це, у свою чергу, неминуче загострює конкуренцію за доступ до політичної ренти і викликає постійне збільшення частки ресурсів, які замість відтворення інфраструктури та споживання відчужуються на ведення конкурентної боротьби.

Реальними суб'єктами політики виступають лише ті актори, що змогли створити таку концентрацію. Їх інтерес до отримання економічної ренти від впливу на прийняття політичних рішень визначається суттєвим перевищенням даної ренти над прибутками від економічної діяльності. Перемогу в конкурентній боротьбі отримують суб'єкти, для яких витрати на придушення конкурентів покриваються рентою від впливу на прийняття політичних рішень. Мінімізації витрат сприяє наявність політичних інститутів, що закріплюють досягнутий на визначеному етапі конкуренції баланс ресурсних потенціалів у відносинах між суб'єктами та об'єктами політики. При безумовному стійкому домінування суб'єкта чи групи суб'єктів політичні інститути жорстко закріпляють їх панівне становище у суспільстві, відсікаючи конкуруючі угруповання від легального впливу на процес прийняття державних рішень. При нестійкій рівновазі між конкуруючими угрупованнями, що супроводжується поперемінним приходом їх до влади, політичні інститути закріпляють гарантії участі в прийнятті державних рішень для тимчасово усунутих від державної влади суб'єктів. Таким чином обмежуються владні можливості тимчасово правлячого угрупування і разом з тим підтримуються гарантії його участі у прийнятті державних рішень після чергової ротації владних еліт.

Система стримувань і противаг, що вибудовується в процесі конкуренції політичних еліт при нестійкій рівновазі їх ресурсного забезпечення, слугує конкретній меті — підтримці рівноваги статусів суб'єктів конкуренції при мінімізації затрат на протистояння.

Положення політичної еліти як розпорядника ресурсів, що вилучаються у соціуму на користь держави (на громадські потреби), дозволяє їй відчужувати частину цих ресурсів на свою користь. При цьому прибутковість розпорядження державними ресурсами (в тому числі технологічними — такими як держапарат, законодавча система і т. д.) істотно перевищує прибутковість від

господарської діяльності. Від реалізації державної влади чи впливу на неї бізнес-групи (які набувають статусу політичної еліти та олігархату) отримують владну ренту як у вигляді пільгового доступу до ресурсів, так і через отримання плати за їх розподіл на користь інших груп. Бізнес-групи, просуваючи свої специфічні інтереси через політичну систему, намагаються надати їм характеру загальносуспільних для того, щоб у боротьбі з конкуруючими угрупуваннями заручитися підтримкою "більшості". Тому фактично в постіндустріальному суспільстві з його великим розривом рівнів прибутків та соціальною фрагментацією впроваджені цими групами в політичну свідомість симулякри соціальних інтересів стають системною ланкою механізму політичного панування економічно домінуючої соціальної групи.

Отже, найбільш ефективним в аналітичному плані є підхід до політичної сфери як багатовимірного простору конкурентної боротьби ресурсозабезпечених груп, що претендують на розпорядження ресурсами суспільства через механізм держави як універсального апарату адміністративного перерозподілу. Цей простір представляє собою динамічно змінюване силове поле, що створюється під впливом балансу сил тих чи інших мереж ресурсозабезпечених груп та спротиву експропрійованих ними соціальних груп і класів. У цілому пропонована методологія дозволяє аналізувати кризові явища, що існують у політичній реальності, не як прояви позасистемного характеру, а як системні фактори, що є наслідком нормального функціонування елементів соціальної, економічної та політичної систем суспільства.

Н. Д. ПАЛЬМ
канд. філос. наук, доц., ННІПСН МАУП

КРИЗА МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

Проблема деформації моральних і духовних цінностей знаходиться в центрі дослідження багатьох вчених вже протягом кількох століть. Висловлювалися достатньо неоднозначні думки дослідників, серед яких, під впливом актуальних гуманістичних тенденцій, найбільш популярною була думка про те, що завдяки своєму розуму і можливості приборкати свої тваринні інстинкти, людина, все-таки — істота добра.

На жаль, реалії сучасної російсько-української війни говорять про інше. Усі ми є свідками жахливих подій, у яких виникла, так звана, проблема "розлюднення", тобто втрати людяності для людей різних національностей та культур.

Ми живемо у світі, в якому глобально не вистачає розуміння, прийняття любові — це реальний дефіцит на всіх рівнях — сім'ї, школи, у дворах, у селищах, у цілих країнах та на континентах. В той же час, усвідомлення горя та великої небезпеки, які принесла війна, змушує людей переосмислювати те,

що відбувається у світі. Часто за таких умов люди стають "згуртованішими", більш "включеними", зацікавленими один в одному, скрізь відбувається переоцінка сучасних цінностей.

Гірко визнавати, але саме військові дії призводять людину до стану усвідомлення реальних цінностей. Багато хто опинився в підвалах, без можливості помитися, позбавлені можливості поїсти гарячого, тощо. Повністю позбавлені звичного комфорту, починають усвідомлювати реальну цінність власного життя — того, що вони живі, що вони мислять, усвідомлюють, що їм поки що належать їхні тіла.

Будь-яка трагедія робить людей більш "справжніми". Так, наприклад, бійці в екстремальних ситуаціях військових дій поводять себе по-різному. Хтось, будучи пораненим, допомагає іншому, а хтось катує полонених.

Будь-яка війна — це трагедія. Останнім часом став затребуваним став термін "розлюднення". "Розлюдненням", наприклад, займалася Японія, коли взятих у полон китайців занурювали в рідкий азот, проводили з них жахливі експерименти. Є свідчення, що таких піддослідних називали "колодами", щоб відігнати думку, що це людина. "Розлюднення" не повинно мати місце, якщо ми хочемо зберегти нашу цивілізацію (мова вже не про життя народу, народності чи окремої нації чи країни).

Виникає питання — що є сучасна людина, якої вона якості?

У 1929р. у Женеві було прийнято міжнародну Конвенцію про ставлення до військовополонених [1]. Ціль цієї Конвенції — пом'якшити наслідки збройних конфліктів. У 1949 р., з урахуванням гіркого досвіду Другої світової війни, були внесені суттєві доопрацювання [2]. Головний момент — це гідне ставлення до ворога.

Зрозуміло, що людство перебуває в недорозвиненому стані загалом і сама ідея про те, що доводиться писати подібні документи, говорить про те, що нам ще тисячоліттями потрібно розвиватися, де саме поняття воєнних дій стане поняттям архаїчного минулого.

Основна ідея документа — те, що військовополонений — це в'язень Держави, а не якогось військового підрозділу, який узяв його в полон. Це свідчення того, що держава бере на себе відповідальність за військовополонених, якими слід займатися. А якщо якийсь окремо взятий військовослужбовець або мародер, ґвалтівник, вбивця, садист катує військовополоненого, — справа не тільки в тому, що порушує права людини, справа в тому, що порушується сама "ідея людяності".

Коли судили нацистських злочинців, їх судили не через те, що вони виконували накази або займали посади, а за те, що вони найжорстокішим чином поводилися з військовополоненими, піддавали жахливим катуванням, проводили медичні експерименти, не кажучи вже про масові вбивства людей. Жах був у тому, що військовополонених позбавляли людської подоби.

Конвенція — це гарантія безпеки, яка дозволяє хоча б частково регулювати рівень жорстокості на війні, яку підписали 53 країни. Основна її ідея — це право військовополоненого на повагу до його честі та особистості. Так,

наприклад, жінки мають право на обходження, відповідно до їхньої статі — знижка на "крихкість", вразливість жінки, нездатність до тяжких робіт.

Документ свідчить, що держава бере на себе відповідальність за утримання полонених людей — має обов'язок забезпечити їх харчуванням, одягом, житлом, а також надавати медичну допомогу. Наприклад, полонений має право на щомісячний огляд, безкоштовне протезування. Військовополонений має право на евакуацію із зони бойових дій та негайне повідомлення про те, що перебуває в полоні з зазначенням його місця знаходження.

Забороняється утримання полонених у антисанітарних та пожежонебезпечних умов. Крім того, держава, яка їх полонила не має права залучати до військових дій і навіть до робіт, які з пов'язанні з військовими діями.

Сам факт існування цього документа, над яким працювала величезна кількість фахівців — це моральний орієнтир людей, які беруть участь у військових діях. Так само, наприклад, якщо ви — невіруюча людина, але Священні книги безумовно є вищим авторитетом у сфері моралі і тому, безумовно, потрібно до них прислухатися, щоб не втратити людське обличчя.

Якщо людство, проаналізувавши найжорстокіший досвід війни, вирішило описати всі деталі утримання військовополонених та відношення до них, то безумовно, потрібно їх дотримуватись. Тим не менш, права полонених жорстоко порушуються, їм не надається елементарна медична допомога, і більше того, до них застосовують тортури. Суть у тому, що ці знущання стали можливими не просто через обставини війни, а тому, що людина отримала безкарну можливість здійснити насилля над іншою. Військові повинні мати повагу навіть до свого ворога, тому що це стосується гуманності і людяності. В той же час злочини війни показують деформацію моральних якостей. Найбільше вражає, що все це відбувається в XXI столітті.

І все ж, незважаючи на вплив надзвичайно складних обставин, людина залишається вільною істотою, здатною здійснювати самостійний вибір у тій чи іншій ситуації. Чи будуть наші вчинки добрими чи злими — це залежить лише від нас. Ми самі обираємо ті підстави, на яких будуємо своє життя і можемо допомагати їх формуванню в інших людей.Тож потрібно залишатися людьми навіть у нелюдських умовах. Це важко, але ймовірно, це та духовна праця, яку слід виконувати.

Джерела

1. Конвенція про поводження з військовополоненими. 1929. https://avalon.law.yale.edu/20th_century/geneva02.asp
2. Конвенція про поводження з військовополоненими. 1949. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/geneva-convention-relative-treatment-prisoners-war

Ф. К. БІСЕНБАЄВ
канд. філос. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ

В історії соціально-етичної думки проблема справедливості неодноразово висувалась у центр суспільно-політичних дискусій, і завжди мала ідейно-злободенний характер. Трактування соціальної справедливості тими чи іншими мислителями виходило із різних політичних установок. Для одних, наприклад, австро-британського економіста і філософа Ф. Хайєка, принципового противника ідеї соціальної держави, поняття "соціальна справедливість" є не чим іншим, як повною "химерою", народженою в головах "недобросовісних мислителів" [4, *20*]. Для інших, зокрема американського морального філософа Дж. Роулса, навпаки, "справедливість є головною чеснотою громадських інститутів, подібно до того, як істина є головною чеснотою наукових систем" [3, *230*].

Де коріння теоретичних розбіжностей між прихильниками і противниками ідеї соціальної справедливості? У пошуках відповіді це питання необхідно звернутися до класичних соціально-етичних вчень, представлених у працях європейських філософів XVIII–XIX століть. Особливе місце серед них займає вчення І. Канта про "практичний розум", яке визнавали в якості свого теоретичного джерела та етичного базису як ідеологи класичного лібералізму, так і всі найбільші представники реформаторського крила сучасного демократичного соціалізму. Звернення до кантівської філософської спадщини, якнайкраще, дозволяє зрозуміти вихідний пункт розбіжності в сучасних суперечках про соціальну справедливість. Цей пункт, на наш погляд, полягає в тому, що в сучасних теоріях справедливості, на жаль, не звертають уваги на існування двох різнопорядкових джерел правових та моральних обов'язків, описаних Кантом, і, відповідно, існування двох різнопорядкових принципів справедливості, за допомогою яких люди регулюють та оцінюють свої взаємні відносини.

У практичній філософії І. Канта дається глибокий аналіз двох джерел обов'язків (зовнішніх і внутрішніх), якими є апріорні принципи права та моралі.

Правові принципи (свобода кожного члена суспільства як людини; рівність його з кожною іншою як підданого; самостійність кожного члена суспільства як громадянина), як формальні умови співіснування людей, суть "закони, єдино на підставі яких і можливе утворення держави" [2, *79*]. Вони є модифікаціями і конкретизаціями зовнішнього права взагалі, який вимагає "обмеження свободи кожного умовою згоди її зі свободою всіх інших за законом". Право стосується лише форми відношення вільних істот, безвідносно до того, яку мету ставить собі кожен.

Моральні ж принципи, як закони внутрішньої свободи і джерело моральних обов'язків, стосуються не форми відношення людей, а таких цілей (не суб'єктивних переваг, а об'єктивних, загальнозначимих цілей), які кожен повинен мати як обов'язок. Такими цілями, які водночас мають стати визначальними підставами внутрішньої свободи, тобто. боргом є: по-перше, моральне вдосконалення кожним самого себе, і, по-друге, сприяння кожним щастям інших людей.

З кантовського розрізнення двох джерел (зовнішніх і внутрішніх) обов'язків можна вичленувати існування двох типів "субстанційної" справедливості, тобто. нормативних засад, відповідно до яких люди здійснюють загальну схему співробітництва. Перший тип можна назвати правової (егалітарної) справедливістю, вихідним принципом якого є рівність всіх у свободі як найбільш загальний закон організації основних суспільних інституцій. Другий — моральною (ієрархічною) справедливістю, вихідним принципом якої є нерівність статусів окремих індивідів, яка, однак, усвідомлюється як морально виправдане, оскільки у ньому виражено різний ступінь досконалості індивідів і груп, що вони демонструють нашляху служіння вищим цілям і цінностям. Чи можливе одночасне визнання ідеї егалітарної справедливості та ідеї ієрархічної справедливості як фундаментальні цінності суспільного буття? Адже вони видаються, на перший погляд, не тільки не порівнянними, але певною мірою взаємовиключними один одного?

На наш погляд, егалітарна (правова) справедливість та ієрархічна (моральна) справедливість, що характеризують фундаментальну двоїстість соціального буття людини, повинні не так протиставлятися один одному, скільки взаємно доповнювати один одного, тобто. братися у єдності. Встановлення у суспільстві вихідного принципу правової (егалітарної) справедливості, тобто. рівності всіх у свободі, є та основа, на базі якої тільки й можна встановити у суспільстві загальнозначущі раціональні стандарти моральної (ієрархічної) справедливості, що впорядковують економічні та соціальні нерівності, тобто. такі визнані суспільством загалом правила і принципи, лише за якими люди можуть бути впевнені, що більшість за статусом, доходом і авторитетом результатів заслуговується справедливо.

Визнання двох джерел обов'язків означає, що у судженні про справедливість потрібно заздалегідь чітко визначити, якщо хочемо уникнути непорозумінь: яку сферу ставлення людей маємо на увазі, коли користуємося моральними оцінками? Наприклад, домагатися загальної рівності як вимоги справедливості (забезпечення рівності всіх перед законом, рівних всім можливостей чи рівних стартових умов) має сенс лише у правової сфері. Вимагати ж загальної рівності стосовно моральної сфери, де справедливість оцінки виходить з нерівності, тобто. на розрізнення заслуг людей, було б щонайменше не коректним. У нашому розмежуванні правової та моральної справедливості, по суті, відтворюється у дещо іншому ключі, відома ідея Аристотеля про те, що несправедливість виникає, коли до рівних ставляться як до нерівних (правова сфера) і коли до нерівних ставляться як до рівних (моральна сфера) [1, *150*].

За аналогією з кантівським вченням про форми споглядання можна сказати, що право, як формальна умова співіснування відносин людей, є соціальним простором свободи, а мораль, як формальна умова цілепокладання, — соціальним часом, лише на підставі буття яких можна побудувати стійко та ефективно функціонуючі соціальні інститути та структури (аналогічно ефективно працюючим теоретичним моделям у пізнанні), що відповідають критеріям справедливості. Вони можуть бути джерелом нормативних орієнтирів для критичного сприйняття готівкових громадських порядків і конкретних видів соціального протесту. І тільки спираючись на ці орієнтири, можна якимось чином намагатися визначити, що насправді є так званими "загальним благом", "інтересом народу", "соціальною користю", які, до цього дня, досить довільно тлумачаться різними політиками та владою.

Що цікаво, право і мораль, як "субстанційні" принципи соціальної організації, мають на увазі абсолютно різні моделі справедливого суспільства, умовно позначені нами як "система свободи" (юридична спільність) та "система цілей" (етична спільність).

У моделі суспільства, що розглядається як "система свободи" (підхід з позиції права), ставлення громадянського суспільства та держави розглядається як відношення всіх окремих та приватних свобод у народі до єдиної, загальної волі. Сенс та призначення держави та її інститутів бачиться не інакше, як "об'єднана воля народу" у трьох особах: законодавчої, виконавчої та судової гілок влади. Найпершим обов'язком, безумовним обов'язком влади в цій "системі" вважається не що інше, як правова справедливість, яка розуміється як забезпечення рівності всіх у свободі за загальним законом.

У моделі суспільства, що розглядається як "система цілей" (підхід з позиції моралі), як "мета цілей", тобто мети, що визначає всі інші, відносні та похідні цілі, виступає сфера громадянського суспільства, яка розуміється як інституціоналізована етична спільність, в якій виробляються сутнісні потреби, цілі та цінності людини. Тут головною чеснотою індивіда та спільності є турбота про дотримання моральної справедливості, коли будь-яке діяльне зусилля, особиста заслуга та гідність у людині адекватно винагороджуються (принцип щастя).

Юридична та етична спільності по суті є двома соціальними світами, в яких ми живемо, і тим органічнішим буде наше існування в них, чим менше ми будемо змішувати принципи одного з принципами іншого.

Джерела

1. Аристотель. Никомахова этика // Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. М.: Мысль, 1983. С. 53–293.
2. *Кант И.* Метафизика нравов в двух частях // Кант И. Сочинения в шести томах. Т. 4, Ч. 2. М.: Мысль, 1965. 478 с.
3. *Роулс Д.* Теория справедливости // Этическая мысль: научно-публистические чтения. М.: Политиздат, 1990. С. 229–243.
4. *Хайек Ф.* Пагубная самонадеянность. М.: Новости, 1992. 318 с.

T. V. NYCH
Candidate of philosophical sciences,
Head of Department of Philosophy and Social disciplines,
Interregional Academy of Personal Management, Kyiv

THE ROLE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE FORMATION OF YOUTH SOCIAL ACTIVITY

With the development of the information society, modern mass media and information systems in their functioning have gone far beyond their primary purpose — recording and transmitting information. Today, they influence almost all spheres of social life: economic, political, social, and spiritual, becoming an integral attribute of civilizational progress.

Each person adapts to extremely rapid technological changes in his way. And if some people get involved in technological inventions, gradually letting them into their lives, and others barely keep up with the speed of technical innovations, the young people perceive this mainstream as a "natural" environment, the usual state of affairs. Young people aged 18–30 years use technologies more actively than any other age group and implement them faster. At the same time, young people are an active part of society, and their activity takes the form of virtual communication. This situation and the problems that it has accompanied have already become the object of research by philosophers, psychologists, and sociologists [1]. Let's outline some of them.

The Internet contributes to the expansion of personal freedom of a person. The choice of sources of information and its selection forms self-identification, the search for the certainty of one's life principles, which is especially important for a young person. These factors affect the social activity of young people. Social activity can be different and manifest in different ways, depending on what goals a person pursues and what motives he is guided by. At the same time, social activity can be defined as the interests and needs to which the activity is directed, as well as the level at which a person perceives these interests, values, and needs.

A person can perceive information on an emotional level, on the level of knowledge, and of volitional directions. At the emotional level, values are absorbed superficially, often without penetrating their essence, but in a bright, emotional form. At the level of knowledge values and needs are learned more deeply and concretely. Activity at this level outwardly may be less visible, but more effective and influential. On the level of volitional directions, certain social guidelines and readiness for action are formed. On this level, as a rule, determination, the ability to take responsibility, management of certain actions of people, etc, are required from the individual [2, *6*].

Over the past ten to fifteen years, the Internet has turned from a source of information and electronic mail into a powerful mass communication tool. The

mass creation of blogs and the spread of social networks cultivate a new practice of communication, including interpersonal. This is a space with its possibilities, rules, and means. New resources have become communication in Internet communities, channels on video hosting, the use of hashtags for search, comments and discussions, forums, crowdsourcing (mobilization of people's resources with the help of information technologies to solve a wide range of problems facing business, state, and society in general [3]), etc.

What are the advantages of social networks compared to other mass media and how do they influence the social activity of young people?

First of all, the interactivity of social networks should be noted. The Internet is a space that turns a person into a participant in events and offers him to express a relationship to what happens through likes, reposts, and clicks. This method does not require much effort but creates a sense of belonging to the events. It should be noted that this is exactly the motive that is one of the predominant in the behavior of a young person — to be heard, to be able to express oneself, one's attitude to events. At the same time, information in social networks needs not just a response, but mainly an emotional one. It is caused by flashy headlines, and shocking messages that provoke unbalanced, fast, and strong emotions, and a short, "clip" presentation of information eliminates the need for reflection and analysis.

In addition, despite anonymity, participants of social networks do not simply attach belong to one or another group, but gradually share passions and support actions of this group. Thus, social networks have a hidden mobilizing potential, uniting people around a situational issue. Internet communities inherent such specific properties as rhizome, lack of a single center, lack of information about group members, and self-organization. Scientists paid attention to this aspect of the functioning of social networks not so long ago, but current world political events confirm the conclusion about the mobilization potential of Internet communities [4]. Considering the prevailing activity in Internet communications among youth, this fact deserves further, more detailed research.

References

1. *Харрис Р.* Психология массовых коммуникаций. М.: Олма-пресс, 2002. 448 с.
2. *Мануйлов Є. М.* Соціальна активність молоді: до проблеми розуміння сутності // *Вісник національної юр. академії імені Ярослава Мудрого*. 2010. № 3. С. 3–11.
3. Oxford English Dictionary. Oxford University Press, 2005. 641 p.
4. *Davis R.* The Web of politics: the Internet's impact on the American political system. N. Y.; Oxford, 1999. 225 p.

Ю. О. МЄЛКОВ
доктор філос. наук, ст. дослідник,
Інститут вищої освіти НАПН України; ННІПСН МАУП, м. Київ

“ВІДКРИТА НАУКА” ТА РЕІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ НАУКИ В СУСПІЛЬСТВІ

8 жовтня 2022 р. урядом України було затверджено Національний план щодо відкритої науки [3], — це є наочним підтвердженням актуальності теми “відкритої науки” та нагальності запровадження її ідей у дослідницьку практику вітчизняних наукових установ і закладів вищої освіти, в тому числі й за умов воєнного стану та з огляду на необхідність майбутнього відновлення України та її становлення в якості повноправної європейської держави. Проте, якщо поглянути на зміст даного документу, то не можна не помітити, що, хоча тема плану присвячена відкритій науці в цілому, ті окремі заходи, які плануються впроваджувати, здебільшого стосуються сприяння відкритому доступу наукових публікацій та наукової інформації, відкритого доступу до науково-дослідницької інфраструктури та створення умов для успішного управління інформаційно-дослідницькою інфраструктурою. Зокрема, у відповідних розділах на період 2022–2026 рр. заплановано 20 подій та заходів, тоді як інші теми, а саме популяризація науки, удосконалення системи оцінки якості наукової діяльності та підвищення рівня обізнаності та формування компетентності з питань відкритої науки, містять у собі лише 8 заходів, запланованих на 2023–2030 роки.

Проблема полягає передусім у тому, що відкрита наука насправді становить собою складний багатошаровий феномен, який поєднує різні тенденції та проблеми, що стосуються, по-перше, поведінки, практик і процедур на “нижчому” рівні (й тому числі питання відкритого доступу, що є найбільш відомим і історично найпершим з аспектів відкритої науки); по-друге — розбудову академічної інфраструктури, що уможливлює широку міжнародну та міждисциплінарну співпрацю науковців (“середній” рівень); а по-третє — більш фундаментальний та “вищий” рівень цілей та цінностей, які становлять собою аксіологічне підґрунтя дослідницької діяльності та основні принципи наукового пошуку й академічної доброчесності [4, *20*].

Поки що більшість заходів, запланованих в Україні, стосуються скоріше “нижчого” та “середнього” рівнів відкритої науки, — такі заходи є безумовно важливими, але можна стверджувати, що аспект, який стосується цінностей, є не менш актуальним для успішного впровадження настанов відкритої науки на практиці. Адже саме такі цілі та цінності формують зокрема й мотивацію для науковців щодо здійснення власної науково-дослідницької діяльності: жодний законодавчий акт не здатний змусити ані студента, ані науково-педагогічного працівника до наукового дослідження чи то у “закритій”, чи то у “відкритій” формі. Якщо людина не має внутрішніх цінностей, що могли б

стати рушійною силою для здійснення нею певної діяльності, то й будь-які можливі декларації щодо наявної інфраструктури чи чітко прописаних процедур такої діяльності залишаться одними лише деклараціями.

При цьому слід також мати на увазі, що сама ідея "відкритої науки" стосується все ж таки більшого, ніж просто запровадження відкритого доступу до висхідних даних і результатів наукових досліджень. Згідно з "Амстердамським закликом до дій щодо відкритої науки" 2016 року, запровадження відкритої науки розглядається як системна зміна, спрямована на підвищення якості та корисності науки шляхом перетворення її на більш відповідальну стосовно суспільних викликів, на більш інклюзивну та доступну до нових користувачів, на нову форму комунікації не просто між ученими всередині наукової спільноти, але між цією останньою та суспільством у цілому. Відкрита наука постає як "громадська наука", що "наближує дослідження до суспільства та суспільство до дослідження" [1, *2*].

Іншими словами, йдеться про певну *реінституціоналізацію науки* в сучасному суспільстві. З одного боку, це відповідає потребам самої науки — зокрема, виступаючи потенціальним розв'язанням проблеми недостатнього фінансування науки та недостатнього соціального престижу дослідницької діяльності, що у свою чергу є причинами недостатньої мотивації науковців до здійснення якісного наукового пошуку. З іншого боку, наука не може залишатися осторонь нагальних проблем суспільства в цілому. З огляду на останню тезу може здатися, що за умов воєнного стану проблеми розвитку науки та аксіологічні проблеми академічних досліджень не є настільки важливими для сьогоденного українського соціуму, вся увага якого зараз привернута скоріше до зовсім інших речей... Проте, подібна позиція є дещо недалекоглядною. І не лише тому, що наука дає цілком практичні результати у вигляді технологій, у тому числі й засобів для післявоєнного відновлення країни, — а й тому, що наука та дослідницька діяльність служать суспільству, формуючи підвалини для створення цілої *парадигми демократичного культури*.

Така культура ґрунтується на свободі академічного пошуку й особливо на раціональному дискурсі: наукова діяльність неможлива без цих засадничих факторів, і суспільство в цілому отримує вигоду від артикуляції відповідних цінностей таким чином, який рідко виступає предметом окремих філософських чи соціологічних досліджень. На мій погляд, наукова діяльність грає вирішальну роль у формуванні *критичного, творчого мислення*, насамперед у випускників закладів вищої освіти, — в тому числі й як здатності самостійно створювати нове знання, що за умов сучасного світу є необхідною компетентністю не лише професійного науковця, але й будь-якої людини з вищою освітою. Не дарма Пауло Фрейре, розмірковуючи у свій час про освітні практики в перспективі етики та демократії, приходив до висновку про нерозривний зв'язок вищої школи з дослідницькою діяльністю — зокрема, з тим, що дослідник називає "гносеологічною допитливістю", з критичним мисленням, із принципом автономії студента, з *відкритістю* загалом [2, *30–35*].

Суттєвим викликом для становлення України як повноцінної європейської держави залишається відсутність традицій такого самостійного та кри-

тичного мислення, традицій демократичного самоуправління, в тому числі у сфері освіти, та визнання кожної людини та кожного студента автономною творчою особистістю — як з боку централізованої держави з її адміністративними органами, так і з боку адміністрації закладу чи навіть самого студента, не схильного до "гносеологічної допитливості" та до самостійної діяльності загалом. При чому зазначені такі компетентності виявляються особливо актуальними під час сьогоденних воєнних конфліктів, де йдеться про протистояння ідей та ідеологій, що їх аж ніяк не можна перемогти лише збройною силою.

Джерела

1. Amsterdam Call for Action on Open Science. Amsterdam, 2016. URL: https://www.ouvrirlascience.fr/wp-content/uploads/2018/11/Amsterdam-call-for-action-on-open-science.pdf
2. *Freire P.* Pedagogy of Freedom : Ethics, Democracy, and Civic Courage. Lanham, MD : Rowman & Littlefield, 2001. xxiv, 144 p.
3. Про затвердження національного плану щодо відкритої науки / Верховна Рада України: Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/892-2022-%D1%80#n11?lang=uk.
4. Теоретичні основи підвищення дослідницької спроможності університетів України в контексті імплементації концепції "Відкрита наука" : Препринт (аналітичні матеріали) / В. Луговий, І. Драч, О. Петроє, В. Зінченко, Ю. Мєлков, І. Жиляєв, І. Регейло, Н. Базелюк, В. Камишин; за ред. В. Лугового, О. Петроє. К. : Ін-т вищої освіти НАПН України, 2021. 206 с.

Т. О. КОСТЮК

д-р наук з держ. упр., доц., ст. науковий співробітник
НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти
Київський університет імені Бориса Грінченка

О. С. ВИГОВСЬКА

канд. політ. наук, завідувач НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти,
Київський університет імені Бориса Грінченка

І. М. МАНЬКОВСЬКА

науковий співробітник НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти,
Київський університет імені Бориса Грінченка

ВІЙНА В УКРАЇНІ ТА ВИМУШЕНА ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ: НОВІ АСПЕКТИ РЕКОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ

Повномасштабна війна в Україні, викликана агресією рф, поставила на паузу багато процесів у різних галузях суспільно-політичного життя дер-

жави, деякі на тривалий термін, деякі, стратегічного значення, на коротший, переглядаючи ситуативно підходи, форми, норми та законодавче обґрунтування. Галузь вищої освіти належить саме до категорії стратегічних, тому органами державної влади та профільним міністерством дуже оперативно в умовах повномасштабної війни та обмежених можливостей здійснили перегляд нормативної бази, застосували диференційовані та дуже гнучкі підходи на місцях з урахуванням для кожного окремого регіону України ситуації на фронті, режиму та ступеню небезпеки.

Неабиякої актуальності та впливовості у питанні управління освітнім та пов'язаними з ним процесами відіграє нині автономія університетів, повноваження яких з початку війни значно розширились, зокрема щодо організації навчального процесу, захисту кваліфікаційних та наукових робіт, академічної мобільності тощо.

Саме питання інтернаціоналізації вищої освіти (ІВО) та реалізації права на академічну мобільність є нині предметом активних дискусій на державному та інституційному рівнях. Якщо говорити загалом про управління цим процесом, то наразі права учасників на державному рівні регламентуються ***ЗУ "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"***, який у ст. 23 обмежує виїзд за кордон чоловікам віком від 18 до 60 років [1], ***Постановою № 599 "Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо врегулювання питань академічної мобільності"*** від 13 травня 2022 р. [2], і, звісно, інституційними положеннями.

Власне, характер та перебіг цього процесу зумовлює потребу перегляду концептуальних засад ІВО, і ми стоїмо на засадах посилення уваги та розвитку дослідження концепту "вимушена інтернаціоналізація" у науковому дискурсі після 24 лютого 2022 р. і початку війни в Україні, яка спричинила безпрецедентні соціо-гуманітарні процеси в регіоні.

"Вимушена інтернаціоналізація вищої освіти" не є абсолютно новим видом інтернаціоналізації, що з'явився після початку війни в Україні, однак саме через спричинені цією війною процеси, серед яких міграція посідає чільне місце, цей концепт набуває великого значення і потребує особливої уваги дослідників.

Уперше питання вимушеної інтернаціоналізації підняли у 2019 р. Хакан Ергін, Ханс де Віт та Бетті Ліск, опублікувавши у журналі "Міжнародна вища освіта" статтю "Вимушена інтернаціоналізація вищої освіти як новий феномен", в якій зазначили, що через серйозні світові політичні, економічні, екологічні та інші процеси гостро постало питання переселенців та міграції [3]. За даними щорічної доповіді про світові тенденції Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців (УВКБ), кожні дві секунди хтось у світі стає вимушеним переселенцем. На той момент кількість вимушених переселенців в світі становила близько 68,5 млн осіб [4]. Звісно, серед вимушених мігрантів є вчені і студенти, яким довелося перервати освіту через незалежні від них обставин. Комусь вдається поновитись на роботі/ навчанні, але більшості — ні. Тим не менше, історичний досвід свідчить, що в минулому студенти і вчені-іммігранти неабияк сприяли

розвитку науки і поліпшенні наукового потенціалу, як, приклад, вчені-євреї, яким вдалось втекли до США з нацистської Німеччини.

Варто відмітити і доповідь Високого Комісара з питань біженців ООН у червні 2019 р. "Ті, що залишилися за бортом: освіта біженців в умовах кризи", де він червоною ниткою проводить ідею, що студенти можуть відігравати надважливу роль у відстоюванні і захисті інтересів біженців, хоча серед молодих біженців на той час частка студентів не перевищувала 1 %. Це набагато нижче, ніж середньосвітовий показник, який демонструє показник в 37 % студентів з-поміж усіх молодих людей [5].

Нажаль, тривалий час представники влади й університетів різних країн не приділяли великої уваги забезпеченню доступу до освіти переміщеним особам, незважаючи на статтю 26 "Загальної декларації прав людини", яка говорить про право на освіту як про одне з основоположних прав людини. Це може бути наслідком того, що 85 % людей, які залишили рідні країни в результаті конфлікту, насильства або переслідування і визнаних Агенством ООН з питань біженців саме біженцями, живуть в країнах, що розвиваються, з низькою ефективністю державної політики загалом і секторально, де не розроблені і/ або не діють закони, існують економічні, соціальні та гуманітарні проблеми.

Основними характеристиками вимушеної інтернаціоналізації та перспектив її розвитку, виходячи з міркувань Хакана Ергіна, Ханса де Віта та Бетті Ліск, є "обдумані стратегічні дії, що зачіпають три ключові функції університетів: освітню, наукову та громадську" плюс "реакція на виникнення кризи" [3]. Крім того, вимушеною вона є ще й через те, що вирішувати її нагальні проблеми змушують обставини, тоді як за інших умов ІВО є добровільним вибором і узгодженою стратегією в рамках інституційної та/ або державної політики.

До переваг вимушеної інтернаціоналізації автори відносять академічні, політичні, економічні та соціальні бонуси. Зокрема, автори наводять аргументи, з якими важко не погодитись, адже, нажаль, ситуація в Україні дала можливість переконатись в правильності аналізу різних аспектів життєдіяльності переселенців. Зазначається, що з академічної точки зору приплив біженців веде до припливу мізків і підвищенню соціально-культурного розмаїття, що, як і інші форми інтернаціоналізації, сприяє підвищенню якості освіти та науки. З економічної точки зору, хоча в короткостроковій перспективі на вимушеної інтернаціоналізації навряд чи вдасться заробити, історія показує, що в довгостроковій перспективі підприємливість і новаторство вимушених переселенців відіграють позитивну роль у розвитку університетів і країн. З соціальної та культурної точки зору вимушені поселенці сприяють збагаченню і зміцненню суспільства в країні перебування. З політичної точки зору вимушена інтернаціоналізація сприяє побудові позитивного іміджу на міжнародній арені та розбудові дружніх відносин з країнами походження вимушених переселенців. Крім того, є ще один аргумент — гуманітарний. Вимушені мігранти визнають вищу освіту суспільним благом на індивідуальному рівні (тобто це благо для окремих індивідів, що потребують допомоги), на

національному рівні (це благо для суспільства і окремих спільнот всередині країни) і на міжнародному (це благо для всього світового співтовариства).

Без сумніву, інтеграція незахищених мультиетнічних груп населення в систему вищої освіти пов'язана з величезними труднощами. Інтернаціоналізація може викликати опір в країнах, що приймають багато біженців, особливо в країнах з висококонкурентною системою вищої освіти, тому що місцеве населення сприймає вимушених переселенців як конкурентів, які отримують незаслужені переваги під час вступу. Виникають також юридичні труднощі з розробкою та прийняттям нових законів. Вимушеним переселенцям часто потрібні не просто пільги на оплату навчання, а й пряма матеріальна допомога через фінансові труднощі. З адміністративної точки зору не завжди просто оцінити рівень підготовки абітурієнтів-біженців. Вимушеним мігрантам часто складно знайти інформацію для вступників до ЗВО через комунікаційні та/ чи мовні труднощі, які стають основними під час адаптації до умов проживання в новій країні, які ускладнюють працевлаштування [3].

Окрім всього перерахованого, вимушена інтернаціоналізація — це не лише великий комплекс задач для систем державного управління, це новий виклик для науковців, дослідників та університетів, адже перед ними постала задача пошуку нових концепцій інтернаціоналізації. Навіть якщо географічно держава розташовані далеко від конфліктних зон, вплив гуманітарних криз доволі відчутний.

Викладені аргументи виявились абсолютно аплікованими нині до ситуації, спричиненої війною в Україні, та потребою союзників переглядати державну політику у галузі вищої освіти, мігрантів/ біженців, тимчасового прихистку, соціального захисту та ін. Тому маємо на меті актуалізувати вивчення вимушеної інтернаціоналізації та її впливу на систему державного управління приймаючих країн-партнерів України у війні проти росії та активізувати вітчизняний науковий дискурс.

Джерела

1. Закон України "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію". URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text
2. Постанова № 599 "Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо врегулювання питань академічної мобільності" від 13 травня 2022 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/599-2022-%D0%BF#Text
3. *Ergin H., de Wit H., & Leask B.* (2019). Forced Internationalization of Higher Education: An Emerging Phenomenon // *International Higher Education*, (97), 9-10. DOI: https://doi.org/10.6017/ihe.2019.97.10939. URL : https://ihe.hse.ru/issue/view/762/528/
4. Figures at a Glance (2019). UNHCR. URL : https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html/
5. *Filippo Grandi.* (2019). Students can play a vital role in advocating for refugees. The UN Refugee Agency (UNHCR). URL : https://www.unhcr.org/news/latest/2019/6/5d09683e4/students-play-vital-role-advocating-refugees-unhcr-chief.html/

В. В. КУЗЬМІН

доц., канд. соціол. наук, зав. кафедри соціальної роботи та психології, Національний університет "Запорізька політехніка"

Є. Р. ІВАНОВ

студент першого курсу магістратури спец. 231 — "Соціальна робота", Національний університет "Запорізька політехніка"

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ТРАВМУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ КЛІЄНТА З СИРІТСЬКИМ ДИТИНСТВОМ

Згідно з даними офіційної статистики в Україні налічується понад 100 тисячна соціальна спільність осіб із сирітським дитинством, тобто дітей з атипових сімей, які в силу різних причин не змогли виконати одну з основних своїх функцій — первинної соціалізації "нових" членів суспільства. Відтак у дітей, які виховуються не в сім'ях біологічних батьків формуються соціалізаційні траєкторії в закладах вимушеного перебування типу закладах інтернатної опіки, притулках постійного чи тимчасового перебування, сім'ях опікунів (піклувальників), дитячих будинках сімейно типу, різних закладів освіти, відповідно до програм національного чи міждержавного усиновлення тощо.

Під час формування соціального досвіду у осіб із сирітським дитинством важливим критерієм їх адаптованості на кожному конкретному етапі соціалізації є наявність якісної фахової підтримки посадовими особами, до функціональних обов'язків яких входять соціальний, педагогічний, психологічний, правовий захист. Всі ці повноваження має здійснювати чи контролювати соціальний працівник (соціальний психолог) будь-якого з перелічених вище закладів перебування. Відповідно компетентність психолога (соціального працівника) у роботі з особами із сирітським дитинством має відображати основні сфери підтримки та захисту, що може забезпечуватись лише на основі якісної та ґрунтовної вищої освіти, значного життєвого досвіду та психолого-педагогічних якостей (компетентностей). Такий комплекс характеристик психолога (соціального працівника)будемо називати загальною компетентністю психолога (соціального працівника)у роботі з особами із сирітським дитинством, а окремі напрямки такого комплексу — компетентнісними вимірами, що мають протидіяти проявам психотравмуючих ситуацій, асоціальних процесів девіації, госпіталізму, депривації, деліквентності тощо.

Визначимо професійні компетентності соціального працівника, який працює із дітьми-сиротами в напрямку подолання травмуючої ситуації.

До складу компетентнісних вимірів також мають входити знання основних критеріїв та бар'єрів адаптації, соціалізації та інтеграції сиріт. Психологу (соціальному працівнику) мають бути притаманні певний рівень психологічної

підготовленості для забезпечення максимальної результативності виконання своїх функціональних обов'язків, що пов'язані з організацією та функціонуванням територіальних соціальних центрів, служб у справах дітей органів державної влади та місцевого самоврядування, приватних соціальних фондів та громадських організацій тощо.

Серед основних професійних функціональних обов'язків соціальних працівників можна відмітити надання якісної психологічної підтримки, виконання посередництва шляхом взаємодії з конкретними посадовими особами: практикуючими психологами, психотерапевтами, лікарями-психіатрами, педагогами, фахівцями з області права тощо. В загальному випадку психологічна підтримка повинна включати діагностування як більш загальних аспектів, так і окремих спеціальних (в залежності від віку клієнта, його статі, досвіду перебування в різних формах виховання, соціального статусу тощо).

Необхідність врахування таких детальних даних можна пояснити тим, що соціальний працівник в сучасному українському суспільстві, представляє інтереси клієнта з колегами з числа практикуючих психологів, лікарів-психотерапевтів та знаходити з ними єдності щодо заходів реабілітації і підтримки.

Більшості дітей із сирітським дитинством не вистачає особистої уваги, емоційної підтримки необхідного для гармонійного розвитку особистості. У цієї спільності клієнтів спостерігаються важкі особистісні проблеми. Що пов'язано із самосвідомість та інтелектуальним розвитком. Ряд вітчизняних та зарубіжних вчених висловлюють твердження про те, що це є проявом деприваційних відхилень, які в тій чи іншій мірі супроводжують клієнта на усіх етапах соціалізації та є бар'єром на шляху до його успішної інтеграції.

Якщо проаналізувати термін "компетентність" то його виміром, як зазначає О. Пометун, розуміється певне коло повноважень конкретної організації, установи або посадової особи. У межах своєї компетенції соціальний працівник може бути компетентною або некомпетентною посадовою особою в певних питаннях, тобто мати компетентність або набір компетентностей у своїй сфері професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Поняття професійної компетентності є по суті інтегративним, в основі якого лежить ґрунтовне володіння спеціалізованими знаннями, вміннями, навичками, що характеризує саму компетентність і межі її виміру.

Отже, в роботі визначено, що компетентнісними вимірами соціального працівника (психолога) у роботі з інтеграції осіб із сирітським дитинством є здатність такого фахівця ефективно підтримувати клієнта, виконувати цілий комплекс посадових обов'язків і взаємодіяти з оточуючим середовищем, важливими є такий критерії як наявність професійного авторитету, рівнів розвитку власної компетентності тощо.

POLINA DVORNIKOVA
Student of Yaroslav Mudryi National Law University, Kharkiv City
I. O. POLISHCHUK
Scientific mentor, professor of Department of Sociology and Political Science at Yaroslav Mudryi National Law University

GLOBAL CONFLICTS AS A DETERMINATES OF FURTHER WORLD DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION AND GLOBALIZATION

The processes of globalization and modernization changed the contours of modern society, gave it new features, which significantly distinguishes it from previous eras of development. They are a powerful transforming force that has influenced all spheres of social life. And if at first these processes were not given special importance, today the consequences of this influence have become clearly manifested, first of all, in the global risks of the modern geopolitical sphere. These risks are distinguished not only by their novelty, but also by their comprehensive power, capable of penetrating and influencing completely different aspects of life. Thus, the international drug trade affects the politics, economy, social environment and culture of different countries. In order to combat it, control over transportation is being strengthened, various public events are being held, etc. Although these measures are local, this does not negate the fact that the problem is global and forces other countries to choose their own ways to protect against it. This is the main feature of modern times — risks quickly turn into global ones and require joint actions to prevent them.

One of the modern risks affecting international politics is weapons, to be precise — arms trade and the creation of new types. Questions about this problem concern many countries, and arms control occupies a central place in the global security system. It is not by chance that states periodically conclude treaties in this area, and the UN has a permanent Conference on Disarmament.

The globalization of the arms trade has caused it to spread around the world on a scale that national governments are no longer able to control. In addition, the creation of new types of weapons and rivalry in this field caused the number of countries with powerful military potential to increase significantly. This, in turn, led to an increase in the threat to national security. But, as already noted, "modern globalization raises very deep questions about the meaning and practice of state sovereignty and autonomy" [1, *167–180*], which also applies to the military sphere. Therefore, security policy and defense organization are no longer only an internal matter of each country, but require active intergovernmental cooperation to effectively solve these problems. For this, as already mentioned, various control institutes are being created, which are active subjects of the modern international negotiation process.

Unfortunately, here, as in the field of economy, there are difficulties that prevent states from coping with potential risks. The main one is the inability to agree with each other, to find the best option. Not all countries are ready to completely abandon weapons and new developments, the fact that the issue of protection against external threats remains relevant. For example, the 1968 Treaty on the Non-Proliferation of Nuclear Weapons has been signed by practically every nation in the world, with the exception of India, Pakistan, Israel and North Korea. The first two countries have nuclear weapons and refused to sign the treaty. Israel and North Korea are engaged in development, which is also prohibited by the terms of the treaty. Iran signed it, but has been under suspicion of developing nuclear weapons for more than 10 years.

The given example vividly illustrates the mentioned problem: ensuring collective security collides with national interests. States join organizations and sign agreements on their own initiative, but they can also refuse to fulfill the conditions and simply leave the union. There is no force that can force them to follow common goals against their will, so the only thing that can prevent them from creating the same nuclear weapons is their own political guidelines. This means that it is too early to talk about a cosmopolitan outlook or the possibility of creating a cosmopolitan state, about which U. Beck wrote [1, *23–30*].

While creating new risks, modern society does not have time to find ways to deal with them in a timely manner, which leads to sad consequences. One of them was international terrorism, which can be safely called the brainchild of globalization. As a phenomenon, terrorism appeared a long time ago, but the way we know it now, it became just a few decades ago.

Terrorism is a vivid example of a global risk that affects everyone, regardless of the population or its ideas. Striving to ensure national security, states follow the goals of collective security, but the threat cannot be eliminated as long as there is a reason for its appearance. The focus of religious and ethnic conflicts is concentrated in the Middle East, however, their consequences are felt throughout the world. This is manifested not only in terrorist attacks, but also in the emigration of Arabs to Western countries.

In one of its reports, the US National Intelligence Council puts forward a completely realistic assumption. It is that the future use of nuclear weapons could lead to significant geopolitical changes, "as some states would try to organize or strengthen security alliances with existing nuclear states, while others would demand global nuclear disarmament" [2, *45–47*]. Such a situation is quite possible if inequality between countries and internal problems persist or worsen.

Another problem of our time, which is directly related to political risks, is the shuffling of players and their diversity in the international arena. On the one hand, with the fall of the bipolar system, there was talk of a trend towards multipolarity, about the equality of the subjects of international relations. On the other hand, the growth of political risks has clearly revealed the need for coordinated actions between states, as it becomes impossible to solve problems within national borders. But current trends indicate difficulties in this area, and it is still too early to make serious predictions about how relations will develop in the international

arena. The USA still remains one of the most influential powers, which is expected to use its power in solving the most serious issues, for example, in the fight against terrorism and aggression from Russia. Also, the USA is perceived as a stabilizer of relations in the Middle East. At the same time, it can be assumed that the variety of new players and the skeptical attitude of major powers "will lead to the fact that the USA will have less opportunity to set the tone without the support of strong partners" [3, *45–53*].

In conclusion, it should be noted that consolidation and international cooperation are one of the most effective ways of dealing with political crises, because the fragmentation of the world political system can lead to the fact that countries will focus on internal issues or problems of their region, which will negatively affect global risks. Therefore, the existence of international cooperation is of great importance for the future, and will depend on effective leadership and mutually beneficial conditions. There is no doubt that the need for global governance will only increase, and the continuous spread of threats only confirms this thesis.

References

1. *Beck U.* Government and its opponents in the era of globalism. M: Territory of the Future, 2007. 464 p.
2. *Iskenderov P. A.* Controlled Chaos. How the USA will reshape the Middle East-Central-Asia in its interests. K: Political Science, 2021. 328 p.
3. The world after the crisis. Global trends - 2025: a changing world. Report of the LDC of the USA. M.: Europe, 2020. 332 p.

Т. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ

д-р мед. наук, проф.,

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, м. Київ

КЛІНІКО-ГЕМАТОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПАЦІЄНТІВ З ПЛАЗМОКЛІТИННОЮ МІЄЛОМОЮ, ПОСТРАЖДАЛИХ ВНАСЛІДОК АВАРІЇ НА ЧОРНОБИЛЬСЬКІЙ АЕС

Плазмоклітинна мієлома (ПКМ) — моноклональне лімфопроліферативне захворювання, субстратом якої є плазматичні клітини. ПКМ становить біля 15 % усіх онкогематологічних захворювань. Вважають, що численні негативні чинники навколишнього середовища, включаючи іонізуюче випромінювання (ІВ), збільшують ризик ПКМ [1, *2*]. Особливості клініко-гематологічного статусу було проаналізовано у 74 пацієнтів з ПКМ з I–II ст. та III ст. захворювання (35 постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС та 39 осіб, опромінених у межах природного радіаційного фону).

Усі обстежені хворі були розподілені на 8 груп з урахуванням стадії захворювання, контакту з ІВ, змін загальноклінічних (наявність анемічного

синдрому) і біохімічних (загальний білок, β2-мікроглобулін, креатинін) показників та показників стану кісткової тканини (кальцій сироватки крові, результати остеоскринінгу) (табл.). Об'єм обстеження хворих було визначено з урахуванням класифікації CRAB [3] (табл.).

Рівень загального білка, що є характерною ознакою захворювання, було оцінено для усіх груп обстежених (табл. 1). При порівнянні обох категорій пацієнтів (опромінені, неопромінені) з I–II ст. та III ст. хворби, у останніх (групи № 3 та № 4) даний показник мав тенденцію до підвищення і становив, відповідно 107,32 ± 6,15 і 100,18 ± 5,23 г/л проти 88,18 ± 6,42 і 98,93 ± 3,12 г/л в групах № 1 та № 2.

Клінічна характеристика хворих на ПКМ з урахуванням класифікації CRAB [3]

Групи хворих на ПКМ	**Стадія ПКМ** [4]	**Загальний білок,** г/л	**β2-мікроглобулін,** г/л	**Класифікація CRAB**			
				Кальцій, ммоль/л	**ХНН** (креатинін, мкмоль/л)	**Анемія** (Hb, г/л)	**Літичні ураження** кісток (нові вогнища за даними КТ)
		M ± SD					
I – II ст.		Прогресія захворювання					
Опромінені (№ 1), *n* = 10		88,18±6,42	4,6±1,03	2,37±0,44	95,09± ,43	110,4±5,27	6
Неопромінені (№ 2), *n* = 10		98,93±3,12	3,8 ± 0,75	2,04±0,76	99,85±8,14	114,3±4,08	7
I – II ст.		Ремісія/стабілізація захворювання					
Опромінені (№ 1а), *n* = 7		69,45±3,22	3,2±0,45	1,97±0,22	90,37±5,16	127,5±7,013	–
Неопромінені (№ 2а), *n* = 13		76,52±4,37	4,5±0,66	2,23±0,53	88,02±6,12	132,3±5,484	–
III ст.		Прогресія захворювання					
Опромінені (№ 3), *n* = 8		107,32±6,15	6,3±1,21,2	2,0±0,71	93,5±3,76	89,5±4,375	7
Неопромінені (№ 4), *n* = 10		100,18±5,23	4,7±0,86	2,22±0,42	104,67±4,01	110,7±3,12	7
III ст.		Ремісія/стабілізація захворювання					
Опромінені (№ 3а), *n* = 6		71,53±6,44	4,2±0,53	2,13±0,28	88,63±4,18	110,8±7,84	–
Неопромінені (№ 4а), *n* = 2		67,84±3,78	4,4±0,91	2,14±0,44	89,42±5,27	112,2±5,07	–

Примітка 1. 1 – достовірна різниця показника між групами № 1 та № 3 ($p < 0,05$).
Примітка 2. 2 – достовірна різниця показника між групами № 3 та № 3а ($p < 0,05$).
Примітка 3. 3 – достовірна різниця показника між групами № 1 та № 1а ($p < 0,05$).
Примітка 4. 4 – достовірна різниця показника між групами № 2 та № 2а ($p < 0,05$).

У хворих які зазнали впливу негативних чинників аварії на ЧАЕС (група № 3), з діагностованою прогресією III ст. ПКМ, його рівень суттєво ($p < 0,05$) перевищував показник групи № 1 (табл.). При порівнянні ступеня змін для неопромінених пацієнтів, даний показник різнився не суттєво і для групи № 2 визначався на рівні 3,8 ± 0,75 г/л, для групи № 4 — дорівнював 4,7 ± 0,86 г/л. У опромінених осіб з III ст. захворювання рівень β2-мікроглобуліну достовірно знижувався у разі проведення ефективної терапії і констатування ремісії/стабілізації ПКМ: для групи № 3 він був суттєво ($p < 0,05$) вищим порівняно з групою № 3а (6,3 ± 1,2 та 4,2 ± 0,53 г/л, відповідно).

Слід зазначити, що, незалежно від стадії захворювання (пацієнти з I–II ст. чи III ст.) та ефективності проведення специфічного лікування (наявність ремісії/стабілізації або прогресії захворювання), рівень кальцію сироватки крові суттєво не різнився (табл.).

Креатиніну сироватки крові також варіював також несуттєво (табл.). При I–II ст. ПКМ, для груп № 1 та № 1а, даний показник становив, відповідно, 95,09 ± 4,43 та 90,37 ± 5,16 ммоль/л, для груп № 2 та № 2а — 99,85 ± 8,14 та 88,02 ± 6,12 ммоль/л. Співставлення груп пацієнтів з цією ж стадією хвороби з урахуванням контакту з радіаційним чинником також не виявило значущих змін. Відповідні значення креатиніну для хворих груп № 1 та № 2 — 95,09 ± 4,43 та 99,85 ± 8,14 ммоль/л, для грп № 1а та № 2а — 90,37 ± 5,16 та 88,02 ± 6,12 ммоль/л.

Порівняння значень креатиніну для обстежених з III ст. ПКМ також свідчило про відсутність суттєвої різниці, хоча визначалась тенденція для зниження даного показника для хворих групи № 4а відносно осіб групи № 4 при досягненні ремісії/стабілізації ПКМ — 89,42 ± 5,27 проти 104,67 ± 4,01 ммоль/л (табл.). Для опромінених внаслідок аварії на ЧАЕС з груп № 3а та № 3 такої тенденції виявлено не було. При діагностуванні ремісії/стабілізації захворювання у обох категорій обстежених, незалежно від відношення до радіаційного чинника (групи № 3а та № 4а), значення показника знаходились на однаковому рівні — 88,63 ± 4,18 та 89,42 ± 5,27 ммоль/л, відповідно.

Виявлено достовірні зміни при оцінці ступеню анемічного синдрому при I–II ст. ПКМ (табл.). Рівень гемоглобіну як у постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС, так і у опромінених в межах природного радіаційного фону достовірно зростав і сягав нормативних значень. Відповідні рівню гемоглобіну для постраждалих групи № 1а були суттєво ($p < 0,05$) кращим у співставленні з обстеженими групи № 1 (127,5 ± 7,01 проти 110,4 ± 5,27 г/л). Такого ж характеру зміни діагностовано при порівнянні рівю гемоглобіну для хворих груп № 2а та № 2 — 132,3 ± 5,48 та 114,3 ± 4,08 г/л ($p < 0,05$).

При подальшій еволюції ПКМ в напрямку III ст., навіть при стабілізації хвороби, рівні гемоглобіну були нижчими за нормативні значення і не відрізнялись для обстежених, назалежно від наявності в анамнезі контакту з ІВ (табл.). При прогресії захворювання рівень гемоглобігу був знижений як для пацієнтів групи № 3 (89,5 ± 4,375 г/л), так і для хворих групи № 4 (110,7 ± 3,12 г/л). Досягнення ремісії/стабілізації патологічного процесу супроводжувалось помірним зменшенням ступеню анемічного синдрому для

хворих групи № 3а (110,8 ± 7,84 г/л) відносно групи № 3 (89,5 ± 4,375 г/л) і не різнилось при співставленні даних осіб груп № 4а та № 4 (112,2 ± 5,07 та 110,7 ± 3,12, відповідно).

Оцінка ступеня ураження кісткової тканини як критерію класифікації CRAB свідчить про появу нових остеолітичних вогнищ на етапі прогресування ПКМ, незалежно від стадії хвороби, що мало місце як при I–II ст., так і при III ст. у обох категорій обстежених (див. табл.).

Узагальнюючи усе вище наведене, встановлено, що при прогресуванні ПКМ (III ст. захворювання) у опромінених пацієнтів визначається вірогідне ($p < 0,05$) підвищення рівня β2-мікроглобуліну порівняно з цією ж категорією хворих з I–II ст. хвороби — 6,3 ± 1,2 проти 4,6 ± 1,03 г/л, відповідно. При прогресуванні хвороби, у постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС β2-мікроглобулін був достовірно вищим у співставленні з обстеженими з ремісією/стабілізацією ПКМ (6,3 ± 1,2 та 4,2 ± 0,53 г/л, відповідно).

У хворих з I–II ст. ПКМ, незалежно від відношення до радіаційного чинника, при отриманні ремісії захворювання мала місце нормалізація рівня гемоглобіну, який достовірно ($p < 0,05$) підвищувався порівняно з пацієнтами з на етапі прогресування хвороби, незалежно від категорії обстежених (опромінені, неопромінені особи).

Підсумовуючи наведені дані, слід зазначити, що оцінка клініко-гематологічних характеристик пацієнтів в процесі проведення специфічної терапії, а саме досягнення ремісії/стабілізації або розвитку прогресії захворювання, підтвердила найбільш суттєву значущість трьох критеріїв: рівня загального білка, що обумовлений синтезом парапротеїну, β2-мікроглобуліну як критерію прогресування патологіного процесу, та глибини анемічного синдрому, що свідчить про експансію пухлинного клону в кістковому мозку при ПКМ.

Джерела

1. The incidence of leukaemia, lymphoma and multiple myeloma among atomic bomb survivors: 1950–2001 / W.-L. Hsu [et al.] // *Radiat Res*. 2013. Vol. 179, no 3. P. 361–382.
2. Ionising radiation and risk of death from leukaemia and lymphoma in radiation-monitored workers (INWORKS): an international cohort study [Electronic resource] / K. Leuraud [et al.] // *Lancet Haematol*. 2015. Vol. 2, no 7. P. 276–281. Mode of access: https://doi.org/10.1016/S2352-3026(15)00094-0 (date of access: 15.09.2022).
3. International Myeloma Working Group Criteria for the classification of monoclonal gammopathies, multiple myeloma and related disorders: a report of the International Myeloma Working Group / R. A. Kyle [et al.] // *Br J Haematol*. 2003. Vol. 121, no 5. P. 749–757.
4. International Staging System superior to the Durie-Salmon staging system? A comparison in multiple myeloma patients undergoing autologous transplant / P. N. Hari [et al.] // *Leukemia*. 2009. Vol. 23, no 8. P. 749–757.

В. Ю. КРАСНОВ
канд. мед. наук, доцент кафедри стоматології ІМФН, МАУП

В. М. ПРЯДКА
студентка 3 курсу медико-стоматологічного факультету ІМФН, МАУП

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРОГНОЗУВАННЯ УСПІШНОСТІ ДЕНТАЛЬНОЇ СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ІМПЛАНТАЦІЇ

Дентальні імплантати стали невід'ємною частиною стоматології та значно розширили спектр ортопедичних можливостей. Нові можливості дозволяють забезпечити пацієнтові більший комфорт та повніше задовольнити його функціональні та косметичні вимоги. Показаннями до протезування з опорою на імплантати є поодинокі дефекти зубного ряду за відсутності одного зуба; увімкнені дефекти зубного ряду (дефект обмежений сусіднім зубом); кінцеві дефекти зубного ряду (відсутність останнього зуба у зубному ряду); відсутність декількох або повна відсутність зубів (часткова або повна адентія) [1]. Досить часто цей спосіб лікування використовується у пацієнтів з генералізованим пародонтитом у яких через цей патологічний стан спостерігається часткова або повна втрата зубів [2].

З огляду на поширеність стоматологічної імплантації як методу лікування таких пацієнтів, актуальним є розробка такого способу прогнозування розвитку дентальних періімплантитів, а одже, і прогнозування успішності імплантації, який би дозволяв оцінити ризики, ще на етапі планування майбутнього оперативного втручання.

Відомо порівняно невелику кількість способів прогнозування ускладнень дентальної імплантації.

У "Спосіб прогнозування ефективності стоматологічної імплантації нікеліду титану" [Патент № 2237242 РФ. Опубл. 27.09.2004], призначеному для прогнозування перебігу постімплантаційного періоду, досліджують активність ферментів енергетичного метаболізму лімфоцитів крові.

Визначають активність ЛДГ, СДГ, -ГФДГ мітохондріальної та -ГФДГ цитоплазматичної на 3, 7, 14 та 30 добу після імплантації. При підвищенні активності ферменту аеробного гліколізу (СДГ) до 7 діб, а анаеробного гліколізу (ЛДГ) та активності ферментів гліцерофосфатного "човникового механізму" (-ГФДГ мітохондріальної та -ГФДГ цитоплазматичної) до 30 діб прогнозують ускладнення. Спосіб дозволяє зробити довгостроковий прогноз ефективності вже проведеної імплантації.

Відомий також спосіб прогнозування приживлення дентальних імплантатів при "прихованому" остеопорозі [Патент № 2220424 РФ. Опубл. 27.12.2003]. Відповідно до цього способу під час операції дентальної імплантації здійснюють збір кісткової стружки. Після цього зібрану кісткову стружку зважують,

піддають “сухому” озоленню та проводять розрахунок коефіцієнта співвідношення ваги тканини до ваги золи [3]. За результатами експерименту автори дійшли висновку про високу інформативність отриманого коефіцієнта: чим він менший, тим більша мінеральна щільність кісткової тканини. При його пороговому значенні до 1,4 прогнозують ймовірність приживлення, а більше 1,4 — необхідність призначення корегуючої терапії. Одним із основних недоліків цього способу є те, що його застосування можливе лише під час операції дентальної імплантації, а не в передопераційному періоді.

Відомий також спосіб прогнозування розвитку дентальних періімплантитів, який включає дослідження крові та визначення фосфотидилінозитів (Стрельников В. Прогнозирование результатов стоматологических имплантаций по данным фосфатидилинозитов крови. Клин. имплантол. и стоматол., 1998. С. 39–42) [4].

Недоліком аналога є низька точність прогнозування періімплантитів.

Цей спосіб не враховує також важливе значення вітаміну D3 для мінерального обміну кісткової тканини у пацієнтів з генералізованим пародонтитом.

Таким чином його точність при прогнозуванні розвитку дентальних періімплантитів у пацієнтів з генералізованим пародонтитом також є низькою.

Новий спосіб прогнозування розвитку дентальних періімплантитів включає дослідження крові на вміст вітаміну D3. Даний спосіб може бути використаний для прогнозування ранніх ускладнень дентальної імплантації на передопераційному етапі у пацієнтів з генералізованим пародонтитом.

Перед проведенням операції дентальної імплантації у пацієнта роблять дослідження венозної крові для визначення вмісту в ній вітаміну D3. При зниженому вмісті його у крові (21–29 мкг/л), або фого дефіциті (< 20 мкг/л) прогнозують розвиток дентальних періімплантитів.

Слід зазначити, що вітамін D3, що є важливим елементом мінерального обміну кісткової тканини, а отже, має вагомий вплив на процеси остеоінтеграції дентального імплантата.

Спосіб був апробований при плануванні стоматологічної імплантації у пацієнтів з генералізованим пародонтитом (25 осіб), які проходили стоматологічне лікування у Студентській навчальній стоматологічній клініці МАУП, та показав свою високу ефективність.

Джерела

1. *Рожко М. М., Неспрядько В. П., Палійчук І. В.* та ін. Ортопедична стоматологія. 2020, 750 с.
2. *Куц П. В.* Дентальная имплантология. Основы теории и практики. 2016. 250 с.
3. Спосіб прогнозування приживлення дентальних імплантатів при “прихованому” остеопорозі [Патент № 2220424 РФ. Опубл. 27.12.2003].
4. *Стрельников В.* Прогнозирование результатов стоматологических имплантаций по данным фосфатидилинозитов крови // *Клин. имплантол. и стоматол.* 1998. С. 39–42.

Е. О. ХОДАЧЕНКО
студ., НТУ "ХПІ" спец. 226 Фармація, промислова фармація, м. Харків

С. В. СПИРИДОНОВ
канд. фарм. наук, доц., НТУ "ХПІ", м. Харків

А. Б. ОЛЬХОВСЬКА
д-р фарм. наук, доц., ІМФН ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Київ

РОЗРОБКА СКЛАДУ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ТАБЛЕТОВАНОЇ ФІТОКОМПОЗИЦІЇ З ДОКСИЛАМІНОМ СЕДАТИВНОЇ ДІЇ

В Україні на даний час відзначається тенденція до зростання рівня неврологічних розладів, одним з наслідком яких є безсоння. За статистикою, на безсоння (або інсомнію) скаржаться понад 30 % дорослого населення. Яким би не був характер безсоння, навіть короткочасну інсомнію небажано залишати без лікування, так як порушення структури і якості сну вкрай негативно позначається на загальному стані організму. Падає працездатність людини, підвищується стомлюваність, погіршується стійкість до розумових навантажень і емоційних стресів, погіршується якість життя в цілому, що говорить про інсомнію як про проблему, яка має медико-соціальну значимість.

Таким чином, створення препаратів седативної дії та розширення їх арсеналу є актуальним завданням, чому і присвячена мета даної роботи.

Нами був проведений стислий аналіз вітчизняного ринку препаратів седативної дії [2]. Як ми побачили, ринок даних препаратів представлений 12-ма виробниками, серед яких найбільшу кількість позиції мають вітчизняні виробники, а також Бельгія, Словенія. Це говорить про великий попит вітчизняного ринку в седативних препаратах.

Серед усіх представлених препаратів переважають рослинні препарати, що говорить про їх високу фармакологічну дію та великий попит до них. Але частка комбінованих препаратів, які поєднують рослинні субстанції та речовини синтетичного походження дуже низька, що підтверджує актуальність проведення робот в даному напрямку.

На підставі вивчених літературних джерел нами був запропонований склад фармацевтичної композиції, що включав доксиламін, сухі екстракти валеріани та пасіфлори. У якості виду лікарської форми нами були обрані таблетки.

Перед початком розробки технології перш за все, для виконання технологічного процесу, нам необхідно було вивчити основні технологічні властивості порошкоподібних інгредієнтів, серед яких особливу увагу нами було приділено таким технологічними показниками, як фракційний склад, плинність, кут природного укосу, насипна щільність, вологість таблеткової маси, а також стиранність, міцність та розпад отриманих таблеток [1, *3*].

З цією метою рослинні сухі екстракти та доксиламін подрібнювали в млині молоткового типу, змішували до отримання однорідної маси і розсіювали по фракціях.

Вивчення фракційного складу показало, що в переважної кількості після подрібнення були дуже дрібні фракції з розміром частинок 0,2 мм. Це може говорити про низькі технологічні властивості даної суміші, які ми вивчали надалі.

Як було встановлено, суміш мала незадовільні технологічні показники, а саме низький показник сипкості, дуже переривчастий характер течії, у зв'язку з цим надвисокий кут природного відкосу.

Нашою метою було створення таблеток методом прямого пресування завдяки тому, що він є простим та ресурсоефективним методом.

Без додавання допоміжних речовин таблетки мали неприйнятні технологічні властивості за такими показниками, як міцність на роздавлювання та стиранність.

Тому наступним етапом був вибір допоміжних речовин. У якості ковзної речовини для підвищення показника плинності ми використовували поліетиленоксид 4000 та аеросил, причому додавання останнього сприяє найкращому підвищенню плинності експериментальної суміші при його вмісті на рівні 2 %.

При вивченні кута природного відкосу ми бачимо, що найкращий показник має суміш також з вмістом аеросилу у кількості 1,8–2%.

Для підвищення показників міцності таблеток на роздавлювання та стиранність ми використовували метилцелюлозу та целюлозу мікрокристалічну. Усі використані допоміжні речовини здатні підвищувати стійкість таблеток до роздавлювання, та найбільший показник у даному випадку спостерігався при додаванні целюлози мікрокристалічної у концентрації від 1,8 %.

Далі вивчали стійкість таблеток на стиранність з використанням тих же самих допоміжних речовин. Як і в попередньому випадку, саме целюлоза мікрокристалічна забезпечує високу міцність до стирання вже від концентрації 1,4 %. Тому її ми також ввели до складу препарату.

Далі нами був проведений контроль якості таблеткової маси та таблеток за показниками, що вивчалися. Було встановлено, що технологічні властивості таблеткової маси суттєво поліпшилися — підвищилася сипкість, знизився кут природного відкосу, характер її течії набув безперервний характер, а таблетки за наведеними показниками, відповідають фармакопейним вимогам. Це свідчить про доцільність вибору допоміжних речовин та розробленої технології.

Джерела

1. Державна Фармакопея України : в 3 т. / ДП "Український науковий фармакопейний центр якості лікарських засобів". 2-ге вид. Х. : Державне підприємство "Український науковий фармакопейний центр якості лікарських засобів", 2014. Т. 2. 724 с.
2. Державний реєстр лікарських засобів України [Електронний ресурс] / Міністерство охорони здоров'я України, Департамент фармацевтичної діяльності,

Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України. Режим доступу http://www.drlz.kiev.ua, вільний.
3. Технологія ліків промислового виробництва : підруч. для студ. вищ. фармац. навч. закл. і фармац. ф-тів вищ. мед. навч. закл. III–IV рівнів акредитації / В. І. Чуєшов [та ін.] ; за ред. В. І. Чуєшова. Х. : Вид-во НФаУ. Золоті сторінки. 2013. 720 с.

С. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ

д-р. мед. наук, проф.,
Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

ОЦІНКА СТУПЕНЯ ТЯЖКОСТІ ГІНГІВІТУ У ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ ФОРМУВАННЯ ЗУБІВ

Захворюваність дитячого населення, у тому числі на стоматологічну патологію як у світі в цілому, так і в Україні, зокрема, невпинно зростає [1]. Порушення формування зубів (ПФЗ) складають значну частку серед стоматологічних захворювань некаріозного генезу у осіб дитячого віку. Гіпоплазія емалі (К00.40) є найбільш поширеним патологічним станом у групі "Порушення формування зубів" (К00.4) відповідно до 10-ї міжнародної класифікації хвороб [2]. Цю патологію частіше виявляють у дітей, які проживають в екологічно несприятливих регіонах, а також у дітей з соматичними захворюваннями [3]. Різновидом гіпоплазії емалі є системна гіпоплазія емалі (СГЕ) та молярно-різцева гіпомінералізація емалі (МРГ) постійних зубів. СГЕ виникає внаслідок метаболічних порушень, зумовлених впливом різноманітних ендогенних та екзогенних чинників протягом періоду внутрішньоутробного розвитку або перших 3–4 років життя дитини. МРГ — вада розвитку емалі перших постійних молярів і різців, що представляє собою порушення формування твердих тканин зубів у період від народження до 1-го року [4].

Одним із ускладнень ПФЗ є гінгівіт, який виникає як порушення мікро - і макроструктури твердих тканин зубів внаслідок механічного подразнення, підвищення інтенсивності утворення дентальної біоплівки, впливу негативних антропогенних чинників довкілля, відсутності збалансованого харчування, наявності незадовільної гігієни порожнини рота.

Визначимо ступінь тяжкості гінгівіту у дітей з порушеннями формування зубів з урахуванням соматичної патології.

Проведено обстеження 295 дітей віком 6–14 років. Обстежені діти були розподілені на 3 групи: група № 1 — особи дитячого віку з ПФЗ та хронічними захворюваннями внутрішніх органів в стадії компенсації, група № 2 — діти з ПФЗ без соматичної патології. Контрольну групу № 3 склали практично здорові діти без ПФЗ та хронічних захворювань внутрішніх органів.

Хронічні захворювання внутрішніх органів були представлені хронічними гастритами із збереженою секреторною функцією, дискінезією жовчовивідних шляхів, хронічним холециститом в стадії компенсації. Перша, друга групи були розподілені на підгрупи з урахуванням різновиду ПФЗ: діти з СГЕ (№ 1а, № 2а групи, відповідно) та обстежені з МРГ (№ 1б, № 2б групи, відповідно). Інформацію стосовно загальної захворюваності дітей було отримано з амбулаторних та стаціонарних медичних карт.

Обстеження проводилось у відділенні радіаційної ендокринології дитячого віку Інституту клінічної радіології Державної установи "Національний науковий центр радіаційної медицини Національної академії медичних наук України" (ДУ "ННЦРМ НАМН України") та на кафедрі дитячої терапевтичної стоматології та профілактики стоматологічних захворювань закладу вищої освіти "Національний медичний університет (НМУ) імені О. О. Богомольця".

Для оцінки ступеня тяжкості гінгівіту застосовували Papillary Marginal Alveolar Index (PMA) [5].

Статистичну обробку матеріалу проведено із застосуванням статистичного пакету SPSS Statistics 20.0.0.

Отримані наступні результати. Найвища вираженість запального процесу, відповідно до індексу PMA, мала місце в групі № 1 — 27,07 ± 22,37 %, що свідчить про середній ступінь тяжкості гінгівіту. В групі дітей з ПФЗ та без хронічних захворювань внутрішніх органів, а також в групі контролю діагностовано легкий ступінь тяжкості гінгівіту — 16,09 ± 12,88 % та 12,35 ± 11,59 %, відповідно. Суттєво вищі значення встановлені при порівнянні даних, отриманих при обстеженні дітей групи № 1, з показниками індексу PMA в групах № 2 та № 3 ($p < 0,001$, $p < 0,001$, відповідно). Достовірні зв'язки виявлені при порівнянні значень індексу PMA в групі № 2, де його показники були вищими щодо осіб групи контролю ($p < 0,01$). Вищезазначений індекс в групі дітей з СГЕ та з наявністю хронічних захворювань внутрішніх органів (група № 1а) був достовірно вищим при співставленні з даними групи № 2а ($p < 0,01$). У обстежених з МРГ та з хронічними захворюваннями внутрішніх органів (група № 1б) мав місце легкий ступінь тяжкості гінгівіту, хоча слід відзначити, що значення індексу PMA було майже на верхній межі нормативних показників 23,08 ± 15,09 %. У вищевказаній групі обстежених значення ступеня тяжкості гінгівіту були суттєво вищими при співставленні з даними, отриманими при визначенні цього показника в групі № 2б ($p < 0,05$). В групі обстежених з МРГ без хронічних захворювань внутрішніх органів (група № 2б) визначено легкий ступінь тяжкості гінгівіту. У обстежених усіх груп переважав хронічний генералізований катаральний гінгівіт.

Висновки:

1. У дітей з ПФЗ та хронічними захворюваннями внутрішніх органів встановлено середній ступінь тяжкості гінгівіту (PMA 27,07 ± 22,37 %, $p < 0,001$), що може бути обумовлено дією комплексу негативних чинників, у тому числі — незадовільною гігієною порожнини рота, особливостями економічної складової соціального статусу обстежених (незбалансоване харчування),

2. У дітей груп № 1 та № 2 з СГЕ, показники індексу РМА були достовірно ($p < 0,05$) вищими порівняно з особами з МРГ, що свідчить про більш виражений ступінь ураження пародонту.

Джерела

1. *Рейзвіх О. Е., Дєньга О. В., Шнайдер С. А.* Обґрунтування концепції стратегії антидисбіотичної профілактики основних стоматологічних захворювань у дітей // *Вісник стоматології*. 2017. № 3. С. 59–62.
2. International statistical classification of diseases and related health problems, 10th revision, Fifth edition, 2016. https://apps.who.int/iris/handle/10665/246208
3. *Любарець С. Ф.* Особливості вад твердих тканин зубів у дітей з різною соматичною та ендокринною патологією — мешканців різних регіонів України / С. Ф. Любарець, С. М. Саранча, Л. М. Томашівська // *Вісник проблем біології і медицини*. 2015. № 2 (125). С. 359–366.
4. The prevalence of molar-incisor hypomineralization: a systematic review and meta-analysis / L. B. Lopes, V. Machado, P. Mascarenhas [et al.] // *Scientific Reports*. 2021. V. 11. № 22405. https://www.nature.com/articles/s41598-021-01541-7
5. *Денисова О. Г.* Клінічна пародонтологія дитячого віку : навч. посіб. для лікарів-інтернів стоматологічного профілю / О. Г. Денисова, О. Ю. Стоян, І. І. Соколова. Харків : ХНМУ, 2019. 96 с.

В. М. РУДІЧЕНКО

канд. мед. наук, доц.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

АКТУАЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ АНГЛОМОВНИХ МЕРЕЖЕВИХ ЗАСОБІВ У ВИКЛАДАННІ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “ЗАГАЛЬНА ПРАКТИКА – СІМЕЙНА МЕДИЦИНА” ДЕРЖАВНОЮ ТА АНГЛІЙСЬКОЮ МОВАМИ НА ДОДИПЛОМНОМУ ТА ПІСЛЯДИПЛОМНОМУ ЕТАПАХ

Підготовка лікарів загальної практики та сімейної медицини потребує вивчення різних організаційних аспектів системи медичної допомоги первинного рівня на додипломному та післядипломному етапах. Ми проводимо викладання державною та англійською мовами та застосовуємо під час занять, які можуть проводитися дистанційно та аудиторно прямий інтернет доступ до організаційних документів. Метою роботи був аналіз можливості застосування прямого мережевого миттєвого доступу до матеріалів державною та англійською мовами.

Матеріалом слугували організаційні накази Міністерства охорони здоров’я від 28.09.2012 р. № 751 **“Про створення та впровадження медико-техноло-**

гічних документів зі стандартизації медичної допомоги в системі Міністерства охорони здоров'я України" (Із змінами, внесеними згідно з Наказами № 1422 від 29.12.2016 та № 1752 від 26.09.2018) з прямим персональним інтернет доступом кожного слухача. Цими наказами було запроваджено практику застосування міжнародних протоколів лікування. Для опрацювання теми аналізується термін — клінічні настанови (англійською мовою — Clinical practice guidelines, CPG). Понятійно CPG визначено як рекомендації щодо діагностики та лікування медичних станів. Клінічні настанови призначені для того, щоб допомогти забезпечити пацієнта належним лікуванням та доглядом. У настановах узагальнено актуальні медичні знання, зважено перевагу та шкоду діагностичних процедур та лікування, надано детальні рекомендації на основі цієї інформації. Наказ Міністерства охорони здоров'я № 751 надає перелік до застосування в практичній медицині англомовних баз клінічних настанов — універсальних, національних та по обраним спеціалізованим напрямкам, та англомовні сайти GIN, SIGN, NICE, NZGG, AHRQ та інших, які ґрунтуються на систематичних оглядах та метааналізах результатів клінічних досліджень і відповідних доказах. Результатом аналізу практичного застосування наведених багатоспрямованих джерел нами був обраний один із національних сайтів National Institute for Health and Care Excellence (NICE) (режим прямого доступу — https://www.nice.org.uk/), де останнім опрацьованим нами зі слухачами як державною, так і англійською мовами викладання був матеріал присвячений гастро-езофагеальному рефлюксу та диспепсії. National Institute for Health and Clinical Excellence був організований у Великобританії в квітні 1999 р. Одною із головних була мета створення надійних клінічних настанов для швидкого доступу лікарського обширу, а першою публікацією була клінічна настанова стосовно медичного препарату занамивір. Для продовження успішної діяльності в 2001 р.створена Національна мережа центрів зі співпраці. В грудні 2002 р.опублікована перша клінічна настанова, присвячена шизофренії. Сайт постійно оновлюється, в 2005 р.реорганізований в National Institute for Health and Care Excellence.

Ще одним матеріалом для застосування у викладанні слугувало посилання наказом Міністерства охорони здоров'я від 28.09.2012 р. № 751 на сайт http://www.agreetrust.org/. Сайт містить матеріали міжнародного опитувальника AGREE (Appraisal Guidelines Research and Evaluation/Опитувальник з Експертизи і Атестації Керівництва), за допомогою якого проводиться оцінка методологічної якості відібраних у процесі пошуку клінічних настанов. Застосування опитувальника AGREE забезпечує оцінку методологічної якості клінічних настанов відповідно до уніфікованих критеріїв, концентрацію уваги на питаннях методології і змісту клінічних настанов, виявлення одностайності/розбіжності думок експертів. Первинний опитувальник AGREE був опублікований в 2003 р. групою розробників та дослідників міжнародних настанов (співтовариством AGREE). Матеріалом нашого опрацювання під час практичних занять державною та англійською мовами є AGREE II, який містить новий посібник для користувача та 23 пункти до опитування, які організовані у шість розділів (перекладені на всі основні мови світу).

Зроблений висновок, що опубліковані на названому сайті мануал (керівництво до застосування) та опитувальник державною та англійською мовами є слушними матеріалами до розгляду зі слухачами обома мовами.

О. М. БАРНА
д-р мед. наук, проф.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

Т. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ
д-р мед. наук, проф.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

Г. Д. КІРЖНЕР
канд. мед. наук, доц.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

Н. М. ГОРОБЕЦЬ
канд. мед. наук, доц.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

В. М. РУДІЧЕНКО
канд. мед. наук, доц.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

Н. В. СНІГИР
канд. мед. наук, доц.,
Національний медичний університет ім. О. О. Богомольця, м. Київ

АУДИТОРНО-ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА НАВЧАННЯ ЛІКАРІВ-ІНТЕРНІВ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вимоги сьогодення ставлять перед закладами вищої осівти (ЗВО), зокрема медичними університетами, необхідність адаптувати навчальний процес, спрямований на підготовку конкурентно спроможних лікарів-фахівців. Однією з форм такого навчання є його дистанційна форма, яка імплементується відповідно до суспільних потреб і умов в країні (пандемії, воєнний стан, тощо) [1].

Підготовка лікарів-інтернів є різновидом дуальної освіти. Такий формат навчання передбачає поєднання проходження фахівцем подальшої підготовки в медичному університеті з одночасною роботою за спеціальністю і надає

можливість закріплювати отримані теоретичні знання, поєднуючи їх з практичним досвідом роботи. Переваги дуальної освіти для лікарів-інтернів є очевидними, оскільки ця форма подовження освіти свідчить про тісний взаємозв'язок між освітянинами і ринком праці в медичної галузі.

Підготовка лікарів-інтернів із залученням дистанційної форми навчання на кафедрі загальної практики (сімейної медицини) Національного медичного університету імені О. О. Богомольця (НМУ) проводиться відповідно до державних стандартів освіти, з урахуванням наступних нормативних документів: Закону України "Про вищу освіту" (№ 1556-VII від 01.07.2014 р.), Закону України "Про Національну програму інформатизації" (№ 74/98-ВР від 01.08.2016 р.), Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні (схвалена Кабінетом міністрів України 15.05.2013 р. № 386-р), Наказу МОН України "Про затвердження положення про дистанційне навчання" від 25.04.2013 р. № 466 (із змінами, внесеними згідно з Наказом МОН від 01.06.2013 р. № 660, від 14.07.2015 р. № 761), Указу Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 "Про введення воєнного стану в Україні", Листа МОН України "Про функціонування галузі освіти в умовах воєнного стану" від 01.03.2022 р. № 1/3315-22.

В умовах воєнного стану на кафедрі загальної практики (сімейної медицини) НМУ використовується дистанційне навчання як у якості окремої форми, так і у поєднанні його з очним навчанням (аудиторно-дистанційне викладання предметів). Саме аудиторно-дистанційне навчання надає можливість найбільшою мірою врахувати можливості викладання дисциплін викладачами кафедри в повному обсязі, і, в той же час, отримувати необхідний рівень знань лікарями-інтернами. Під час провадження навчального процесу викладачами кафедри використовуються різноманітні web-сервіси (Skype, Zoom, Viber, E-mail, Telegram тощо), а також дистанційна навчальна платформа "Likar_NMU" (https://likar.nmuofficial.com) [2].

Надзвичайно важливим аспектом діяльності ЗВО є оцінка ефективності навчання. З цією метою, в НМУ проводиться щорічний внутрішній моніторинг якості дистанційної освіти, однію з форм якого є анонімне анкетування учасників навчального процесу (професорсько-викладацького складу, студентів та інтернів), до якого активно залучаються і викладачі кафедрі загальної практики (сімейної медицини). Опитування включає питання щодо загальної оцінки якості освіти в НМУ, у тому числі за аудиторно-дистанційної форми навчання в умовах воєнного стану; визначення опитуваними важливості проблеми вдосконалення якості дистанційного навчання; ставлення опитуваних контингентів до використання аудиторно-дистанційної форми навчання у зв'язку з воєнним станом і можливість забезпечення отримання необхідного рівня знань усіма суб'єктами освітнього процесу однаковою мірою. Таке анкетування також дозволяє проаналізувати повноту використання додаткових веб-сервісів для організації навчання в дистанційному форматі, оцінити активність учасників освітнього процесу в якості слухачів курсів/лекцій дистанційного навчання на різних платформах, у тому числі — Платформі британського Фонду порятунку в кризових ситуаціях (Crisis Rescue

Foundation), започаткованого в 2022 році керівництвом НМУ у рамках співпраці з Великою Британією.

Узагальнюючи усе вище викладене, слід зазначити, що провадження освітнього процесу в НМУ і на кафедрі загальної практики (сімейної медицини), зокрема, забезпечує максимальну повноту якісної підготовки лікарів-інтернів з даної спеціальності і їх можливість щодо конкурентноспроможності на ринку праці з урахуванням реалій сьогодення.

Джерела

1. *Стрельніков В. Ю.* Сучасні технології навчання у вищій школі : модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МІПК ПУЕТ / В. Ю. Стрельніков, І. Г. Брітченко. Полтава : ПУЕТ, 2013. 309 с.
2. https://likar.nmuofficial.com

Н. О. БАЧУРІНА

студентка IV курсу спеціальності 225 "Медична психологія" кафедри медичної психології, ІМіФН ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

Л. Д. КОНЯЄВА

канд. психол. наук, доцент кафедри медичної психології, ІМіФН ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ВПЛИВ САМООЦІНКИ ПІДЛІТКІВ НА ЇХНІ ЕМОЦІЙНІ СТАНИ

В сучасній психології проблема емоцій особистості є однією з найскладніших. Основна увага дослідників зосереджується на вивчення емоцій як фундаментальної сфери психічного розвитку особистості, як основи її духовного життя, як інтимно сутнісного пласта психіки [1; 2]. Проблема є особливо актуальною в підлітковому віці, що є дуже емоційно вразливим [3].

Під час пандемії COVID-19 та з початком військового конфлікту в Україні щоденне життя швидко й істотно змінилося для багатьох людей. Зміна звичного способу життя може негативно вплинути на психічні стани підлітків, їхнє відчуття структурованості, передбачуваності життя та безпеки. Хвилювання щодо своєї безпеки, а також безпеки своїх близьких, складність забезпечення базових потреб (їжа, житло, одяг) та непевність майбутнього в підлітків можуть спричинити неадекватні емоційні реакції, існує ризик розвитку у них негативних емоційних станів, включаючи стрес, пов'язаний із травмою, тривожність та депресію.

В підлітковий період відбуваються значні зрушення в розвитку самосвідомості, формування самооцінки, що може також впливати на характер емо-

ційних переживань підлітків [1; 2]. Залежно від того, яке середовище оточує підлітка та які емоційні переживання він відчуває в період становлення та формування оцінки про свою особистість, така й самооцінка може бути закладена у психіці дитини [1–3]. Дуже часто у підлітків спостерігається зв'язок емоційного неблагополуччя з відставанням у навчанні, труднощами у спілкуванні з однолітками та дорослими і т. д. [3].

Тому, дуже важливим є дослідження особливостей емоційних станів підлітків з різним рівнем самооцінки, що дозволить попередити емоційні розлади, що виникають в цей період та мають серйозні наслідки і впливають на подальше життя особистості.

Роботу виконано в рамках НДР кафедри медичної психології ІМіФН ПрАТ "ВНЗ "МАУП" "Медико-психологічні аспекти навчального процесу".

Об'єктом дослідження є емоційна сфера та самосвідомість особистості.

Предмет дослідження — особливості емоційних станів підлітків з різним рівнем самооцінки.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості емоційних станів підлітків з різним рівнем самооцінки.

Завдання дослідження: 1) на основі теоретичного аналізу встановити особливості розвитку самосвідомості та емоційної сфери в підлітковому віці; 2) емпіричним шляхом виявити особливості емоційних станів підлітків у залежності від рівня їх самооцінки.

Матеріали та методи дослідження. В дослідженні, що проводилося в грудні 2021 р., взяли участь рандомізованим чином відібрані 42 особи підліткового віку 13–15 років, які навчаються в різних школах м. Києва.

Етичні питання під час дослідження вирішувалися шляхом забезпечення дотримання всіх вимог біоетики, зокрема інформованої згоди респондентів та їхніх представників (батьків, учителів) на участь у дослідженні, анонімності та конфіденційності інформації, академічної доброчесності тощо.

Результати дослідження та їх обговорення. Результати дослідження за методикою Г. Айзенка представлені в табл. 1. Виявлено, що переважна частина підлітків (69,0 %) мають низький рівень тривожності, тобто вони емоційно врівноважені, спокійні, розкуті, невимушені, відчувають впевненість у собі та своїх здібностях вирішувати життєві проблеми. Також в них низька чутливість щодо тих негативних подій або невдач, які можуть статися або сталися в їх житті.

Таблиця 1

Особливості прояву психоемоційних станів у досліджуваних підлітків

Рівень	Тривожність		Фрустрація		Агресивність		Ригідність	
	n	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Низький	29	69,0	30	71,4	11	26,2	20	47,6
Середній	13	31,0	12	28,6	31	73,8	22	52,4
Високий	–	–	–	–	–	–	–	–
Всього	42	100	42	100	42	100	42	100

Підліткам із низьким рівнем тривожності властиво навіть у складних ситуаціях відчувати спокій і відсутність бентеження. Але для них характерна схильність переоцінки себе та недооцінки ситуацій, дій оточуючих людей. В навчальній діяльності в них може знизитись успішність при виконанні завдань в непередбаченій ситуації, при цьому зазвичай вони виконують завдання спокійно, впевнено, не бентежаться, що допомагає досягати високих результатів. Такі підлітки мають низький рівень тривожності, товариські та ініціативні, але їм властива слабка емоційна залученість до різних життєвих ситуацій, стриманість почуттів.

Середній рівень тривожності (31,0 % досліджуваних підлітків) є оптимальним показником. Це більш-менш спокійні підлітки, досить активні та товариські, хоча трапляються випадки, коли з'являється занепокоєння, обґрунтоване обставинами, що склалися в житті.

За шкалою фрустрації виявлено 71,4 % підлітків з низьким її рівнем прояву, що свідчить про те, що вони мають високу самооцінку, стійкі до невдач, не бояться труднощів. Натомість 28,6 % респондентів мають середній рівень фрустрації, що може свідчити про їхню підвищену збудливість, недостатність гальмівних зрівноважувальних реакцій. За шкалою агресивності, виявлено 73,8 % підлітків з середнім її рівнем, що свідчить про схильність цих підлітків до прояву агресивних дій в ряді ситуацій, їм може бути властива непряма агресія, спрямовані проти інших плітки, жарти.

Було виявлено 52,4 % осіб з середнім рівнем ригідності, що свідчить про те, що таким підліткам інколи важко змінити свою поведінку в життєвих обставинах, які на це потребують. А інші 47,6 % респондентів, навпаки, мають низькі показники і відсутніть ригідності, тобто для них властиво з легкістю пристосовуватися до нового. Це стосується і побутових звичок, і цілей, світоглядних установок та звичних моделей поведінки.

Результати дослідження за методикою Дембо–Рубінштейн представлені в табл. 2.

Більшість досліджуваних підлітків (76,2 %) мають високий рівень самооцінки, що відповідає реалістичній (адекватній) самооцінці своїх можливостей. Такі підлітки адекватно сприймають себе, бачать свої плюси та мінуси, свої позитивні та негативні сторони. Низький рівень самооцінки мають

Таблиця 2

Особливості прояву самооцінки та рівня домагань у досліджуваних підлітків за методикою Дембо–Рубінштейн

Рівень	Самооцінка		Рівень домагань	
	n	**%**	***n***	**%**
Низький	10	23,8	–	–
Середній	–	–	–	–
Високий	32	76,2	24	57,1
Дуже високий	–	–	18	42,9
Всього	42	100	42	100

23,8 % досліджуваних підлітків. Такі підлітки відчувають невпевненість у собі, або ж декламують самі собі власне невміння, відсутність здібностей, що дозволяє їм не докладати жодних зусиль. Щодо рівня домагань, то 57,1 % досліджуваних мають високий, нормальний, реалістичний рівень домагань. Такі підлітки ставлять перед собою досяжні реальні цілі, що відповідають їх можливостям та здібностям. Натомість у 42,9 % досліджуваних підлітків спостерігається дуже високий рівень домагань, що свідчить про ставлення ними таких завдань, які важко виконати.

Кореляційний зв'язок між досліджуваними показниками представлено в табл. 3.

Між негативними емоційними станами підлітків та їхньою самооцінкою виявлено зворотний кореляційний зв'язок. Натомість щодо рівня домагань, то зворотна кореляція спостерігається з показниками тривожності, фрустрації та ригідності, тоді як між рівнем домагань та агресивністю кореляційний зв'язок є прямим і досить вираженим. Також позитивний кореляційний зв'язок виявлений між рівнем домагань і самооцінкою досліджуваних підлітків. Тобто, висока самооцінка сприяє більш високим амбіціям, постановці сміливих цілей. Агресивність у такому випадку слід розглядати як наполегливість у досягненні мети, тоді як тривожність, фрустрація та ригідність характеризують наявність невпевненості в собі, що є відображенням низької самооцінки та зумовлює зниження рівня домагань.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Емпіричним шляхом встановлено, що переважна частина досліджуваних підлітків мали низький рівень таких емоційних станів, як тривожність та фрустрація, тобто ці підлітки емоційно врівноважені, спокійні, розкуті, невимушені, стійкі до невдач, не бояться труднощів та не опускають руки у важких ситуаціях. Проте, такі підлітки можуть дещо переоцінювати себе та недооцінювати певні ситуації. Середній рівень фрустрації, виявлений у 28,6 % підлітків, свідчить про те, що у них проявляється деяка пригніченість, викликана переживанням невдач, розчарування у зв'язку з недосягненням якихось важливих цілей.

При цьому, 73,8 % досліджуваних підлітків мали середній рівнь агресії, що свідчить про їх схильність до прояву агресивних дій в ряді ситуацій, їм може бути властива непряма агресія, спрямовані проти інших плітки, жарти. До того ж, 52,4 % досліджуваних підлітків мали середній рівень ригідності, який характеризується тим, що таким підліткам інколи буває досить важко змінити свою поведінку в життєвих обставинах, які на це потребують. Проте,

Таблиця 3

Кореляційний зв'язок між самооцінкою та рівнем домагань підлітків та їхніми емоційними станами

Коефіцієнт кореляції	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
Самооцінка	–0,6272	–0,583	–0,9288	–0,97
Рівень домагань	–0,7532	–0,7889	0,4062	–0,1981
0,5903	$p < 0,05$	$p < 0,05$	$p < 0,05$	$p < 0,05$

47,6 % досліджуваних підлітків мали низький рівень ригідності, тобто вони достатньо гнучкі, здатні з легкістю пристосовуватися до нового.

Встановлено, що переважна більшість досліджуваних підлітків мали високий рівень самооцінки, що відповідає реалістичній, тобто адекватній, самооцінці своїх можливостей, що свідчить про те, що вони адекватно сприймають себе, бачать свої плюси та мінуси, свої позитивні та негативні сторони. Проте, 23,8 % підлітків мали занижений рівень самооцінки, а отже вони невпевнені у собі, нерішучі, схильні занурюватися в себе, "тікаючи" від реальності після будь-якої негативної ситуації, яка впливає на їх самовідношення.

Виявлено, що 57,1 % досліджуваних підлітків мають високий, нормальний, реалістичний рівень домагань. Такі підлітки ставлять перед собою цілі, яких реально можна досягти, які відповідають їх можливостям та здібностям. Дуже високий рівень домагань (42,9 % досліджуваних) характеризувався завищеними вимогами до себе, постановкою важко виконуваних завдань, відчуттям пригніченості в разі недосягнення поставлених цілей.

Встановлено наявність зворотного кореляційного зв'язку між самооцінкою підлітків та їхніми негативними емоційними станами. Натомість виявлено прямий і досить виражений кореляційний зв'язок між рівнем домагань та агресивністю (r_{xy} = 0,4062), а також між рівнем домагань і самооцінкою (r_{xy}= 0,5903) досліджуваних підлітків. Тобто, висока самооцінка сприяє більш високим амбіціям, постановці сміливих цілей, а агресивність проявляється як наполегливість у досягненні мети, тоді як тривожність, фрустрація та ригідність характеризують наявність невпевненості в собі, що є відображенням низької самооцінки та зумовлює зниження рівня домагань.

Дане дослідження проводилося в ситуації пандемії, однак до початку військового стану. Тому планується продовжити дослідження емоцій та самооцінки підлітків у динаміці, під впливом подій військового часу.

Джерела

1. *Артюхова А. Е., Бобченко Т. Г.* (2017). Емоційні стани в підлітковому віці // *Інноваційна наука*. 2017. № 5. С. 228–229.
2. *Буняк Н. А.* (2017). Загальна психологія: лекції (ч. ІІ). Тернопіль: вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 104 с.
3. Емоційна підтримка дітей під час пандемії COVID-19. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.unicef.org/ukraine/mental-health/teens-emotional-support

К. С. ОКОЛОТЕНКО
студентка ІІ курсу спеціальності 225 “Медична психологія” кафедри медичної психології, ІМіФН ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

Н. В. КОЛЯДЕНКО
д-р мед. наук, доц., зав. кафедри медичної психології, ІМіФН ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

ЗВ’ЯЗОК КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ СТУДЕНТІВ ІЗ РІВНЕМ ТРИВОЖНОСТІ

Під час військового стану та під час активних бойових дій підвищується ризик порушення психічного здоров’я людини. Військове вторгнення в Україну супроводжується руйнуванням інфраструктури, окупацією територій, вимушеною міграцією, катастрофічним падінням ВВП, високими темпами інфляції тощо, що доволі сильно впливає на психічне здоров’я населення (Shaleny V., Shtefan N., Krylova O. et al., 2022). Стан тривожності, що виникає внаслідок військової ситуації, сприяє розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР) (Kakaje A., Al Zohbi R., Hosam Aldeen O. et al., 2021). Тому питання стресостійкості різних категорій населення (Єрмакова Н., Сауленко О., 2020) є актуальною темою дослідження.

Дане дослідження проведене у відповідності з темою НДР кафедри медичної психології ІМіФН ПрАТ “ВНЗ “МАУП” “Медико-психологічні аспекти навчального процесу”.

Об’єкт дослідження: копінг-стратегії особистості.

Предмет дослідження: зв’язок копінг-стратегій особистості з рівнем тривожності.

Мета дослідження: дослідити особливості копінг-стратегій особистості студентів у залежності від рівня тривожності.

Завдання дослідження: 1) проаналізувати дані джерела наукової літератури з проблеми формування копінг-стратегій особистості та рівня тривожності; 2) провести констатуючий експеримент із психодіагностичного дослідження рівня тривожності та копінг-стратегій особистості студентів 1–3 курсів; 3) визначити наявність зв’язку між копінг-стратегіями особистості та рівнем тривожності у студентів.

Гіпотеза дослідження передбачає наявність у студентів тісного кореляційного зв’язку між рівнем тривожності особистості та її копінг-стратегіями.

Матеріали та методи дослідження. Методологічною основою дослідження було розуміння людини як біопсихосоціальної істоти. В дослідженні взяли участь відібрані шляхом простої рандомізації 32 студенти 1–3 курсів ПрАТ “ВНЗ “МАУП” (із них 14 юнаків і 18 дівчат, середній вік 18,3 роки).

Були використані наступні психодіагностичні методики:

• Тест Спілбергера–Ханіна — єдина методика, що дозволяє оцінити тривожність водночас і як властивість особистості, ві як її актуальний психічний стан;

• Опитувальник для визначення копінг-стратегій подолання особистістю проблем у різних сферах її діяльності, розроблений Р. Лазарусом і С. Фолкманом у 1988 р. та адаптований Т. Л. Крюковою, Є. В. Куфтяк і М. С. Замишляєвою в 2004 р.

Статистична обробка результатів дослідження проводилася за допомогою програми Microsoft Exel та онлайн-калькулятора Social Science Statistics, з використанням *t*-критерію Стьюдента і конфіцієнту кореляції Пирсона.

Етичні питання в процесі дослідження вирішувалися неухильним дотриманням принципів інформованої згоди, анонімності, конфіденційності та інших вимог біоетики, а також академічної доброчесності.

Результати дослідження та їх обговорення. В табл. 1 наведені результати визначення рівня особистісної ОТ) та ситуативної, або реактивної, тривожності (РТ) досліджуваних студентів. Як видно з даної таблиці, при тому що високий рівень особистісної тривожності спостерігався лише в 4 (12,5) досліджуваних осіб, тоді як більшості студентів був зазвичай притаманний середній та низький рівень особистісної тривожності.

Статистично достовірно ($p < 0,05$) рівень реактивної тривожності був значно вищим, ніж особистісної: низький рівень реактивної тривожності спостерігався лише в 5 (15,6 %) випадків, тоді як більшості досліджуваних студентів (56,3 %) був притаманний високий рівень реактивної тривожності.

В табл. 2 представлені значення рівня напруження конфронтаційного копінга, вирахувані за допомогою методики Лазаруса.

Таблиця 1

Результати визначення тривожності студентів за методикою Спілбергера–Ханіна

Рівень тривожності	Бали	ОТ		РТ		*t*-критерій Стьюдента	*p*
		n	%	n	%		
високий	≥ 46	4	12,5	18	56,3	–130,11	< 0,05
середній	31–45	17	53,1	10	31,3	119.40	< 0,05
низький	≤ 30	11	34,4	5	15,6	45.17	< 0,05
Всього		32	100	32	100		

Таблиця 2

Результати визначення рівня напруженості копінгу досліджуваних студентів

Рівень напруження конфронтаційного копінгу	Бали	Кількість студентів	
		n	%
високий	13–18	14	43,8
середній	7–12	12	37,5
низький	13–18	6	18,8
Всього		32	100

Вирахування коефіцієнту кореляції показало наявність дуже слабкого та зворотного зв'язку між рівнем напруженості копінгу досліджуваних студентів та показниками їхньої особистісної тривожності (коефіцієнт кореляції Пірсона r_{xy} = –0,2847). Натомість був визначений сильний позитивний звйязок між рівнем напруженості копінгу та ективною тривожністю (коефіцієнт кореляції Пірсона r_{xy} = 0,9166).

Слід зазначити, що висока реактивна тривожність, визначена за методико. Спілбергера-Ханіна, свідчить про високий ризик розвитку психоемоційний та невротичних порушень, наявність невротичного конфлікту та можливість розвитку психосоматичних захворювань.

Щодо показників напруженості копінгу, то адаптивний варіант, про який свідчить низький рівень напруженості, був притаманний лише 6 (18,8 %) досліджуваних студентів, тоді як 12 (37,5 %) респондентів із середнім адаптаційним потенціалом знаходилися в межовому стані. Виявлена висока напруженість копінгу в 14 (43,8 %) досліджуваних студентів свідчить про наявність у них ознак вираженої дезадаптації, що потребує надання психологічної підтримки та відповідних психокорекційних втручань.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У досліджуваних студентів у 56,3 % виявлено високий рівень реактивної тривожності та в 43,8 % — високий рівень напруженості копінгу. Встановлено наявність тісного сильного кореляційного зв'язку між реактивною тривожністю та напруженістю копінгу (r_{xy} = 0,9166), що підтверджує гіпотезу дослідження. Таким чином, значна кількість досліджуваних студентів знаходяться в ситуації ризику розвитку невротичних та психосоматичних захворювань, що потребує надання їм психологічної підтримки та здійснення відповідних психокорекційних втручань.

Подальші дослідження планується присвятити аналізу окремих копінг-стратегій студентів і розробці методик психологічної підтримки та психокорекції.

Джерела

1. *Shaleny V., Shtefan N., Krylova O.,* et al. (2022). On the question of financial support for business during the war (Ukrainian case) // *Amazonia Investiga*. 2022. 11(54). P. 232–242.
2. *Kakaje A., Al Zohbi R., Hosam Aldeen O*. et al. (2021). Mental disorder and PTSD in Syria during wartime: a nationwide crisis. BMC Psychiatry 21, 2. https://doi.org/10.1186/s12888-020-03002-3.
3. *Єрмакова Н., Сауленко О*. (2020). Психологічні особливості проявів стресостійкості у сучасної молоді // *Молодий вчений*. 2020. № 11 (87). С. 59–63.

Т. В. ВОЙТКО
канд. філол. наук, доц., НАУ

Є. Ю. ЛЕМЕШКО
студентка групи С-9-21-М1ГМА (1.6 д), МАУП

ПИТАННЯ ДОСЯГНЕННЯ ЕКВІВАЛЕНТНОСТІ У ЮРИДИЧНОМУ ДИСКУРСІ

Найпершим та найголовнішим завданням для перекладача є досягнення еквівалентності та адекватності перекладу юридичного тексту задля забезпечення вдалої комунікації, перш за все через різницю у правових системах країн.

Чи можливе досягнення еквівалентності у юридичному перекладі? Багато перекладачів-дослідників вивчають це питання та мають різні думки. Хочеться виділити серед усіх найцікавішу думку: Уве Кішель — німецький правознавець — вважає еквівалентність у юридичному перекладі недосяжною. Це твердження базується на головних проблемах порівняльної юриспруденції: у багатьох випадках лінгвістичні еквівалентні терміни не будуть співпадати за поняттями та сферами вживання у різних юрисдикціях [2, *8–12*]. Тобто юридична значимість термінів може кардинально відрізнятися у різних мовах, взаємозв'язок понять та концептів всередині системи юридичної мови, а також юридична культура впливають не тільки на значення та вживання термінів, а й на їх практичне використання.

Ми згодні з таким твердженням, але, на нашу думку, у результаті такої невідповідності при перекладі юридичних текстів варто обирати найбільш наближений до оригінального сенсу еквівалент. Так, це клопітлива та важка робота, але наша мета — досягнення найбільш точного та зрозумілого перекладу, який до того ж матиме юридичну силу.

Специфіку юридичного перекладу обумовлюють особливості мови права. Будь-яка національна мова права має ряд особливостей, які визначаються взаємозв'язком із відповідною правовою системою конкретної держави. Мається на увазі, що правові системи окремих держав, у тому числі і, наприклад, країни Європи мають схожі правові системи, але кожна держава має власний правопорядок, свої специфічні правові норми, судові процедури, власну мову права з відповідною понятійно-термінологічною системою.

Тому, варто виділити, що переклад юридичних текстів з однієї мови на іншу передбачає не тільки перехід від однієї мови до іншої, а й одночасно перехід від однієї правової системи до іншої.

Відмінною рисою мови права є широкий ряд термінів. Юридична термінологія завжди зумовлена тією чи іншою правовою системою, яка використовує дану термінологію та відображає її основні правові норми [5].

Саме тому дослідник Д. Као виділяє 4 види труднощів, які пов'язані із перекладом правової термінології [1]:

1) Проблема змісту правових понять та проблема пошуку чи відсутності еквівалентів;
2) Терміни, що пов'язані із конкретним законодавством та правовою системою;
3) Проблема мови права — тобто загальнолітературного та спеціального значення;
4) Термінологічні труднощі, які зумовлені нечіткістю та невизначеністю значень ряду термінів.

Але варто зазначити, що підбирати еквівалент потрібно дуже обережно, із відповідністю на лінгвістичному, концептуальному та референційному рівні, адже при перекладі можливі наступні проблеми, з якими може зіткнутися перекладач:

1) Ні на лінгвістичному, ні на концептуальному рівнях у мові перекладу немає еквівалента поняттю — тобто немає еквівалентних термінів або подібних понять у правовій системі у мові перекладу;
2) У мові перекладу є відповідний еквівалент, проте з погляду юриспруденції, тобто на концептуальному рівні, вони можуть бути еквівалентами лише частково, а можуть і зовсім не бути еквівалентними.

При перекладі термінів юридичного значення можуть бути використані такі методи: запозичення термінів, створення неологізмів, буквальний переклад, підбір еквівалента чи описовий переклад.

Ми можемо запропонувати "стратегію" перекладу юридичних термінів: перше, що необхідно зробити — це встановити значення терміну у мові оригіналу; по-друге, після зіставлення двох правових систем необхідно підібрати у мові перекладу термін з аналогічним змістом (еквівалент). Якщо відповідного еквіваленту немає, слід вдатися до таких методів перекладу: переклад транскрипцією шляхом перефразування, чи введення неологізму, якщо необхідно — додати пояснення, або вдатися до словотворчого чи семантичного калькування.

Отже, юридичний переклад досить специфічний та складний, здебільшого через різницю у правових системах різних країн.

Переклад юридичних текстів з однієї мови на іншу передбачає не тільки перехід від однієї мови до іншої, а й одночасно перехід від однієї правової системи до іншої. Саме тому пошук еквіваленту може стати тою ще проблемою. Варто слідкувати за тим, аби еквівалент був не лише лінгвістично відповідним, а й концептуально, тобто терміни можуть бути лише частково еквівалентні, або зовсім нееквівалентні.

Переклад термінів, які не мають еквіваленту, можливий за використанні таких методів: запозичення термінів, створення неологізмів, буквальний переклад, підбір еквівалента чи описовий переклад. Слід пам'ятати, що переклад має бути максимально наближений до оригіналу, адекватний та зрозумілий — це і буде показувати професіональний рівень перекладача.

Джерела

1. *Cao D.* Translating law, Clevedon: Multilingual Matters Ltd., 2007.
2. *Olsen F., Lorz A., Stein D.* Translation issues in language and law, Palgrave, MacMillan, 2009.
3. *Udina N.* Law education: Language and Legal translation perspectives // *Procedia-Social and behavioral sciences.* 2015. V. 214.
4. *Косоногова О. В.* Характеристики юридического дискурса: границы, содержание, параметры // *Историческая и социально-образовательная мысль.* 2015.
5. *Малюкова Е. В.* Различные подходы к определению понятия "термин" и "терминология" в юрислингвистике // В мире науки и искусства: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии: сб. ст. по матер. I Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2011.

О. В. БЕРЕСТОК
ст. викл., СНАУ

LINGUISTIC CONSCIOUSNESS AND LANGUAGE STABILITY AS ESSENTIAL FACTORS OF ENSURING LANGUAGE SAFETY IN TERMS OF WORLD GLOBALIZATION IN UKRAINE

Membership in the European community is directly related to the internal state policy, and therefore its potential participant has to meet a number of standards that indicate the collective identity of the member states of the Union and are considered to be "European criteria". The basis of the standards of life and interaction of European countries commonwealth is entrusted with a humanistic tradition of thinking, which gave rise to the idea of human dignity, moral self-determination of the individual and, as a result, human rights.

The standards of the European community recorded in the common values of the Council of Europe and The Copenhagen criteria for EU countries recognized human rights, fundamental freedoms, justice, solidarity, democracy, peace, respect for others, equal opportunities for development, environmental safety and personal responsibility. These fundamental values of the arrangement of social life determine the "coordinate system" of a democratic society, create its moral and political space. They act in three planes: as a social norm, law and evaluation criterion [2, *70*].

The language problem in Ukraine has always been urgent, if we take into account the long period of unification of Ukrainians and its influence on the formation of the linguistic situation of our cities and villages, which led to bilingualism and diglossia both in the country as a whole and especially in the urban environment of the central, southern and eastern regions of Ukraine. Over the past two decades such linguists as O. Tkachenko, L. Masenko, S. Sokolova, T. Burda,

O. Danilevska, O. Ruda, I. Tsar, N. Matveeva have touched upon language problems in their research and thoroughly analyzed the language situation of the Ukrainian capital of different periods, worked out recommendations for the formation of a successful state policy in solving language problems.

Therefore, it is important that the principle of priority protection of national interests is the basis of Ukraine's national security policy (part 2.4 of the Strategy). And among the urgent tasks of Ukraine's national security policy is the protection of such vital national interests of Ukraine as: preservation and development of spiritual and cultural values of Ukrainian society, strengthening of its identity on the basis of ethno-cultural diversity (part 2.2 of the Strategy). According to I. Dzyuba, the time has come to defend Ukrainian ideals, because "only the national determination of culture guarantees the future of the people as a nation" [1, *28*].

In the conditions of world globalization and constant direct and indirect encroachments on the territory of Ukraine, the strategic goal of the state is the formation of a conscious national identity and a patriotic civil society. The way to achieve this goal is to unite citizens of Ukraine and Ukrainians abroad around clear shared worldview, cultural and ideological values that will contribute to strengthening language safety, which, in turn, is inextricably linked to such factors as linguistic consciousness and language stability.

Linguistic consciousness is a term of modern linguistics that began to be actively used relatively recently (since the 1980s) and does not yet have a clear definition. Linguistic consciousness means:

• the mechanism of language activity management, which forms, stores and transforms language signs, the rules of their combination and use;

• linguistic picture of the world, i.e. images of consciousness, materialized in language signs;

• a person's attitude to language and its elements, as well as linguistic reality.

Linguistic consciousness is studied in connection with language personality, national mentality, strategy and tactics of speech behavior. Linguists are interested in the regularities of the formation and functioning of language consciousness in the internal and intercultural ethnic environment, the specificity of the language consciousness of representatives of different social, professional, age and gender groups, the reconstruction of the language consciousness of past eras, etc.

Linguistic consciousness is also interpreted as caring, valuable attitude towards language. It includes knowledge, feelings, evaluations concerning language, as well as motivations for language behavior. With this understanding, linguistic consciousness becomes a factor of language stability, because the fate of a language largely depends on the attitude of speakers towards it.

Such linguist as Pylyp Seligey in his study "Linguistic consciousness: structure, typology, education" notes that in a bilingual or multilingual environment "it is important to strengthen loyalty to the native language, to prevent language apostasy". In his opinion, linguistic consciousness can be briefly characterized by the words "indifferent attitude towards language" [3, *45*]. And such a formulation separates us from the understanding of linguistic consciousness as a linguistic picture of the world, which is promoted by Russian linguists.

Pylyp Seligey emphasizes that there is an interdependence between linguistic and national consciousness. The author proposes to increase the low level of language consciousness of Ukrainians by purposeful language education, which includes not only the study of grammar or spelling, but first of all "teaching the valuable attitude to language", as well as continuous language education. Then the assumption of academician Orest Tkachenko may come true: "If most of the incomplete titular nations of Central Europe have undergone the development of "linguistic consciousness – national consciousness – state consciousness", then in modern eastern Ukrainian lands this development can take place in the opposite direction: "state consciousness – national consciousness – linguistic consciousness".

Linguistic stability is the intention and behavior of an individual or a group of people, aimed at consistent, unwavering use of a certain language or linguistic means in daily communication, regardless of the language of the speaker.

Orest Tkachenko was one of the first to explore this concept, supplementing it with the concept of "language stability", which characterizes the state of the language. Tkachenko stated that "language stability is nourished by four main sources, which constitute the final conditions of its national communication: national tradition (also historical memory); national consciousness and solidarity, which should constitute an interrelated and inseparable pair; national culture, spiritual and material; national peace and cooperation with other nations" [4, *134*].

According to Tkachenko, having lost its language stability, people can gradually regain their language resistance thanks to language stability. Without stability people can lose even the most stable and influential, the most widespread language of its time in the world.

Ukraine announced that it is on the right way to build a legal democratic state. To gain this goal, it needs spiritual and intellectual personalities, highly professional teachers, politicians, and lawyers. The ability to speak is the foundation of the professionalism of a humanitarian specialist. Ukrainians must finally understand that language is a strategic resource. On the scale of the nation and the country, this is very clearly visible, therefore, it is necessary to have one's own language, one's own culture, information space, even for the most mercantile reasons, in order to ensure language safety as a factor of the country's national security.

References

1. *Дзюба І.* Чи усвідомлюємо національну культуру як цілісність? // *Культура і життя*. 1988. № 4.
2. *Рудакевич М.* Європейські етичні й політичні цінності як орієнтири трансформаційних процесів в Україні // *Мандрівець*. 2010. № 5. С. 70–74.
3. *Селігей П. О.* Мовна свідомість: Структура, типологія, виховання. К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2012. 120 с.
4. *Ткаченко О. Б.* Українська мова і мовне життя світу. К.: Спалах, 2004. 272 с.

Д. М. ЯРЕМЕНКО
магістрантка, ІКІТД МАУП

МОДЕЛЮВАННЯ ОДНОКАНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ З ОЧІКУВАННЯМ

У практичних дослідженнях систем окреме місце займає дослідження систем масового обслуговування (СМО). Прикладами таких систем є: магазини, довідкові бюро, будь-які каси. Будь-яка СМО призначена для обслуговування певної кількості заявок (або вимог), що надходять у певні випадкові моменти часу. Заявки обслуговуються відповідними каналами, прикладами яких є каси самообслуговування, робочі точки, ліфти і т. д. [1, *34*]. Цей процес триває деякий час, після чого канал звільняється та готовий до прийому наступної заявки. Таким чином, моделюючи реальні процеси, які можуть відбуватися у житті, зі збереженням максимальної наближеності до існуючих зразків масового обслуговування шляхом використання у такому моделюванні відомих загальних умов роботи системи, таких як кількість/якість каналів чи характер потоку заявок, ми можемо робити прогноз її роботи та давати їй оцінку якості (продуктивності). Змінюючи параметри системи користувач може простежити, як змінюється ефективність роботи [3, *101*]. А потім можна прийняти рішення про те, при яких установках система працюватиме максимально продуктивно: скільки слід встановити апаратів, щоб час простою апарата був мінімальним, а час зайнятості максимальним. Вивчивши результати даного моделювання, користувач може застосувати їх у своєму житті, відкриваючи свою справу, або працюючи в закладі масового обслуговування.

На основі імітаційного моделювання забезпечимо дослідження характеристик одноканальної СМО з очікуванням. На основі таких відомих характеристик системи, як максимальний час роботи системи, максимальна довжина черги для кожного каналу обслуговування, та інтенсивностей надходження/обслуговування заявок за одиницю часу, що задаються користувачем, створимо програмне забезпечення для відтворення процесу роботи СМО з очікуванням і обмеженою довжиною черги та аналізу продуктивності системи для побудованих графіків. За результатами імітаційного моделювання наведемо порівняння модельних та експериментальних показників ефективності СМО.

Розглянемо одноканальну систему масового обслуговування з очікуванням. Припустимо, що вхідний потік заявок на обслуговування має інтенсивність λ за одиницю часу. Інтенсивність обслуговування потоку дорівнює μ. Тривалість обслуговування — випадкова величина, підпорядкована показниковому закону розподілу [2, *16*]. Потік обслуговування є найпростішим пуасонівським потоком подій. Побудуємо граф системи (рис. 1).

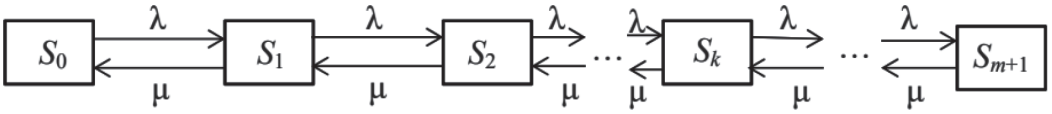


Рис. 1. **Граф системи**

де: S_0 — система вільна; S_1 — канал занятий, обслуговується одна заявка, черга відсутня; S_2 — канал занятий, обслуговується одна заявка, одна заявка у черзі; S_3 — канал занятий, дві заявки у черзі; S_{m+1} – канал занятий, черга заповнена.

Складемо вираз для обчислення граничної ймовірності стану S_0:

$$p_0 = (1 + \rho + \rho^2 + ... + \rho^{m+1})^{-1}, \quad (1)$$

де $\rho = \lambda/\mu$.

Доцільно також вказати показники ефективності, а саме:

1. Ймовірність відмови: $$p_{\text{відм}} = p_{m+1} = \frac{p_{m+1}(1-\rho)}{1-\rho^{m+2}}. \quad (2)$$

2. Відносна пропускна здатність: $$q = 1 - p_{\text{відм}} = \frac{1-\rho^{m+1}}{1-\rho^{m+2}}. \quad (3)$$

3. Абсолютна пропускна здатність: $$A = \lambda q. \quad (4)$$

4. Середня кількість вимог, що знаходяться в черзі:

$$\overline{r} = \frac{\rho^2\left(1-\rho^m\left(m+1-m\rho\right)\right)}{(1-\rho^{m+2})(1-\rho)}. \quad (5)$$

5. Середня кількість вимог, що знаходяться на обслуговуванні:

$$\overline{w} = \frac{\rho+\rho^{m+2}}{1-\rho^{m+2}}. \quad (6)$$

Практична реалізація. Представлено користувацький додаток, створений мовою програмування C# у середовищі програмування Visual Studio 2022 з використанням інтегрованої платформи Windows Forms. Розроблений програмний засіб слугує допоміжним інструментарієм для перевірки оцінки якості роботи відомої СМО за її кількісними показниками, без врахування вартості утримування каналів та обслуговування заявок. Будемо вважати за одиницю часу 1 хвилину. Нехай робота системи досліджується на проміжку однієї години (60 хв.), максимальна допустима черга для кожного каналу = 9, потік вимог має інтенсивність 5.3, а пропускна здатність кожного каналу = 4.85. На рисунках 2–3 у вигляді графіків зображено ймовірності перебування системою в кожному стані та величинами загальної черги заявок. Як бачимо, спостерігається стабілізація процесу надходження заявок з часом.

Оскільки інтенсивність надходження більша за інтенсивність обслуговування, часто спостерігається наповнення черги до максимального розміру, яке в той же час є збалансоване.

Адекватність вибору підходу імітаційного моделювання, в контексті задачі побудови випадкових часових проміжків між моментами надходження заявок, підтверджується статистично незначущою різницею значень між експериментальними та гіпотетичними значеннями.

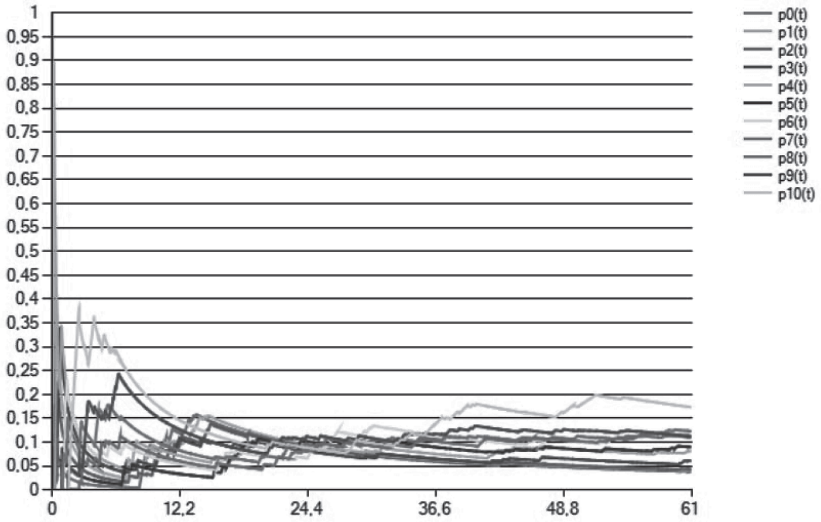


Рис. 2. **Ймовірності перебування станів системи**

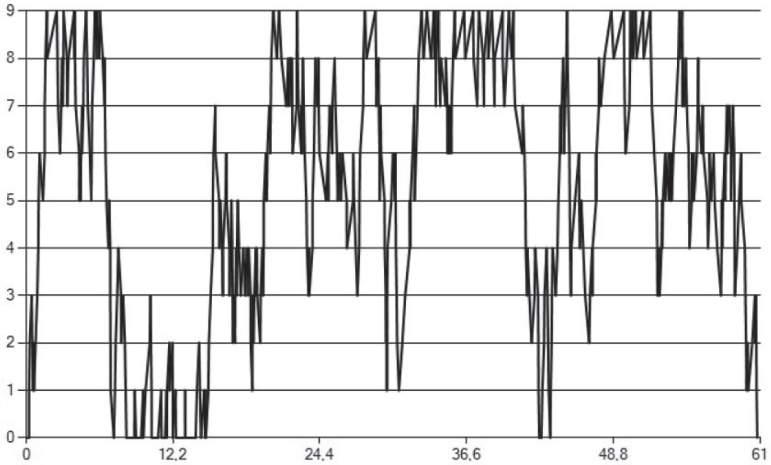


Рис. 3. **Кількість вимог, що знаходяться у черзі в кожен момент часу**

Назва	Експериментальне значення	Гіпотетичне значення
Час простою системи	3	-
Час роботи системи	58	-
p0	0,06731	0,0561
p1	0,07808	0,06131
p2	0,06978	0,067
p3	0,07518	0,07321
p4	0,08524	0,08
p5	0,07343	0,08743
p6	0,09325	0,09554
p7	0,09947	0,1044
p8	0,08692	0,11409
p9	0,11822	0,12468
p10	0,15311	0,13624
Ймовірність відмови	0,15311	0,13624
Абсолютна пропускна спроможність	4,48852	4,57791
Відносна пропускна спроможність	0,84689	0,86376
Середня кількість вимог в черзі	4,93028	4,92949
Середня кількість заявок на обслуговуванні	5,91369	3,9439

Рис. 4. **Порівняння аналітичних та знайдених есперементально характеристик системи**

Отже, було проведено дослідження одноканальної СМО з очікуванням для обмеженого розміру черги, розроблено програмне забезпечення для проведення імітаційного моделювання її роботи, побудови та порівняння основних характеристик у вигляді часових шкал (графіків) і табличного представлення. У ході дослідження були виявлені важливі для потенційного власника СМО зв'язки між характеристиками системи та обрахованими показниками, які дозволять йому робити необхідні висновки щодо можливого покращення продуктивності своєї СМО. Також було показано, що характеристики, обчислені експериментальним чином, можуть різнитися з аналітичними значеннями у межах стохастичної похибки моделювання часових відрізків, що є прийнятною похибкою в силу випадковості реальних потоків заявок.

Загалом розроблений програмний засіб буде слугувати адекватним інструментом підприємця для попереднього моделювання випадкового потоку заявок, що потрапляє до системи з приблизно відомими лімітаціями пропускної здатності обслуговування та розміру черги, протягом вказаного часу.

Джерела

1. *Приставка П. О.* Основи теорії масового обслуговування: електронний посіб. для студ. спец. "прикладна математика"/ П. О. Приставка, О. М. Мацуга. Київ, 2020. 66 с.
2. *Петрик М.* Основи математичного моделювання та застосування методів у наукових дослідження. Тернопіль, 1998. – 113с.
3. Теорія систем масового обслуговування: навч. посіб. / А. Л. Литвинов. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 141 с.

О. Ф. КАРАКАСІДІ

канд. наук з держ упр., доц., ОІ МАУП, м. Одеса

О. А. ЗОЛОТАРЬОВА

ад'юнкт-проф. МКА, доц. каф., ОІ МАУП, м. Одеса

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК ЗАПОРУКА ПІДГОТОВКИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ДОБРОЧЕСНИХ ФАХІВЦІВ І ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

У сучасних умовах підвищення якості вищої освіти і реалізації компетентнісного підходу до підготовки фахівців дотримання принципів академічної доброчесності починає перетворюватися зі звичайної декларації на важливу цінність академічної спільноти. Одним з модерних орієнтирів в освітньому середовищі є формування доброчесності як основи розвитку суспільства, подолання звичок корупційної культури і підготовки фахівця та доброчесного

громадянина України. Очікуваної стабільності в досліджуваному питанні в країні ще не помітно, проте більшість науково-педагогічних працівників та здобувачів освіти вже вважають академічну доброчесність важливою складовою освітнього процесу.

Після прийняття Закону України "Про освіту" [1] в 2017 році, стаття 42 якого визначила поняття академічної доброчесності та види її порушення, і внесення змін про академічну доброчесність до Закону України "Про вищу освіту" [2] в Україні, завдяки реалізації Проєкту сприяння академічній доброчесності в Україні (Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project — SAIUP) [3] в Україні розпочалося формування нової академічної культури. У навчальні плани за Освітніми програмами, що реалізуються в українських університетах, введено дисципліни "Академічні студії" та "Основи академічного письма". Одеський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП" передбачив у Робочих програмах цих дисциплін вивчення вимог академічної доброчесності, видів її порушення і відповідальності за них, підписання своєрідної "клятви Гіппократа" — Декларації про академічну доброчесність кожним студентом і викладачем. В Академії діє Кодекс академічної доброчесності, але в 2019 році Одеський інститут Академії прийняв свій окремий — Етичний кодекс, що складається з двох розділів — Етичний кодекс викладача і Етичний кодекс здобувача вищої освіти [4].

Також кожна навчальна група напередодні заліку із зазначених дисциплін виконує груповий проєкт і презентує "Кодекс честі нашої групи". Вважаємо, що розуміння сьогодні студентом важливості цінностей академічної доброчесності є передумовою формування майбутнього доброчесного фахівця і громадянина України, з нульовою толерантністю до корупційних практик, що сприятиме розвитку України після перемоги в сучасній війні.

Нами проведено два анонімні опитування студентів з питань академічної доброчесності. З метою вивчити мотиви академічного плагіату студентів, у першому дослідженні ми поставили лише одне питання: "Назвіть причини, чому Ви особисто допускаєте академічний плагіат у навчанні?", — 33 студенти 1-х курсів назвали дев'ять мотивів академічної не доброчесності:

- незнання теми — 1 студент;
- відсутність натхнення — 1 студент;
- лінощі, так легше — не потрібно думати — 12 студентів;
- неповне розуміння матеріалу — 1 студент;
- не вистачає інформації, не можу знайти інформацію — 4 студенти;
- в школі не навчили самостійно працювати — 2 студенти;
- відсутність інтересу до предмету — 1 студент;
- невпевненість у собі, страх помилитися — 10 студентів;
- мало часу — 1 студент.

Як бачимо, 33 % з них вказали причиною плагіату *лінь*, а 30 % — *невпевненість у собі, страх помилитися*. Перший показник, на наш погляд, демонструє пережиток радянського минулого в освіті, а другий мотив вимагає від викладачів навчити студентів подолати цей страх, виробити стресостійкість, забезпечивши засвоєння здобувачами компетентностей soft skills.

Друге анонімне опитування здобувачів, у якому взяли участь 25 студентів 1 курсів Одеського інституту, включало 21 питання, відповіді на які дозволяють нам зробити висновок, що академічна доброчесність поступово починає визнаватися важливою для студента цінністю. Усі респонденти ретельно ознайомились з Кодексом академічної доброчесності МАУП та Етичним кодексом Інституту, зазначили, що викладачі часто приділяють увагу питанням академічної доброчесності, 92 % вважають Кодекс честі ефективним регулятором норм поведінки в університеті, 88 % приділяють достатньо уваги правильному оформленню покликань, списку використаних джерел, це для них важливо. 32 % вважають списування нетяжким порушенням, але 100 % опитаних підтримують поширену на Заході практику виключати з університетів студентів, які злісно порушують норми академічної доброчесності; усі засвоїли курс "Академічні студії" і беруть участь у розробці "Кодексу честі нашої групи", що буде презентований напередодні заліку.

Можна зробити висновок, що створення групових проєктів "Кодекс честі нашої групи" стає практикою роботи Одеського інституту. Сам процес розробки Кодексу, групової роботи із зануренням кожного у проблему є дуже важливими для впливу на свідомість студента. Вважаємо, що, крім показника знань і окремих загальних компетентностей, творчий процес підготовки тексту та оформлення презентації Кодексу честі є одночасно елементом арт-терапії для молодої особи в умовах психологічної напруги, як під час пандемії коронавірусу Covid-19, так і в умовах постійного стресу через нинішню страшну війну в Україні.

Джерела

1. Про освіту: Закон України № 2145-VIII-ВР від 5 вересня 2017. Ред. від 27.10.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 28.11.2022).
2. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII-ВР від 1 липня 2014. Ред. від 27.10.2022. URL: м https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 28.11.2022).
3. Проєкт сприяння академічній доброчесності в Україні (Strengthening Academic Integrityin Ukraine Project — SAIUP). URL: https://saiup.org.ua/pro-proekt/ (дата звернення: 28.11.2022).
4. Етичний кодекс здобувача вищої освіти Одеського інституту ПрАТ "ВНЗ "МАУП". Офіційний сайт Одеського інституту. URL: http://odessamaup.pp.ua/studentu/etichnij-kodeks-zdob/ (дата звернення: 28.11.2022).

І. А. КОСТЮЧЕНКО
здобувачка вищої освіти,
НУ "Чернігівська політехніка", м. Чернігів

Ю. М. ПЕРЕТЯТЬКО
канд. екон. наук, доц.,
НУ "Чернігівська політехніка", м. Чернігів

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Необхідність реформування всіх рівнів освіти в Україні, і зокрема вищої, зумовлена євроінтеграційними процесами та необхідністю відповідності національних дипломів європейським стандартам. Якісні зміни, що відбуваються в системі вищої освіти, потребують розробки нових підходів до організації навчального процесу, підвищення рівня викладання та навчання, створення нових механізмів побудови комунікації у закладах вищої освіти. Академічна культура в усіх її проявах є запорукою успішного суспільного розвитку. Одним із головних індикаторів якісних змін академічної культури суспільства та основним фактором визначення якості освіти є дотримання академічної доброчесності в освітньому процесі. Важливою умовою є розуміння студентами фундаментальних цінностей академічної доброчесності. Студенти не завжди мотивовані здобувати професійні знання в університеті. Тому питання академічної доброчесності сьогодні є одним із найактуальніших для світової наукової спільноти.

Значну увагу вітчизняні науковці приділяють важливим проблемам академічної доброчесності. У своїх працях її розглядають Д. Загірняк, Ю. Калиновський, А. Мельниченко, В. Ромакін, І. Романова, В. Сацик, Т. Фініков, Т. Яворська, Т. Ярошенко та багато інших .

Відповідно до Закону України "Про освіту", яким запроваджено та закріплено єдині для всіх рівнів закладів освіти види порушень академічної доброчесності (академічний плагіат, самоплагіат, фальсифікація, списування, обман, підкуп, упереджена оцінка), уряд нашої країни визначає особливості дотримання академічної доброчесності науково-педагогічними працівниками і науковими працівниками та здобувачами освіти [1].

Для якісної зміни системи вищої освіти необхідно розробити нові підходи до навчання та викладання, затвердити норми чесності та етичних цінностей у навчальному процесі та науковій діяльності, створити нові механізми побудови комунікацій у закладах. вищої освіти, що сприятиме формуванню високої академічної культури, носіями якої будуть науково-педагогічні та наукові працівники та здобувачі освіти. Серед фундаментальних цінностей академічної доброчесності виділяють наступні [2]:

1. Доброчесність — академічні спільноти доброчесності просувають істину та знання через інтелектуальну та особисту доброчесність у процесі навчання, викладання, дослідження та надання сервісів по дорученню адміністрації.

2. Довіра — академічні спільноти доброчесності стимулюють і створюють клімат взаємної довіри. Атмосфера довіри заохочує та підтримує вільний обмін ідеями, що згодом дає змогу науковим дослідженням реалізувати свої ідеї у повному обсязі.

3. Справедливість — академічні спільноти доброчесності встановлюють чіткі та прозорі очікування, стандарти та практику для підтримки чесності у стосунках між студентами, викладачами та адміністративним персоналом.

4. Повага — академічні спільноти доброчесності цінують інтерактивний, кооперативний та партисипативний характер навчання та пізнання. Вони поважають і приймають за належне різноманітність думок та ідей.

5. Відповідальність — академічні спільноти доброчесності базуються на принципі особистої відповідальності, яка підкріплюється бажанням окремих осіб і груп подавати приклад відповідної поведінки. Підтримують взаємоузгоджені стандарти та вживають відповідних заходів у випадках невідповідності.

6. Мужність. Побудова та підтримка доброчесних академічних спільнот вимагає не просто віри в фундаментальні цінності. Трансформація цінностей від розмов про них до відповідних дій, їх захист в умовах тиску та труднощів потребує рішучості, цілеспрямованості та мужності.

Феномен академічної недоброчесності є багатогранним і може набувати різних проявів. В його основі лежить навмисне порушення моральних і правових норм, загальноприйнятих в академічному середовищі, зазвичай з метою отримання певних переваг.

До видів академічної недоброчесності в освітньому середовищі включають:

• Плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація даних, списання, обман, підкуп, упереджена оцінка;

• Придбання в інших осіб чи організацій з подальшим представленням як власних результатів навчальної та наукової діяльності (доповіді, реферати, контрольні, розрахункові, курсові, дипломні та магістерські роботи, реферати, статті, монографії, навчальні посібники).

З метою виявлення ознак запозичень текстів призначений програмний продукт Unicheck, який рекомендований Міністерством освіти і науки України. Він створений українськими розробниками у 2014 році, а вже у 2018 році було підписано 7-річний меморандум про співпрацю з Міністерством освіти і науки України. Платформа працює в системах щонайменше 450 іноземних університетів у різних країнах, а кількість її користувачів становить близько 1,5 мільйона по всьому світу [3].

Прояви академічної недоброчесності є показником низької якості освіти. У країнах ЄС найбільш поширені такі методи та інструменти боротьби та запобігання плагіату [4]:

• У Великій Британії створено Управління незалежного арбітражу для реагування на недобросовісну практику у сфері академічної доброчесності,

для виявлення плагіату використовується спеціалізоване програмне забезпечення на основі чітких правил і політики його використання, а також, розробляється та імплементується вищими навчальними закладами інституційна політика запобігання плагіату та боротьби з ним.

• В Австрії зібрано статистичні дані про виявлені випадки плагіату, розроблено національні вимоги до проведення досліджень з точки зору академічної доброчесності (Austrian Research Integrity Agency), а для виявлення плагіату використовується спеціалізоване програмне забезпечення.

• У Швеції існує національна система збору статистичних даних про виявлені випадки академічної недоброчесності в університетах та оприлюднення на їх основі щорічних звітів, на національному рівні визначена процедура врегулювання порушень у сфері академічної доброчесності, яка передбачає створення спеціальних інституційних комісій на місцях на чолі з проректором університету, використовується спеціалізоване програмне забезпечення для виявлення та уникнення плагіату, освітні компоненти з академічної доброчесності присутні в багатьох освітніх програмах шведських університетів на рівні бакалавра та магістра

Однак ці країни також зіткнулися з певними труднощами у встановленні академічної доброчесності. По-перше, загрозою академічним стандартам є оформлення письмових документів під час навчання студентів іншою особою на замовлення, що часто важко довести. Не всі університети мають прозорі та чесні інституційні системи для боротьби з плагіатом. Обмеження вільного доступу до статистичних даних про виявлені випадки плагіату, більша увага приділяється до післядипломної освіти (магістратура, аспірантура) та сфери наукових досліджень, відсутність єдиної політики та системи боротьби з плагіатом у вищих навчальних закладах у сфері академічної поведінки [4].

Для запобігання академічній недоброчесності необхідно [5]:

1. Навчання студентів академічного письма, академічної культури, соціальної відповідальності за результати та процес наукових досліджень і розробок, дотримання принципів академічної доброчесності, проведення інформаційних кампаній щодо важливості написання оригінальних робіт та поваги до інших людей;

2. Звернення до людської гідності, самоповаги та поваги до інших;

3. Використання творчого потенціалу здобувачів вищої освіти та залучення їх до підготовки навчальних матеріалів, що використовуються в аудиторії;

4. Постійне виховання академічної культури та доброчесності через запровадження інституту кодексу честі, який має визначати правила поведінки та праці студентів, викладачів та інших працівників вищих навчальних закладів;

5. Надати можливість студентській молоді самостійно обирати навчальні курси для вивчення, завдяки цьому збільшиться інтерес до обраних дисциплін.

Отже, для побудови цілісної та ефективної системи забезпечення академічної доброчесності у вищих навчальних закладах необхідно здійснити низку заходів: запровадити в чинне освітнє законодавство України чітко визначені та суворі норми відповідальності студентів і викладачів, науковців

за поширення плагіату; зобов'язати вищі навчальні заклади реалізовувати власну політику забезпечення академічної доброчесності шляхом розробки кодексів честі студентів та етичних кодексів викладачів та представників адміністрації; створити національну систему збору статистичних даних та моніторингу інформації про випадки академічної нечесності в університетах та публікувати на їх основі періодичні відкриті звіти.

Джерела

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145- 19 (дата звернення: 18.11.2022).
2. Академічна доброчесність: міфічна концепція чи дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти. URL: http://education-ua.org/ua/articles/930-akademichna-dobrochesnist-mifichna-kontseptsiya-chi-dievij-instrumentzabezpechennya-yakosti-vishchoji-osviti(дата звернення: 18.11.2022).
3. Перевірка на плагіат від Unicheck. URL: https://center.ucu.edu.ua/biblioteka-novyny/perevirka-na-plagiat-vid-unicheck/ (дата звернення: 18.11.2022).
4. Comparison of policies for Academic Integrity in Higher Education across the European Union:impact of Policies for Plagiarism in Higher Education. URL: http://plagiarism.cz/ippheae/, http://plagiarism.cz/ippheae/files/D2-3- 00%20EU%20IPPHEAE%20CU%20Survey%20EU-wide%20report.pdf. (дата звернення: 18.11.2022).
5. *Бакіров В. С.* Академічна культура українського студентства: основні чинники формування та розвитку. Результати всеукраїнського соціологічного дослідження. Київ. 2018. URL: http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2018-07- 17/2018.pdf (дата звернення: 18.11.2022).

Н. А. ЛЕБЄДЄВА

д-р філос. в галузі культурології, проф. Міжнародної Кадрової Академії

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЗААУДИТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНСТВА ЗАСОБОМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КІНОКЛУБУ

Позааудиторна робота зі студентами сприяє забезпеченню духовного здоров'я суспільства, оскільки має у своєму арсеналі механізми виховного впливу та протистояння деструктивним зовнішнім факторам.

Мета тез — описати досвід поза аудиторної роботи з молоддю засобом функціонування інтелектуального кіноклубу "Гра в бісер" в умовах викликів нової постковідної реальності. Мета дослідження зумовила постановку і розв'язання таких *завдань*: – проаналізувати стан наукових напрацювань у сфері поза аудиторної виховної роботи із студентською молоддю із застосуванням філософських засад; – здійснити суб'єктний аналіз та розробити

лекції, що були запропоновані студентами під час анкетування; – розглянути основні підходи до реалізації поза аудиторної роботи з молоддю вищого навчального закладу; – провести комплексний аналіз творчості режисерів на прохання зацікавлених студентів.

Об'єкт дослідження — поза аудиторна виховна робота в умовах викликів нової соціальної реальності. *Предмет дослідження* — покращення позааудиторної виховної роботи зі студентською молоддю. *Методи дослідження*. Специфіка досліджуваної проблеми зумовила комплексне застосування методів, запропонованих сучасною теорією мистецтва, методу структурного аналізу. Філософський діалектичний метод було застосовано під час обговорень кінематографічних особливостей після перегляду кінофільмів. Загальнонауковий метод сходження від конкретного до абстрактного став шляхом доказу спроможності мистецтва бути якісним інструментом у процесі національно-патріотичного виховання, здатного протистояти глобалізаційним процесам і зберегти свою ідентичність.

У дослідженні "Позааудиторна виховна робота як чинник професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців" О. Смалько зауважує, що спрямування сучасної вищої освіти відбувається не тільки у напрямку підготовки професійно компетентного фахівця, але й всебічно розвинутої особистості студента. Одним із завдань вищих навчальних закладів є здійснення підготовки свідомої інтелігенції, що сприяє збагаченню, а також й оновленню інтелектуального геноциду [4, *76*]. Подібний результат може бути досягнутим через формування "Я"-концепції людини-творця, як акцентовано у дослідженні О. Смалько, на основі самоосвіти, саморозвитку, самовиховання, самовдосконалення студентів і "важливу роль у професійно-особистісному становленні майбутнього фахівця відіграє поза аудиторна виховна робота" [4, *76*].

За твердженням Ю. В. Ірхіної, найважливішим фактором, спроможним формувати демократичні цінності та духовність особистості студентства є правильно організоване дозвілля. На думку вченої без нього "не можна досягти високої якості та ефективності вищої освіти" [3, *107*].

Участь студентів у позааудиторній роботі, звичайно, добровільна. Позааудиторні заходи мають носити невимушений характер. Така робота надає більші можливості для прояву самостійності студентів, їхньої творчості та ініціативності. Відштовхуючись від пріоритетних засад гуманістичної педагогіки, О. Смалько наголошує, що основним завданням виховної роботи у вищій школі є створення відповідних умов для особистісного саморозвитку [4, *77*].

У "Довіднику з виховної роботи зі студентами" зазначено, що естетична культура студентів формується не тільки у навчанні, але і в поза навчальний час, тобто у процесі дозвілля. Теоретичним підґрунтям естетичного виховання є дисципліни соціогуманітарного спрямування, передусім історія, філософія, естетика, соціологія, психологія, культурологія. Виховний вплив значною мірою реалізується через участь студентів у художній самодіяльності, гуртках, студіях, відвідуванні театрів, виставок, музеїв, зустрічей з діячами літератури та мистецтва, проведення творчих вечорів, читання художньої літератури та поезії, слухання музики. Значну роль в естетичному вихованні

відіграють національні естетичні традиції, народна творчість (фольклор, декоративно-прикладне мистецтво, архітектура та ін.) [5, *22*].

Децюк Т. і Дударенко А. у дослідженні "Форми та методи поза аудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах" зазначають, що клуби, гуртки, студії за інтересами — сприяють творчому розвитку особистості, креативному мисленню, формуванню впевненості в собі. "Серед них варто виділити такі: дебатний клуб, кіноклуб, творча студія, центр культурно-масової роботи, літературний клуб, клуб сталого розвитку" [2, *81*]. Згадані науковці стверджують, що "частина форм поза аудиторної роботи студентів має розважальний характер, а частина створені з метою формування професійних умінь і навичок" [2, *81*].

Узагальненням теоретичного матеріалу, що достатньо детально представлено у роботі згаданих вище українських науковців, авторкою тез зроблено висновки щодо найвагоміших підходів у вихованні засобом поза аудиторної роботи. Отже, підходами до поза аудиторної роботи з використанням кінематографії є: філософський, історичний, процесний, ситуативний, функціональний, системний та індикативний. Кожен з них має свою вагу в системі формування інтелектуально розвинутого фахівця.

На основі наукової літератури виникла ідея створення позааудиторної організації вільного часу зацікавленого студентства інтелектуальним заходом — кіноклубу "Гра в бісер". Оскільки післяковідна реальність внесла свої зміни у процеси спілкування та організації масових заходів, не дивлячись на те, що карантинні обмеження знято, все одно було вирішено дотримуватися правил безпеки спілкування і великий простір кінотеатру сприяв цьому. На засідання приходили добровільно, тому людей було небагато: від 15 до 20 осіб.

У процесі здійснення підготовки та діяльності кіноклубу "Гра в бісер" проаналізовано психолого-педагогічні, філософськи, мистецтвознавчі джерела вітчизняних і зарубіжних науковців з метою обґрунтування сутності організації вільного часу студентів і поза аудиторної виховної роботи з молоддю. Спочатку, було підготовлено анкети, де студентам пропонувалося висловити свої побажання: які фільми хотілося би дивитись і обмірковувати наступного разу, про які жанрові особливості кіномистецтва дискутувати, може будуть цікавими лекції з історії розвитку кіномистецтва? Всі побажання було враховано у подальшій роботі. Чому саме було вирішено назвати кіноклуб "Гра в бісер"? Назва походить від однойменного роману лауреата Нобелівської премії Германа Гессе "Гра в бісер" [1]. Це великий філософський твір, у якому йде міркування над змістом і вагою культури у суспільному розвитку людства. Ключовим в романі є існування закритого від суспільства інтелектуального ордену, змістом існування якого є — гра в бісер. Цікаво те, що правил гри автор не описує, він надає натяки, що спонукають читача розмірковувати над філософськими змістами існування людства взагалі. Отже, Гессе пише про гру, як самомету і священнодійство, яке вже не має нічого спільного ні з аматорством, ні з марнославством освіченості, ні з пихою. Дух ордену заснований на двох принципах: на об'єктивності й любові до істини у вчених заняттях про медитативну мудрість і гармонію. Дотримуватися рівноваги між

обома принципами — значить, бути мудрими і достойними [1]. Спеціально для кіноклубу "Гра в бісер" авторкою даної глави було розроблено лекції.

Авторкою тез визначено, що на сучасному етапі розвитку науки цьому приділено досить значної уваги, проте гармонійна і безконфліктна взаємодія з навколишнім світом, доброзичливість у колективі, суспільстві, які сприяють досягненню самоактуалізації особистості, потребують практичних пошуків і втілення засобами кінематографу.

Для організації ефективної діяльності були розглянуті наукові підходи вчених до питань поза аудиторної виховної роботи із студентською молоддю із застосуванням філософських засад. Визначено, що існує підвищення інтересу до моральних проблем і пошуку ефективних шляхів їх розв'язання. Здійснено суб'єктний аналіз та розроблено лекції на теми, що були запропоновані студентами під час анкетування.

Проведено комплексний аналіз творчості режисерів, фільми яких було предметом обговорення у кіноклубі. Програмою кіноклубу передбачено набуття студентами теоретичних знань та навичок, вагомих для гармонійної взаємодії, комунікативної культури, активної життєвої позиції та інших способів самовдосконалення. Зустрічі проводилося з постійним використанням активних методів та форм (бесіди, дискусії), у процесі яких студентів спонукало до самостійного знаходження запланованих відповідей.

Джерела

1. *Гессе Г.* Игра в бисер. Минск: Харвест Минск, 2016. 384 с.
2. *Децюк Т. М., Дударенко А. А.* Форми та методи позааудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах // *Молодий вчений*. 2018. №. 3 (1). С. 80–83.
3. *Ірхіна Ю. В.* Організація дозвілля студентів у вищих навчальних закладах України як проблема 21 століття // *Науковий вісник МНУ ім. В. Щ. Сухомлинського. Педагогічні науки*. Миколаїв, 2019. № 2(65). С. 107–111.
4. *Смалько О.* Позааудиторна виховна робота як чинник професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців // *Науковий вісник Східноєвропейського нац. ун-ту імені Лесі Українки. Теорія виховання*. 2014. № 8. С. 76–80.
5. *Тернопільська В. І.* Довідник з виховної роботи зі студентами. Тернопіль : Навчальна книга. Богдан, 2014. 264 с.

H. LUKANSKA

Senior Lecturer of Prydniprovskyi Institute of IAPM, Kremenchuk, Ukraine

CRITICAL LISTENING AS ONE OF THE MOST FOUNDATIONAL SOFT SKILLS

Critical listening is an integral part of a person's everyday life. It is known that people recall about 50 % of what they heard immediately after listening and only

25 % two days later. Critical listening is the process of understanding what is said, evaluating, judging and forming an opinion on the received information, during which the listener defines strengths and weaknesses of the message, agrees or disagrees with it, analyzes and synthesizes the material [6]. It differs from other types of listening (appreciative, emphatic and comprehensive) in focusing on critical thinking and analysis [2].

However, despite the fact that listening is considered to be one of the basic skills, which is included in most national and international language tests, there is a lack of time for its development in the curriculum. There are also not enough concrete practical strategies to improve it [3]. There are many tips how to improve cognitive listening comprehension, but few of them include effective exercises that can be applied in the classroom. Among such strategies it is necessary to mention the following:

- to differentiate facts and opinions (not to allow personal prejudices to distort the true understanding of the material);
- to distinguish bias and assumptions (to avoid hasty judgments without proper logical reasoning);
- to develop the skills of logical thinking and argumentation; to combine new ideas with the old ones;
- to be receptive to new ideas and perspectives [5].

In order to be an active listener, it is recommended to follow the next steps defined as sensing, interpreting, evaluating and responding (SIER hierarchy):

1) sensing means focusing on the content, that is using your physical senses to receive whatever is being communicated (tone of voice, verbal and non-verbal cues, etc.);

2) interpreting lies in understanding the argument, that is considering the questions like: What is the context in which the conversation is held? What are the aims that are going to be reached in the result of such behavior? etc;

3) evaluating, that is judging the argument, means evaluating the messages you have received and interpreted;

4) responding consists in formulating an opinion about the argument, that is responding to the information you have sensed, interpreted and evaluated [6]. For example:

1. Listen to a radio programme discussing the project aimed at restoring abandoned city buildings with an unusual way of choosing their new purpose — local people from these neighborhoods write their ideas on the stickers attached to the walls.

2. Consider, evaluate and judge the information answering the questions:

What is the discussion about? (sensing)

Do they make sense to you? (evaluating)

What are the main arguments? (interpreting)

What is your opinion? (responding).

When you listen to people talking, it is also useful to identify their attitude: Are they confident and assertive or submissive and hesitant? Do they feel strongly about the topic or are they neutral? To complete the task, it is recommended to listen out for:

1) the tone of voice (*Is it high-pitched or low-pitched? Is it quiet or loud*?);

2) the speed (*Do they speak slowly or quickly*?);

3) the language (*Do they use modals or language that implies uncertainty*? *Are they direct and assertive*?);

4) hesitation (*Does the speaker hesitate a lot*?).

When you listen to a radio programme or a lecture, or are having a discussion or debate, a good way to check understanding is to repeat or paraphrase what has been said. It is also advisable to avoid internal and external distractions and focus on the areas of interest [6].

Critical listening, along with critical reading, enables developing of one of the most important skills of modern educated people — critical thinking — a system of judgments that allows you to analyze information in order to make rational decisions based on it [4]. Critical thinking is guided by seven fundamental principles:

1. Awareness;
2. Independence;
3. Reflexivity (introspection);
4. Purposefulness;
5. Reasonableness;
6. Controllability;
7. Self-organization [1].

Critical thinking is done through observation, reflection, and reasoning to conclude the content and, as a result, this type of thinking develops a belief system through reasoning and rational thought that guides an individual's behavior [3].

These methods are effective and their successful combination will only make the learning process more diverse and motivate students to self-development, personal and professional growth taking into account the fact that critical listening is indeed one of the most important soft skills of a modern educated person, considering the amount of information, its sources, quality, and the intentions of its dissemination in today's world.

References

1. *Терно С. О.* Критичне мислення — сучасний вимір суспільствознавчої освіти. Запоріжжя: Просвіта, 2009. 268 с.
2. *Barowski. J., Kat Kadian-Baumeyer.* What is Critical Listening? URL: https://study.com/academy/lesson/critical-listening-thinking-evaluating-others-speeches.htm (accessed 29 November 2022).
3. *Erkek G., Batur Z.* Activity suggestions for improving critical listening skills // *Educational Research and Reviews*. 2019. Vol. 14 (17). P. 639–646.
4. Georgia Highlands College. Critical Listening. URL: https://sites.highlands.edu/tutorial-center/module-5/critical-listening/
5. Listenwise. Critical Listening. URL: https://listenwise.com/critical_listening# (accessed 10 February 2022).
6. University of Waterloo. Writing and Communication Centre. Reading and Listening Critically. URL: https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-reading-and-listening-critically# (accessed 19 February 2022).

Ю. І. СТОЛЯРЕНКО
студент IV курсу спец. "013 Початкова освіта"

А. С. САМІЙЛИК
науковий керівник, спец. вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист, Коростишівський педагогічний фаховий коледж імені І. Я. Франка

СУЧАСНИЙ ВЧИТЕЛЬ ПІД ВПЛИВОМ МЕДІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

Медіа має велике значення у сфері освіти. Оскільки, все що нас оточує, нам поширюють від певних чинників медіа присторів. Найважливіша праця з цими інформаціями — це професія "вчителя". Адже, кожну інформацію потрібно достовірно та правильно донести суспільству. Саме від кожного слова вчителя розпочинається медіаграмотність.

Учні початкової та середньої шкільної ланки живуть і ростуть у сучасному середовищі, різноманітному в медіапродуктах. А саме, мережа Інтернет, супутникове телебачення, смартфони, ноутбуки та інші цифрові пристрої. До кінця середньої освіти учні проводять більше часу у медіасфері, ніж у школі. Зрозуміло, що школа, яка прагне задовольнити їхні потреби, має значно відрізнятися від школи минулого покоління.

Окрім нових медіа, роль вчителів зумовлена новими науковими теоріями з дидактики та психології, а саме конструктивістська теорія, теорія множинного інтелекту, теорія навчального плану. Активне, експериментальне, трансформаційне та інноваційне навчання набагато ближче до потреб сучасного учня чи студента, ніж традиційне навчання: пасивне засвоєння інформації та навичок, які не знадобляться в майбутньому. Інноваційне та трансформаційне навчання та конструктивізм разом із новим мультимедійним середовищем вказують на нові ролі вчителів, які є набагато кориснішими та ближчими до потреб учнів початкової та середньої освіти у XXI столітті.

Є багато причин для вчителів у школах виконувати педагогічні ролі, які відрізняються від тих, які могли задовольнити потреби учнів і шкіл у минулому. Однак у деяких країнах Південно-Східної Європи, освіта продовжує готувати вчителів за дидактичними теоріями та модулями, які більше підходили для школярів минулого покоління, ніж для сучасного.

Учитель як викладач не може виправдати очікувань сучасних дітей і підлітків. Цілі освіти та навчання або педагогічні результати, очікувані від школи, не можуть бути досягнуті за допомогою методологічних сценаріїв, які переважають у сучасних школах. Хоча вчителі добре знайомі з конструктивістськими теоріями навчання, теоріями навчальних планів, які створили відомі педагоги такі як Амонашвілі, Маслоу та інших представників гуманної педагогіки.

Велика кількість шкіл все ще має вчителів, орієнтованих на навчальну програму, а не на навчальну програму, орієнтовану на учня. Учні приходять до школи з дому, де їх оточують різноманітні потужні та привабливі засоби масової інформації, які жорстко конкурують із тим, що пропонують або з тим, що відбувається в школі. Вони вмикають телевізор, використовують Інтернет (включаючи всі інші мережі та можливості зв'язку, які пропонує Інтернет), мобільні телефони та безліч мобільних версій комп'ютера (iPhone, смартфони, планшети, iPad).

Неформальне навчання за допомогою цих нових медіа все більше конкурує з формальною освітою, отриманою в школі. Нові наукові розуміння і нові методологічні рішення в педагогіці і дидактиці виникають дуже повільно.

Знову ж таки, зрозуміло, що виникла потреба в учителі, готовому взяти на себе нові ролі порівняно з ролями, які виконували вчителі в попередньому столітті. Очікується, що цей вчитель буде гнучким, толерантним, творчим і готовим до співпраці. Він або вона має бути вчителем, який заохочує та надихає, а не вчителем, який контролює, оцінює, критикує чи забороняє.

Шістдесят років тому, Едгар Дейл вказав на обмеження деяких навчальних стратегій і засобів навчання, а також на необхідність вибору відповідного місця, відповідних стратегій і засобів для ефективної педагогічної діяльності. У багатьох класах навіть сьогодні, через шістдесят років, нічого з цього не визнають.

Теорія множинного інтелекту Говарда Гарднера також вимагає від вчителів та інших експертів зі шкільних питань деяких змін щодо внутрішньої організації школи та дизайну викладацької діяльності. Учням слід інформувати, відповідно до їхнього віку та можливостей, про їхні особисті та індивідуальні характеристики, сильні та слабкі сторони, а також допомагати створити позитивний імідж, а саме усвідомлення своїх особистих здібностей, впевненості, безпеки... Необхідно допомогти учням пізнати себе, розкрити свої сильні сторони та індивідуальні здібності, які надалі заохочувати і розвивати вчителі [1, *133*].

Кожен учень повинен і повинен виявити, в якому з семи типів інтелекту він або вона може досягти найкращих результатів, або які типи інтелекту складають його або її сильні сторони. Навчальні приміщення та навчальні проекти повинні бути розроблені таким чином, щоб люди могли розвивати типи інтелекту, за допомогою яких вони можуть досягти адекватних і прийнятних результатів. Це стало можливим завдяки постійній зміні стратегій навчання та оснащенню приміщень для навчальної діяльності відповідними матеріалами та обладнанням.

Теорія ієрархії потреб Маслоу може значно допомогти вчителям у виборі стратегії навчання та в організації навчання в сучасній школі. Проте о місце нових медіа в житті дітей і людей, а також роль, яку медіа відіграють у роботі кожного вчителя. Давайте поміркуємо над потребами, які Маслоу позначав термінами "безпека", "ось", "приналежність" або "повага". ЗМІ (наприклад, мобільні телефони, Інтернет, соціальні мережі) також створюють нові форми загрози або почуття, тому, кібербулінг є новою загрозою для безпеки людей і

досить широко поширений серед підлітків. Ми також спостерігаємо потребу в нових компетенціях і ролях вчителів, які організовують класні заходи, в яких також беруть участь потенційні учасники кібербулінгу. Це дає можливість переглянути навчальні програми та роль вчителя в діяльності, пов'язаній з цими програмами. Категорії, які Маслоу позначає як любов і приналежність, також набувають нового змісту, форм і значення з появою нових медіа [3].

Звичайно, сьогодні це стало легко завдяки використанню нових засобів масової інформації, особливо Інтернету та ПК. І якщо тридцять-шістдесят років тому вчителі знаходили виправдання в труднощах, які виникають через велику кількість учнів у класі (іноді понад 30), відсутність необхідного навчального обладнання, то сьогодні ці фактори подолано з появою нові медіа, щоб вчителі мали більше можливостей бути більш ефективними та цікавими, ніж вони мали в минулому.

Навчання та викладання є двома найважливішими видами діяльності, які відбуваються під час уроку. Одна з цих заходів стосується студентів, а інша — викладачів. Ми готуємо викладачів у студентів. Перелік компетенцій, які учні повинні набути та вдосконалити під час навчання, включає те, що у професійній літературі називається "навчання, як вчитися". Вчителі повинні виконувати навчальну програму.

Що насправді означає вислів "реалізовувати навчальну програму"? Яка роль учителя в цьому? Школи зазвичай не оцінюють або оцінюють компетентність уміти вчитися; що оцінюється, це скоріше те, скільки хтось має знань. На жаль, студенти, які знають багато даних (інформації), все ще цінуються більше, ніж студенти, які компетентні в критичному мисленні, аналізі, оцінці, порівнянні даних і, на основі цієї діяльності, здатні досліджувати, відкривати, робити висновки, створювати нові ідеї або вирішувати проблеми.

Нові медіа, які можна знайти в школі та вдома учнів, дозволяють використовувати нові стилі та стратегії навчання. Ці можливості частіше виявляли учні, ніж вчителі. Саме учні аналізують варіанти, запропоновані цими медіа для кращого виконання завдань вчителів. Якщо вони хочуть написати есе, вони знайдуть допомогу в Інтернеті, а не в книгах. Якщо їм потрібні відповіді на запитання в тесті, вони шукають ідеї, як полегшити цю незручну ситуацію на своїх мобільних телефонах та інших пристроях ІКТ.

Учні завжди випереджали і будуть випереджати своїх учителів у пошуку способів полегшити вирішення своїх шкільних або екзаменаційних завдань. За таку винахідливість не слід карати, але, з іншого боку, слід заохочувати креативність, а екзаменаційні запитання слід розставляти таким чином, щоб учні могли використовувати всі доступні технічні засоби (від книг до ІКТ), оскільки саме так вони будуть працювати найбільше. завдання на майбутній роботі.

Навчання, як вчитися, сьогодні визначає компетенцію, яка значно відрізняється від тієї, що передавалася цим терміном тридцять чи п'ятдесят років тому. Знати, як вчитися, означає знати, як використовувати різні джерела знань для пошуку інформації та вирішення проблем. Сьогодні, коли низка технічних засобів дозволяє створювати нові стратегії та стилі навчання, все

ще домінує діяльність учителя у навчальній діяльності. Усі національні механізми контролю та нагляду прагнуть відповісти на питання, що і як працює вчитель, а не те, що і як працюють учні.

Завдяки реформі у сфері освіти України, яка відбулася у 2019 році. Ми — майбутні вчителі зможемо підготувати учнів до розпізнання, аналізування інформації, яка гуляє в навколишньому світі. Тому, школі повинні знати, що таке медіаграмотність навіть з першого класу.

А зараз поговоримо про три компоненти, які допоможуть нам дотримуватись при отриманні певної інформації та як її донести здобувачам освіти.

Правила медіаграмотності:

• *Факти не є судженнями*. Вчителеві потрібно знати де є факт, а де — судження. Дітям потрібно розповісти, що судження — це висловлювання або заперечення людини про будь-що, а факт — це подія, що відбулася в реальності і цьому є підтвердження. Наприклад, "Літо — тепла пора року" (факт), "Літо — найгірша пора року" (судження).

• *Потрібно перевіряти факти*. Учні довіряють дорослим та вірять в те що вони говорять. Але деякі факти не є правдою. Наприклад, на уроці можна пограти в гру "Правда чи неправда". Учень розповідає про себе правду або неправду, а всі інші мають махнути головою: якщо правда — вгору-вниз, якщо неправда — вліво-вправо. Після цього хто вгадав стає на місце ведучого та також про себе розповідає. Таким чином, ми формуємо в дітей — чесність та правдивість донесення інформації.

• *Потрібно перевіряти різні джерела інформації*. Потрібно довіряти тільки провіреним сайтам, телеграм-каналам. Наприклад, Українська правда, Укрінформ, Еспресо, Бабель, Радіо Свобода, Суспільне, Громадське та багато інших [2].

Нині нові засоби масової інформації дозволяють створити давно відомий ідеал: школа, створена відповідно до потреб учнів. Замість єдиної загальної навчальної програми для цілого покоління учнів у країні чи школі. Сьогодні набагато більше, ніж п'ятдесят чи сто років тому, досягають ідеальної форми у формі індивідуальної навчальної програми для кожного конкретного учня.

Отже, індивідуалізований або індивідуальний навчальний план. Оскільки, деякі важливі функції вчителя можуть взяти на себе нові засоби масової інформації. Наприклад, передача та представлення інформації, об'єктивна та ефективна співпраця. Вчителі можуть приділяти більше часу безпосередньої педагогічної діяльності, навчанню та вирішенню проблем дітей і підлітків у розвивально-виховній галузі.

Джерела

1. *Білоусова Н. В., Макарчук А. А., Кудлай О. В.* Теорія множинного інтелекту Говарда Гарднера у дидактичному контексті: психолого-пед. науки. 2018. № 2.
2. Медіаграмотність. З чого почати. Нова українська школа: веб-сайт. URL: https://nus.org.ua/articles/mediagramotnist-z-chogo-pochaty/.
3. Теорія мотивації за А. Маслоу. Реферат. Освіта.UA: веб-сайт. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29109/.

Н. В. ЖИТНИК
канд. пед. наук, доц.,
Західнодонбаський інститут МАУП

Н. М. КУЧИНОВА
канд. психол. наук, доц.,
Західнодонбаський інститут МАУП

РОЗВИТОК "М'ЯКИХ НАВИЧОК" У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ

Незважаючи на важкі часи для освіти України, важливим завданням вітчизняної вищої школи є створення умов для професійного становлення майбутніх фахівців, сприяння їх конкурентоспроможності та мобільності на сучасному ринку праці.

Аналіз публікацій про особливості сучасного ринку праці свідчить, що конкурентоспроможність на теперішній час визначається не стільки професійними навиками, скільки універсальними соціально-психологічними компетентностями фахівця, які значною мірою впливають на успішність професійної діяльності. Такі універсальні навички набули терміну soft skills (м'які навички). За дослідженнями Гарвардського університету саме ці навички забезпечують 85 % успішності роботи фахівця і тільки 15 % успіху залежить від так званих hard skills (жорстких) — спеціальних вузькопрофесійних навичок. Підтвердженням ролі "м'яких навичок" є результати обговорення майбутнього професій на Всесвітньому економічному форумі в Давосі. Визначено, що серед 10 Top skills п'ять навичок стосуються вміння спілкуватися з людьми, розуміти їх, домовлятися і взаємодіяти з ними. До пріоритетних навичок також віднесено емоційний інтелект, креативність, організованість, когнітивна гнучкість та критичне мислення [2].

Поділяємо думку дослідників і практиків, що "м'які навички" є важливими якостями фахівця у будь-якій галузі діяльності. Проте, звертаємо увагу, що діяльність менеджера відноситься до групи професій системи "людина-людина", тому розвиток "м'яких навичок" набуває особливої актуальності в професійній підготовці майбутніх управлінців. Їх професійне становлення і майбутня кар'єра багато в чому залежить від здатності та вміння взаємодіяти з людьми, розуміти їх поведінку і вчинки, давати об'єктивну оцінку та мотивувати на результативну працю, творчо підходити до вирішення професійних задач, креативно мислити, виявляти організованість в роботі, самостійно приймати рішення та нести відповідальність за їх наслідки тощо.

Аналіз психолого-педагогічної літератури та власний досвід роботи дає нам можливість виділити наступні напрямки розвитку "м'яких навичок" у професійній підготовці студентів-менеджерів:

• усвідомлення і розуміння усіма учасниками навчального процесу ролі і значення розвитку “м’яких навичок” у професійному становленні майбутніх менеджерів;

• введення в варіативну частину навчального плану (дисципліни за вибором) блоку дисциплін, спецкурсів, факультативів, метою яких є формування універсальних соціально-психологічних компетентностей (психологія менеджменту, управління емоціями, комунікативний тренінг, програма розвитку креативного мислення, психологія прийняття управлінських рішень та ін.);

• вивчення соціально-психологічного клімату і міжособистісних стосунків в академічних групах як перших професійних колективах та розробка заходів і рекомендацій щодо їх поліпшення;

• організація психолого-педагогічних семінарів для науково-педагогічних кадрів з актуальних проблем психології вищої школи та розробка рекомендацій викладацькому складу кафедр щодо формування “м’яких навичок” в процесі викладання дисциплін навчального плану, впровадження індивідуально-особистісного підходу з метою розвитку соціально-психологічних компетентностей студентів-менеджерів;

• проведення соціально-психологічних тренінгів у позааудиторній роботі з метою розвитку у студентів комунікабельності, уміння управляти конфліктами, навичок самопрезентації, роботи в команді, творчих і організаторських здібностей;

• проведення заходів психологічної діагностики та консультування студентів з метою надання їм індивідуальної допомоги в міжособистісних стосунках, саморегуляції, невдачах особистого характеру, стресових станах, підвищенні працездатності;

• здійснення моніторингу професійного та особистісного зростання майбутніх фахівців з менеджменту з метою розробки рекомендацій щодо корегування змістовного компоненту фахової підготовки, організації позааудиторної роботи, психологічного консультування тощо [1; 3].

У кожному з цих напрямків необхідна розробка відповідного організаційно-методичного забезпечення, психолого-педагогічного інструментарію з урахуванням особливостей викладання академічних дисциплін, віку студентів різних курсів, індивідуальних особливостей студентів і викладачів та ін. Важлива роль в цьому процесі належить науково-методичним та психологічним службам закладу вищої освіти.

Сучасні дослідження проблем формування soft skills у студентської молоді свідчать, що розвиток “м’яких навичок” може відбуватися набагато ефективніше за активної участі самого студента в діяльності студентського самоврядування, в роботі громадських організацій, наукових товариств, участі в молодіжних проектах та інших молодіжних ініціативах [2].

Таким чином, зростаючі вимоги сучасного ринку праці до професійної підготовки майбутніх менеджерів визначають актуальність розвитку певних соціально-психологічних компетентностей, які набули визначення soft skills (м’які навички). Розвитку “м’яких навичок” сприяє комплекс заходів, спрямованих на формування комунікативної культури студентів-менеджерів,

розвиток їх емоційного інтелекту, креативності, організованості, вміння взаємодіяти в команді, критично мислити. Важливе значення має залучення студенті у позааудиторну діяльність та громадське життя навчального закладу.

Джерела

1. *Житник Н. В., Кучинова Н. М.* Розвиток емоційної компетентності у професійній підготовці студентів-менеджерів // Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція "Психолого-педагогічний супровід фахового зростання особистості в системі неперервної професійної освіти" 26–27 листопада 2020 р. м. Бердянськ, 2020. С. 153–156.
2. *Коваль К. О.* Розвиток "soft skills" у студентів — один з важливих чинників працевлаштування // *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
3. *Шевченко Н. Ф., Кучинова Н. М.* Креативна складова професійного мислення: теоретичний та практичний вимір. Павлоград: ТОВ "ІМА-прес", 2018. 240 с.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

Наукове видання

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 15

Матеріали
VI Всеукраїнської звітної науково-практичної конференції
"Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку
в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі"

м. Київ, МАУП, 8 грудня 2022 р.

Комп'ютерне верстання *Н. В. Коваленко*

Підп. до друку 02.02.23. Формат 70×100 1/16.
Ум. друк. арк. 28,37. Обл.-вид. арк. 30,8. Наклад пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2

Свідоцтво
про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 7066 від 04.06.2020

Віддруковано в друкарні "Видавництво Ліра-К"
03142, м. Київ, вул. В. Стуса, 22/1