Національна академія управління персоналом

Проблеми модернізації України



НАУКОВИЙ ЧАСОПИС

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 12

Матеріали

VI Міжнародної науково-практичної конференції
“Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності”

м. Київ, МАУП, 20 квітня 2021 р.

Київ
2021

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 26.05.21)

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., доц.
А. М. Грись, д-р психол. наук, проф.
А. М. Кислий, д-р юрид. наук, проф.
О. Г. Чолишкіна, канд. техн. наук, доц.
І. Д. Якушик, д-р екон. наук, проф.
І. М. Капеліста (виконавчий редактор)

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. 12: Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф "Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності", (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 20 квітня 2021 р.) / редкол. : М. Ф. Гончаренко (голова) [та ін.]. 2021. 374 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), 2021

ЗМІСТ

VI МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності”

(*20 квітня 2021 р.*)

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Воронова Марія Володимирівна
Туристичні ресурси Сумської області: сучасний стан та перспективи використання в міжнародному туризмі 12

Мачача Ірина Володимирівна, Кривоберець Марина Миколаївна
Особливості міжнародного туризму в Португалії: рекреаційний потенціал 17

Мазуренко Марина Павлівна, Кривоберець Марина Миколаївна
Перспективи розвитку міжнародного туризму в Греції: проблеми сучасності 19

Кисіль Юлія Миколаївна, Лукашенко Аліса Іванівна
Особливості екологічного туризму в Швейцарії 21

Базишена Юлія Борисівна, Кривоберець Марина Миколаївна
Розважальний туризм в Італії: історичні традиції, сучасний стан, тенденції розвитку 23

Плахотнік Світлана Володимирівна, Семенець-Орлова Інна Андріївна
Основні тенденції розвитку медичного туризму у XXI столітті 26

ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ПРОВІДНИХ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ

Садовой Сергій Миколайович
Громадський бюджет, як інструмент е-урядування 29

Головко Людмила Олександрівна
Правове регулювання оподаткування сільськогосподарської діяльності в Польщі 31

Жилін Олексій Володимирович
Ефективне та екологічне землекористування 32

Храновський Борис Олександрович, Коваль Микола Іванович
Готівкові розрахунки підприємства 35

Хилько Жанна Петрівна, Коваль Микола Іванович
Шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці бюджетної установи ... 39

Черкас Тетяна Володимирівна, Коваль Микола Іванович
Напрямки поліпшення показників фінансової звітності підприємства 42

Сучок Лариса Миколаївна, Цімошинська Оксана Валентинівна
Шляхи удосконалення методики складання звіту про фінансові результати підприємства 45

Ступак Олена Олександрівна, Цімошинська Оксана Валентинівна
Особливості формування та зміни статутного капіталу у державних підприємствах *48*

Лапшина Олена Миколаївна, Цімошинська Оксана Валентинівна
Удосконалення обліку розрахунків з покупцями та замовниками в умовах застосування комп'ютерних технологій *50*

Дзюба Тетяна Вікторівна, Цімошинська Оксана Валентинівна
Удосконалення обліку кредиторської заборгованості в умовах застосування комп'ютерних технологій *53*

Макаренко Катерина Геннадіївна, Цімошинська Оксана Валентинівна
Удосконалення обліку нематеріальних активів в умовах використання інформаційних систем і технологій *56*

Кришталь Галина Олександрівна
Ефективність діяльності державного регулятора щодо банківського сектору *59*

Мазур Юлія Володимирівна, Марчук Ірина Олексіївна
Облік заробітної плати на підприємстві в умовах застосування комп'ютерних технологій *61*

Суворова Світлана Геннадіївна
Маркетинг в умовах розвитку інтернет-економіки *64*

Куля Ірина Федорівна, Юревич Олександра Іванівна
Принципи сучасного менеджменту в управління ринковою економікою *66*

Кобржицький Всеволод В'ячеславович
Особливості комунікативного менеджменту підприємств сфери послуг *69*

Самойлов Андрій Леонідович, Мазур Юлія Володимирівна
Еволюція наукової думки щодо поняття якості персоналу *71*

Карбовська Любов Олександрівна, Братусь Ганна Анатоліївна
Особливості стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства *74*

Боденчук Сергій Васильович, Везенкова Олена Василівна
Маркетингова аналітика у клієнтоорієнтованій стратегії компанії *77*

Кірейцева Олена Василівна
Розвиток кластерів в Україні *80*

Середюк Катерина Володимирівна
Розробка моделі бізнес-процесів закладу охорони здоров'я *82*

Романова Лідія Василівна
Державно-приватне партнерство як важлива складова стійкого розвитку промислових підприємств *84*

Пасєка Анжеліка Сергіївна, Якушик Іван Давидович
Еволюція мотиваційних теорій в сучасних умовах інноваційних змін економіки *86*

Дорошенко Лідія Степанівна, Шуть Олена Віталіївна
Особливості роботи державної служби зайнятості України: теоретичний аспект *89*

Подоляка Інна Олександрівна
Досвід Німеччини в контексті економічних реформ в Україні 92
Рилькова Красіміра Анатоліївна, Мазур Юлія Володимирівна
Сутність інвестиційних проектів, порядок та етапи їх розробки 94

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ У ПУБЛІЧНОМУ І ПРИВАТНОМУ СЕКТОРАХ УКРАЇНИ

Крамський Сергій Олександрович
Управління проєктами з формування екіпажів суден крюїнговими агенціями 98
Йолтуховський Микола Олегович
Корпоративна культура в системі соціально відповідального менеджменту 101
Тітов Сергій Олексійович
Мотиваційна політика у менеджменті закладів охорони здоров'я 104
Куля Ірина Федорівна, Татарова Марія Георгіївна
Кадрова стратегія в системі менеджменту підприємства 107
Куля Ірина Федорівна, Ширяєва Валерія Іванівна
Сучасні технології управління персоналом в умовах зниження економічної активності 108
Мельник Богдан Юрійович
Аналіз трудової діяльності в аграрному секторі 111
Ніколайчук Тетяна Олексіївна
Система економіко-ефективного управління об'єктами природно-заповідного фонду України 114
Куля Ірина Федорівна, Тодорова Ганна Іванівна
Стилі управління у сучасному менеджменті: їх переваги і недоліки 117
Головач Наталія Василівна, Бородань Юлія Сергіївна
Методичні підходи до вивчення факторів впливу на мотивацію персоналу підприємства 119
Козлова Алла Іванівна, Нечипоренко Марина Володимирівна
Організаційні конфлікти: функції та причини їх виникнення 122
Куля Ірина Федорівна, Щербина Валерія Олегівна
Актуальні проблеми та організаційно-економічне забезпечення ефективності управління персоналом та економіки праці 124
Косолапова Ірина Миколаївна, Боринська Ольга Леонідівна
Психологічні аспекти управління персоналом 127
Козлова Алла Іванівна, Шульга Євген Миколайович
Управління бізнес-процесами вітчизняних підприємств: проблеми та виклики сьогодення 130
Лелик Любов Іванівна, Оліховська Марта Володимирівна
Реінжиніринг у системі менеджменту як сучасний напрям управління інноваційним бізнесом 132
Терещенко Наталія Юріївна, Головач Наталя Василівна
Мотивація персоналу як головний інструмент ефективного управління підприємством 135

Кравченко Богдан Петрович, Головач Наталя Василівна
Управління кадровою політикою підприємства *138*

Козлова Алла Іванівна, Ларіна Оксана Василівна
Управління інноваційною діяльністю вітчизняних підприємств у сучасних умовах *140*

Філіппов Михайло Іванович, Бивалькевич Альона Миколаївна
Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу на підприємстві *143*

Ніколаєнко Євгеній Володимирович, Цімошинська Оксана Валентинівна
Шляхи підвищення ефективності використання малоцінних та швидкозношуваних предметів на підприємстві *145*

Бондаренко Наталія Олександрівна, Міщенко Анастасія Іванівна
Особливості соціального захисту в Україні *148*

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Заросило Володимир Олексійович, Кислий Анатолій Михайлович
Коронавірус в Україні та правові методи боротьби і результати *152*

Денісова Людмила Леонтіївна
Вплив пандемії Covid-19 на можливість реалізації та додержання прав і свобод в Україні *155*

Терещук Олександр Дмитрович
Проблеми організації та функціонування громадського контролю за правоохоронною діяльністю в Україні *158*

Даневич Микола Володимирович
Конфіденційна інформація та право на свободу слова *161*

Тимченко Лілія Михайлівна, Жир Анна Вячеславівна
Новий кодекс України з процедур банкрутства: зміни, нововведення та його ефективність *164*

Тимченко Лілія Михайлівна, Шевцова Поліна Володимирівна
Господарське право в контексті економічного та соціального розвитку України .. *165*

Тимченко Лілія Михайлівна, Мухай Анастасія Андріївна
До питання оновлення господарського законодавства *167*

Тимченко Лілія Михайлівна, Верещацька Олеся Андріївна
Рекодифікація господарського законодавства *170*

Тимченко Лілія Михайлівна, Іванова Марія Андріївна
Правове регулювання торговельної діяльності в мережі Інтернет *172*

Косяченко Ксенія Едуардівна, Вербицька Катерина В'ячеславівна
Характеристика загальних засад цивільного законодавства в сучасному українському суспільстві *174*

Яворська Вікторія Григорівна
Позитивні аспекти та проблеми досудового розслідування в кримінальному процесі *176*

Поклонська Оксана Юріївна
Правове регулювання дистанційного режиму праці за національним законодавством *179*

Косяченко Ксенія Едуардівна, Шемет Уляна Романівна
Роль міжнародного договору в регулюванні цивільних відносин в Україні *181*

Косяченко Ксенія Едуардівна, Мухай Анастасія Андріївна
Право на недоторканість особистого життя особи у цивільному праві: проблемні аспекти термінології *183*

Заверуха Володимир Георгійович
Адміністративно-правове регулювання нормотворчої діяльності в Україні в період її перебування у складі Великого князівства Литовського *185*

Поліщук Марина Геннадіївна
Мирова угода в цивільному процесі: вітчизняний та міжнародний досвід *187*

Косяченко Ксенія Едуардівна, Суслова Влада Ігорівна
Забезпечення гендерної рівності в Україні *190*

Косяченко Ксенія Едуардівна, Шевцова Поліна Володимирівна
Наслідки порушення правил про підсудність у цивільних процесуальних справах *192*

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО, КОНСОЛІДОВАНА ДЕМОКРАТІЯ І ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА

Семенець-Орлова Інна Андріївна
Сучасні теорії публічного управління *195*

Карагодін Олег Володимирович
Моделювання, як інструмент підтримки прийняття державно-управлінських рішень *197*

Тимченко Лілія Михайлівна, Кльова Валерія Олегівна
Зовнішньоекономічна діяльність: поняття та основні особливості *200*

Храбан Ігор Анатолійович
Активізація оборонних зусиль Європейського Союзу *202*

Гром Марія Миколаївна, Храбан Ігор Анатолійович
Безпека та оборона країн-членів ЄС: Європейський фонд миру *204*

Червінська Любов Петрівна
Покоління нового формату: орієнтири, мотиви, стимули *206*

Каракасіді Олена Федорівна, Золотарьова Олена Адольфівна
Майбутнє України очима студентів *209*

Пандей Світлана Анатоліївна, Семенець-Орлова Інна Андріївна
Громадські організації та їх вплив на прийняття та реалізацію політичних рішень *212*

Лерник Світлана Степанівна
Європейський вектор зовнішньополітичної діяльності України як історична закономірність *215*

Агазаде Юсіф
Специфічні особливості розвитку і трансформації сучасних держав і суспільств *217*

Медведська Вікторія Валеріївна
Генезис домашнього насильства щодо жінок *220*

Ляхович Лілія Сергіївна
Політика НАТО у Середземноморському регіоні *222*

Саранчук Єлизавета Анатоліївна, Боринська Ольга Леонідівна
Міграційна політика Великої Британії: зміни після BREXIT *224*

Чоп'як Марія Андріївна, Боринська Ольга Леонідівна
Принципи екологічної політики європейських держав: поняття та загальна характеристика *227*

Нікітіна Анастасія Євгенівна, Боринська Ольга Леонідівна
Використання "метафор" у маніпулятивних технологіях у процесі BREXIT *232*

Мєшкова Марія Сергіївна, Зима Іван Ярославович
Трансформація механізму державного управління сферою охорони здоров'я на основі державно-приватного партнерства *235*

Петрушко Наталія Олександрівна, Храбан Ігор Анатолійович
Міграційне питання в геополітичному просторі *237*

Загородня Інна Олегівна, Боринська Ольга Леонідівна
BREXIT та його наслідки: вільна економіка чи майбутня криза *239*

Цегельна Ірина Василівна, Семенець-Орлова Інна Андріївна
Добровільне об'єднання територіальних громад *241*

Панченко Ігор Сергійович, Боринська Ольга Леонідівна
Історія відносин України з США *243*

Русавська Наталія Валеріївна
Деякі питання міжнародного співробітництва держав в умовах вакцинації проти Covid-19 ..... *246*

Міщук Оксана Леонідівна, Кузьменко Ганна Олександрівна
Зарубіжний досвід у сфері протидії корупції та можливість його використання в Україні *248*

Чередніченко Ірина Сергіївна, Кузьменко Ганна Олександрівна
Використання людського потенціалу в системі державного управління *250*

Кінзерська Юлія Миколаївна, Семенець-Орлова Інна Андріївна
Виявлення та розвиток лідерства на державній службі в Україні *253*

Серветник Володимир Віталійович
Громадський бюджет міста Києва: аналіз статистичних даних за 2014–2020 рр. *254*

Капеліста Ірина Михайлівна, Федоренко Сергій Миколайович
Принципи збереження довкілля в контексті цілей сталого розвитку України *256*

Гричина Світлана Сергіївна, Кузьменко Ганна Олександрівна
Участь інститутів громадянського суспільства у забезпеченні соціального контролю за політичними процесами *259*

Кіріллова Марія Володимирівна, Кузьменко Ганна Олександрівна
Корпоративна соціальна відповідальність організацій *262*

Гулак Олена Василівна
Аналіз стану пожежної безпеки в лісах України *264*

Шутка Андрій Богданович, Романенко Євген Олександрович
Роль громадських організацій в процесі розбудови сучасного громадянського суспільства в Україні *266*

Дурман Олена Леонідівна, Жмак Артем Олександрович
Формування зовнішньої політики України: стратегічний аспект *269*

Гордієнко Михайло Григорович
Економічний меркантилізм в неоліберальному дискурсі *272*

Костюк Євген Сергійович
Формування комітетів у Верховній Раді України V скликання: історико-політичні аспекти *275*

Оліховська Марта Володимирівна
Міжнародні договори України — члена Європейського співробітництва в умовах сучасної реальності *278*

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ

Гнатенко Валерій Сергійович
Інформаційна економіка: аспекти розвитку *281*

Квасній Любов Григорівна, Ковалько Маркіян Степанович
Проблема цифровізації системи управління в Україні *284*

Квасній Любов Григорівна, Мураль Володимир Ярославович
Питання прогнозування розвитку інтернет-ринку побутових послуг на замовлення *286*

Власенко Олена Олександрівна
Інноваційні підходи до управління підприємством в умовах нової соціальної реальності *288*

Бубнов Сергій Володимирович
Використання новітніх інформаційних технологій в діяльності підприємства туристичної індустрії *290*

Пальм Наталья Дмитриевна
Этическая культура — залог будущего человечества в условиях развития искусственного интеллекта *293*

Боденчук Лілія Борисівна, Стойнова Марина Георгіївна
Управління ризиками цифрової трансформації в умовах пандемії *295*

Михайленко Владислав Миколайович
Медіакомунікаційне забезпечення туристичної галузі України *297*

ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ: НОВІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

Назарко Світлана Олексіївна
Дистанційне навчання як спосіб доступу до якісної освіти *301*

Мурашко Микола Іванович
Парадигми модернізації закладів вищої освіти *304*

Alexander Kaplya, Svitlana Marchenko
Prospects of introduction and development of non-formal education in Ukraine: domestic and foreign experience *307*

Гордієнко Сергій Георгійович
Що потрібно освіті: новації, чи інновації *310*

Yevhen Romanenko, Hanna Kuzmenko
Renaissance of vocational education in Ukraine *313*

Мєлков Юрій Олександрович
Демократизація освітньої діяльності, "відкрита наука" та стратегії розвитку сучасного університету *316*

Дурман Микола Олександрович, Грицак Любомир Богданович
Підготовка депутатів місцевих рад неурядовими організаціями в умовах пандемії Covid-19 ..... *318*

Литвин Ольга Володимирівна, Головач Наталя Василівна
Управління особистісно-професійним розвитком педагогів в закладах дошкільної освіти *321*

Шантырь Евгений Евгеньеввич, Кривонос Анатолий Алексеевич
Психологическая детерминанта личности преподавателя в современных условиях становления и развития высшей школы *324*

Пёхов Виктор Николаевич, Пёхова Светлана Викторовна, Шевчук Виктория Викторовна
Развитие инновационного образования в условиях новой социальной реальности *327*

Костюк Тетяна Олександрівна
Розбудова вищої освіти в умовах нової соціальної реальності: завдання для публічного та інституційного адміністрування *330*

Квасній Любов Григорівна, Петрина Богдан Васильович
Особливості освіти в умовах нової соціальної реальності в Україні та за кордоном *333*

Nadiia Lebiedieva
Some aspects of intercultural competence implementation in the context of language education *336*

Kostiuk Tetiana, Vyhovska Olha, Mankovska Irina
Internationalization of higher education in scope of new social realities: the reasons to Rethink *338*

Іванова Ірина Вячеславівна
Взаємозв'язок компетенції та компетентності у професійній діяльності *341*

Любарець Світлана Федорівна, Любарець Тетяна Федорівна, Головач Наталя Василівна
Сучасні вимоги до компетентностей викладачів вищих медичних навчальних закладів *343*

Олексієнко Олександра Миколаївна
Управлінські нововведення у створенні здоров'я збережувального освітнього простору України *346*

Тамара Володимирівна Нич
Трансформації вищої освіти: закономірності і тенденції *349*

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Головач Наталія Василівна
Розбудова інноваційної освіти в умовах нової соціальної реальності *351*

Крук Марина Петрівна
Активізація особистісних ресурсів засобами нейрографіки 353
Глушко Анастасія Юріївна
Організація дистанційного навчання в закладах дошкільної освіти в умовах пандемії 356
Ямчинська Наталя В'ячеславівна, Грись Антоніна Михайлівна
Особливості вивчення компонентів готовності дітей до навчання у школі 358
Вакуленко Юлія Глібівна, Грись Антоніна Михайлівна
Особливості проявів страху у молодшому шкільному віці 362
Галицька Наталія Валеріївна
Посилення ролі дистанційного навчання як відповідь на нові умови соціальної реальності 366
Бисенбаев Файзулла Куанбаевич
О метафизических корнях ценностей и идеалов 368

VI МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності”

(*20 квітня 2021 р.*)

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

М. В. ВОРОНОВА

студентка магістратури
кафедри міжнародних відносин та організації туристичного обслуговування
МАУП, Україна

ТУРИСТИЧНІ РЕСУРСИ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ В МІЖНАРОДНОМУ ТУРИЗМІ

За 9 місяців 2019 року столицю України, місто Київ, відвідали 1,5 мільйона іноземних туристів і 2,2 мільйона українців [1]. Приблизно 3,3 мільйона туристів прийняла Одеса в 2019-му році [2]. Як повідомляє міська влада Львова, в 2019-му році місто відвідали близько 2,5 мільйона туристів [3]. Сумщина, на жаль, не може похвалитися такими цифрами. Кількість в’їзних туристів не завжди фіксується місцевою владою, адже нема однозначності щодо єдиної статистики в Україні. За даними Держстату за 2019 рік в Сумській області у засобах розміщування перебували близько 45 тисяч осіб, майже 2 тисячі з яких — іноземці [4]. При цьому, Сумський край має що показати як внутрішнім, так і міжнародним туристам, в області є потенціал і об’єкти, які можуть мати туристичний попит.

Туризм в світі заснований на цільовому і розумному використанні туристських ресурсів, суть яких складають об’єкти туристського інтересу і ті враження, які можуть отримати туристи від сприйняття цих об’єктів [5]. Отже, сукупність об’єктів області, що викликають туристський інтерес є туристськими ресурсами регіону. Туристський інтерес — перспектива отримання туристом об’єктивної інформації, позитивних емоцій, потенційна можливість задоволення потреб подорожуючого в конкретному туристичному продукті, заснованому на певному комплексі туристських ресурсів, що є об’єктами туристського інтересу. Об’єкти туристського інтересу — місця, привабливі для туристів завдяки природним або штучно створеним ресам (природа, кліматичні умови, визначні пам’ятки і т. д.) [6]. Розглянемо туристські ресурси області за такими видами: природні, культурно-історичні та соціально-економічні.

До першої категорії відносяться компоненти природного середовища: клімат, рельєф, рослинність, поверхневі і підземні води, лікувальні грязі, тощо, що використовуються для організації відпочинку та оздоровлення людей [6]. Більша частина території Сумської області знаходиться в межах Придніпровської низовини, крайня північна частина — у межах Поліської низовини, на сході і північному сході — відроги Середньоруської височини. Територією Сумщини протікає 1 543 річки, найбільша з них Десна, всі вони належать до бассейна Дніпра. У межах області розташовані 25 великих озер, 2 191 ставок та 43 водосховища. Лісистість території (відношення покритої лісом площі до загальної площі регіону) становить 17,8 %. Порівняно із західними та центральними районами України, у Сумській області вища континентальність клімату, що виражається у зменшенні кількості опадів і збільшенні різниці літніх та зимових температур [7].

Природно-заповідний фонд Сумської області налічує 291 об'єкт загальною площею 178 595,6 га, що становить 7,49 % від площі області. Сучасна мережа природно-заповідних об'єктів включає 19 об'єктів загальнодержавного значення: один природний заповідник, природні парки, дендропарки, пам'ятки природи та заказники (лісовий, ландшафтний, ботанічний, орнітологічний та гідрологічні) [8]. Що з природних ресурсів області може цікавити туристів?

Природній заповідник "Михайлівська цілина" — єдина в Україні цілинна ділянка лучного степу лісостепової зони [9].

Деснянсько-Старогутський національний природний парк, який поєднує два важливі природні комплекси: лісовий масив та заплавурічки Десна [10].

Гетьманський національний природний парк в долині ріки Ворскла, який представляє різноманіття ландшафтів лівобережного лісостепу [11].

Долина Сейму — найбільшої притоки Десни [12], популярне місце для пляжного відпочинку і водного туризму. На території річки свою діяльність веде регіональний ландшафтний парк "Сеймський" [13].

Яблуня-колонія — унікальний об'єкт природно-заповідного фонду України [14].

Чи не найцікавішими з природних ресурсів є печери. На Сумщині печерні комплекси нерозривно пов'язані з монастирями та церквами: комплекс XIII століття на території Софроніївського монастиря поблизу Путивля, печери якого у кілька разів перевищують розміри печер Києво-Печерської лаври [15]; підземелля Охтирського Благовіщенського (Свято-Троїцького) та Преображенського Скельського монастирів; печера у лісовому масиві, що розташована біля містечка Краснопілля, поблизу старого Сагайдачного шляху [16].

Історико-культурні туристичні ресурси — сукупність, створених у процесі історичного розвитку певної території, пам'ятників матеріальної і духовної культури, які є об'єктами туристського інтересу. До групи історико-культурних рекреаційних ресурсів належать пам'ятки історії, історичні архітектурні пам'ятки, пам'ятки сучасної архітектури, унікальні споруди культури, спорту тощо [17]. На території Сумщини наразі є 37 пам'яток культурної спадщини національного значення та 189 місцевого, що занесені до Державного реєстру нерухомих пам'яток України [18]. До Державного реєстру національного культурного надбання входить 147 пам'яток національного значення та 2 601 місцевого [19].

Сумська область була створена 10 січня 1939 року, але історія її місцевостей сягає глибокої давнини [7]. Про це свідчать залишки кісток *мамонтів* та інших тварин льодовитого періоду, скіфські *Посульські кургани* VI–V ст. до нашої ери [20], прикраси Верижиці, що датуються II–V ст. нашої ери [21].

З Путивля в свій похід відправлявся князь Ігор, герой літературної пам'ятки XII століття "Слово о полку Ігоревім". Нині про ці часи свідчать залишки древнього городища та *пам'ятник княгині Ярославні*, яка чекає свого чоловіка з походу.

У XVIII ст. *Глухів* був столицею Гетьманщини, у місті добре збереглися місця і пам'ятки, пов'язані з історичними подіями.

Глибокий слід в історії України залишила Друга світова війна. Сумщина має багато пам'яток, пов'язаних з війною. У *Спадщанському лісі* (недалеко від Путивля) зародився партизанський рух, зараз там Музей партизанської слави та Музей зброї і військової техніки.

Узагальнену історію від древнього часу по новітній можна побачити в музеях. Наприклад, експозиція Путивльського краєзнавчого музею – одна з кращих в області, її фондова колекція налічує близько 18 тисяч експонатів [22].

Окрема категорія культурних ресурсів — святі місця та пам'ятки сакральної архітектури. В Сумській області безліч *храмів*, які побудовані в різних стилях і в різні епохи, всі вони заслуговують уваги туристів, незалежно від їхнього віросповідання.

Подієвий туризм також відноситься до групи культурних туристичних ресурсів. До пандемії на Сумщині відбувалось чимало цікавих подій, що приваблювали багатьох туристів: музичні, театральні, гастрономічні, мистецькі фестивалі, концерти, регулярні веломарафони.

До групи соціально-економічних туристичних ресурсів належать географічне положення, транспортна доступність, рівень економічного розвитку та добробуту суспільства, стандарти обслуговування, організація туристичного господарства, кількість зайнятих у галузі тощо. В числі даної групи ресурсів також виділяють так званий антропом — види людської діяльності, які можуть викликати інтерес туристів, незалежно від оточення (стародавні види людської діяльності, що зникають чи можуть зникнути, зокрема, народні промисли, національні народні свята, фольклор, національні костюми і національна музика) [17].

На Сумщині можна зустріти такі народні промисли як художнє плетіння XVIII–XIX століть в селі Боромля, Кролевецьке переборне ткацтво [23]. В селі Нова Слобода можливо відвідати музей горюнської культури — унікальний етнографічний музей побуту горнів, невеликого етносу, який, оселився на Путильщині в XVI столітті [24]. Варто відзначити, що на Сумщині народилось або проживало чимало видатних людей, на честь яких встановлені численні меморіальні пам'ятки.

Сумська область знаходиться на півночі України, дібратися можливо автомобільним та залізничним транспортом, в разі необхідності — приватним повітряним транспортом (є тільки майданчики для посадки). Область є індустріально-аграрним регіоном України. Виробнича спеціалізація області пов'язана з видобутком енергетичних ресурсів, розвитком машинобудування, харчової та хімічної промисловості. У промисловості області працює понад 230 підприємств великого та середнього бізнесу. Територіально вони розташовані переважно в обласному центрі, містах обласного значення, а також у Тростянецькому, Охтирському та Сумському районах [25].

За даними Укрстату станом на 2019 рік на Сумщині туристичну діяльність здійснюють 3 туроператори, 101 турагент та 2 суб'єкти, що здійснюють екскурсійну діяльність. При цьому жодного суб'єкта, який би мав витрати на виробництво туристичного продукту [26]. В 2019 році туристичний збір склав 0,18 % доходів бюджету області. Середня тривалість перебування у колективних засобах розміщування в Сумській області складала 1,7 діб серед резидентів України та 2,8 діб у іноземців. Прямі інвестиції за видом економічної діяльності "Тимчасове розміщування та харчування" в області відсутні [4].

Наразі край вже вкотре намагається почати свій туристичний розвиток. Нещодавно був презентований аудіо гід та мобільний додаток "Туристичні об'єкти Сумщини" [27], планується створення цікавих туристичних об'єктів, як наприклад інтерактивний музей коноплярства [28]. Щорічно влітку Сейм приваблює любителів водного відпочинку та кемпінгу. Заповідники пропонують туристичні маршрути своїми містами: Глухів, Путивль, Ромни, тощо. Місцеві жителі вносять свої пропозиції (в якості запитів і петицій), бажають бачити рідний край квітучим і спроможним приймати туристів звідусіль. Вже наявні туристичні суб'єкти намагаються слідувати сучасним тенденціям: модернізуються, прямують до екологічності.

Тож туристичні ресурси в Сумській області є — вони різноманітні, є що запропонувати любителям пізнавального і активного, патріотичниго і релігійного туризму. При цьому туристичний попит на Сумський край низький як серед іноземців, так і серед внутрішніх туристів.

Необхідні фінансові вкладення в розвиток інфраструктури, що пов'язана з туристичними об'єктами. Як приклад, Шелехівське озеро, яке існує ще з часів льодовикового періоду. Така природна пам'ятка могла б стати гідним конкурентом Синевиру, але ж дістатися туди можна тільки власним позашляховиком.

Розвиток туризму на місцях не має бути на плечах місцевих. Стан туризму тут — це відображення політики країни, яка, на жаль, не зацікавлена в розвитку потенційно привабливих територій. Туризмом в державі опікується Державне агентство розвитку туризму України Міністерства культури та інформаційної політики (не економіки) України. В Сумській області, на місцях, тепер вже в громадах, немає самостійних органів, створених організацій, що відповідали б за туризм і його розвиток [29]. По суті, підтримка туризму всієї області тримається на плечах відділу промоції та туризму Сумської ОДА та працівників суміжних організацій, наприклад, заповідників. Необхідне регулювання на вищому рівні, яке визначить структуру і обов'язки відповідальних осіб. І, звичайно ж, туристична інфраструктура області потребує фінансових вкладень, перш за все — з боку держави.

Джерела

1. Київ у 2019 році відвідали 1,5 мільйона іноземних туристів — КМДА: стаття видання Економічна правда від 12 грудня 2019 року, URL: https://www.epravda.com.ua.
2. Одессу посетило рекордное количество туристов — стаття на порталі Трасса Е-95 від 11 січня 2020 року, URL: http://trassae95.com
3. Публічний звіт Управління туризму та ЛКП "Центр розвитку туризму м. Львова" від 23 грудня 2019 року, URL: https://city-adm.lviv.ua/public-information/offices/upravlinniaturyzmu/zvity/12953
4. Туристичний барометр України — видання на веб-сайті Національної туристичної організації України, 2020 рік, URL: http://www.ntoukraine.org/assets/files/ntoubarometer-2020.pdf
5. *Севастьянов Д. В.* Страноведение и международный туризм : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2020. 327 с.
6. Организация туризма: учеб. пособие / А. П. Дурович, Н. И. Кабушкин, Т. М. Сергеева и др.; под общ. ред. Н. И. Кабушкина и др. Мн.: Новоезнание, 2003. 632 с.
7. Природно-заповідний фонд Сумської області: Атлас-довідник. К.: ТОВ "Українська Картографічна Група", 2016. 94 с.
8. Заповідні скарби Сумщини: перелік природно-заповідних об'єктів Сумщини загальнодержавного значення, оновлено 6 листопада 2020 року, URL: http://www.pek.sm.gov.ua/index.php/uk/2013-04-18-21-50-35

9. Сайт природного заповідника Михайлівська цілина, URL: https://sites.google.com/view/mc-sumy-step
10. Деснянсько-Старогутський НПП на сайті Природно-заповідного фонду України, URL: http://pzf.menr.gov.ua
11. Гетьманський НПП на сайті Природно-заповідного фонду України, URL: http://pzf.menr.gov.ua
12. Долина Сейму: стаття на сайті Україна Інкогніта, URL: https://ukrainaincognita.com
13. Сайт РЛП Сеймський, URL: http://seymskiy.sumy.ua
14. Сайт Кролевецької міської ради, URL: https://krolevecka-gromada.gov.ua
15. Кравченко О. М. Печери та печерні монастирі другої половини XVII–XVIII ст.: стаття від березня 2012 року, URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Kravchenko_Oleksandr_Mykolaiovych/Pechery_ta_pecherni_monastyri_druhoi_polovyny_XVII_XVIII_st
16. *Вечерський В. В.* Пам'ятки архітектури й містобудування Лівобережної України: Виявлення, дослідження, фіксація. К.: Вид. дім А.С.С, 2005. 584 с.
17. Міжнародний туризм і сфера послуг: підручник. Затверджено МОН / М. П. Мальська, Н. В. Антонюк. К., 2008. 661 с.
18. Державний реєстр нерухомих пам'яток України, URL: https://mkip.gov.ua/content/neruhoma-kulturna-spadshchina.html
19. Туристське краєзнавство: навч. посібник / М. М. Поколодна, Л. Д. Божко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Х.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013. 310 с.
20. Посульські кургани: стаття на сайті Туристичного порталу Agovtravel, URL: https://agov.com.ua
21. У Сумській області можна відвідати скіфські кургани: стаття новинного порталу SumyToday від 13 травня 2020 року, URL: http://sumy.today
22. Сайт Державного історико-культурного заповідника у Путивлі, URL: http://putivl-zapovidnyk.pp.ua
23. Національний перелік елементів нематеріальної культурної спадщини України, URL: http://uccs.org.ua/natsionalnyj-reiestr-obiektiv
24. Музей горюнської культури: інформація на сайті Мандруй Сумщиною, URL: https://discover.sm.ua
25. Загальні відомості про Сумську область на сайті Сумської ОДА, URL: http://sm.gov.ua
26. Туристична діяльність в Україні: інформація на сайті Держстату України, URL: http://www.ukrstat.gov.ua
27. На Сумщині презентували аудіогід та мобільний додаток "Туристичн об'єкти Сумщини": стаття на сайті Сумської ОДА від 28.09.2020, URL: http://sm.gov.ua
28. На Сумщині створять музей коноплярства: стаття на сайті Сумської ОДА від 27.01.2021, URL: http://sm.gov.ua
29. Структурні підрозділи районних державних адміністрацій та міських рад з питань культури, інформація від 01.07.2020, URL: http://kultura.sm.gov.ua/index.php/uk/2013-04-18-21-50-12

І. В. МАЧАЧА
студентка V курсу, НН ІМВСН МАУП

М. М. КРИВОБЕРЕЦЬ
канд. екон. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ В ПОРТУГАЛІЇ: РЕКРЕАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Португалія є однією з країн Південної Європи, рекреаційно-туристичний потенціал якої задіяний не у повній мірі. Займаючи периферійне положення у Європейському туристичному макрорегіоні, країна має значні перспективи зростання туристичного потоку. Стримуючим фактором є відносно міцні позиції сусідньої Іспанії, а також Франції та Італії, які є важливими центрами прибуття туристів. Необхідність розвитку індустрії туризму у Португалії пов'язане зі зміною галузевих пропорцій у структурі економіки та зростання частки сфери послуг, у тому числі і галузей, пов'язаних з туристичною діяльністю.

Глобалізація ринку туристичних послуг сприяла активному розвитку географії туризму та туристичного країнознавства. Ключовими дослідниками є Д. В. Ніколаєнко, Б. Б. Родоман, Я. Г. Машбиць, Ю. О. Веденій, українські дослідники О. Бейдик, О. Любіцева, П. О. Масляк [7], О. Г. Топчієв, О. Шаблій, І. Яковенко, Л. Г. Лук'янова, дослідники сусідніх з Україною держав — А. Ю. Александрова, В. Ю. Воскресенський.

Природні об'єкти Португалії (національні парки, природні резервати тощо) є центрами екологічного, природно-пізнавального та екстремального туризму. Серед них найбільш відомих природних об'єктів є лаврові ліси о. Мадейра, що входять до Списку світової спадщини ЮНЕСКО. Лаврові ліси представляють собою реліктові насадження, що на 90 % є пралісами з лавру [2].

Південно-східне узбережжя регіону Алгарві входить до складу національного природного парку Алентежа і Кошта-Вісентіна. Національний парк розташований у межах долини р. Міра, а також до складу входять острови Песегейру. Берегова лінія національного парку практично не піддавалась господарській діяльності людини. Представляє собою обривисті береги зі значним біорозмаїттям, особливо птахів [1].

Одним із визначним природних об'єктів є "Стежки динозаврів", що включає в себе три національних природних парка центральної частини Португалії: Серра-ді-Айре, Вале-де-Мейош, природний парк Педра-да-Мія, що входить до складу природного парку Аррабіда.

Об'єкти розміщені у межах кількох регіонів: Рібатежу, Лісабон, а також округів Сетубал, Сантарен. Представляють собою геологічні та палеонтологічні артефакти присутності динозаврів на Піренейському півострові у минулі геологічні епохи. Лісовий масив босих кармелітів Бусако розташований у центральній частині країни в окрузі Авейру. Національний парк представляє собою масив широколистяних лісів з комплексом споруд монастиря кармелітів [4; 6].

До світової спадщини ЮНЕСКО входить археологічний парк долини р. Коа, розташований поблизу східного кордону з Іспанією. Археологічний комплекс пред-

ставляє собою природно-культурний комплекс з наскельними зображеннями доби палеоліту і до неоліту поблизу міста Віла-Нова-де-Фош-Коа [5].

Одним з найбільш відомих та популярних серед туристів є виноробний регіон Алту-Дору, розташований у історичній області Траз-уж-Монтіш та Алту-Дору. На Азорських островах розміщені природні печери Алгар-ду-Карвау, Фурна-де-Енсофре. Печера Фурна-де-Енсофре є унікальним природним об'єктом, який утворився у результаті застигання лави та формування пустот поблизу озера. Максимальна висота печери складає 100 м. Печера Алгар-ду-Карвау розташована у бічній частині вулкану на о. Тершейра. Має ширину 629 м, закінчується біля морської лагуни. У печері висока концентрація рослинних комплексів, частина з яких є рідкісними або ендемічними [6].

Визначним природно-культурним об'єктом є виноробний ландшафт острова Піку Азорського архіпелагу. Входить до Списку світової спадщини ЮНЕСКО з 2004 року. Виноградники розміщені на вулканічному острові з 1500-х років. Виноградники розділені на прямокутники — курай, які обмежені базальтовими блоками муріньюш, що захищають їх від надмірного впливу океану [2].

Найбільш відомими біосоціальними ресурсами є наступні пам'ятники:

- Тріумфальна арка, пов'язана з подіями Лісабонського землетрусу 1755 року, розміщена на площі Комерції;
- пам'ятник першовідкривачам, данина величі португальської колоніальної імперії, 1960 року;
- статуя Христа у місті Фатима, побудована у 1950 р.;
- саркофаг Васко да Гами, розміщений у монастирі Жеронімуш в Лісабоні;
- статуя короля Жозе I на площі Комерції в Лісабоні 1775 року;
- меморіальний хрест в окрузі Лейрія в честь перемоги над маврами;
- пам'ятник Альбукерке, відомому архітектору Португальської імперії, що будував мережі фортифікаційних споруд на узбережжі Індії [3].

У цілому, в Португалії можна виділити кілька рекреаційних районів у межах 7 туристичних регіонів: Мінью та Траз-уж-Монтіш у Північному; Бейра-Літорал, Бейра-Байша, Ештрела, район поблизу Лейрії у Центральному; Лісабон з приморським узбережжям; Рібатежу, Сетубал, район Евори та узбережжя р. Гвадіани в Алентежу, приморське узбережжя Алгарві.

Вивчення рекреаційного комплексу Португалії пов'язане з перспективами подальшого залучення країни до міжнародного туризму. Одним із потенційних напрямків є залучення до туристичної діяльності української діаспори.

Джерела

1. Associacao national municipios potugueses [Електронний ресурсj. URL: www.anmp.pt
2. Estatisticas do turismo-2012 / Instituto National de Estatistica. Lisboa, 2013. 150 p.
3. Instituto National de Estatistica [Електронний ресурсj. URL: http://www.ine.pt
4. История Португалии / Jose Hermano Saraiva; пер. с порт. М.: Весь мир, 2007. 384 с.
5. *Масляк П. О.* Рекреаційна географія: навч. посібник. К.: Знання, 2008. 343 с.
6. Portugal. Travel and Tourism. Economic impact — 2014 // WTTC [Електронний ресурсj. URL: https://www.wttc.org

М. П. МАЗУРЕНКО
студентка V курсу, НН ІМВСН МАУП

М. М. КРИВОБЕРЕЦЬ
канд. екон. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ В ГРЕЦІЇ: ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОСТІ

Греція — батьківщина спорту та олімпіад, є світовим лідером олімпійського туризму й культурно-пізнавальних турів із метою огляду та вивчення античної культурної спадщини, а також третім (після Святої Землі й Ватикану) світовим християнським релігійно-паломницьким центром. В останні роки Греція виходить на світовий туристичний ринок із новими пропозиціями щодо розвитку бізнес-туризму, гастрономічних, видовищно-масових і фестивальних, а також шоп-турів (особливо з продажу хутрових виробів, коштовного каміння, жіночих прикрас та харчових продуктів — оливкової олії, маслин тощо) [1, с. 134]. Середземноморський клімат країни є ідеальним не лише для літнього туризму, але є сприятливим для цілорічного культурно-дозвіллєвого відпочинку та занять спортом, тому грецьке керівництво одним із позачергових завдань ставить за мету створити інфраструктуру для розвитку й забезпечення динамічного, стабільного туристичного обслуговування іноземних туристів протягом року. Фахівці постійно працюють над тим, щоб доходи від іноземного туризму не були сезонними, а забезпечували надійний прибуток державі протягом цілого року [3]. Наприклад, у Греції наявні 752 термальні джерела та понад 30 — із мінеральною водою, 75 % із яких використовуються різноманітними лікувальнооздоровчими закладами держави в якості ліцензованих видів оздоровлення, що може бути ресурсом для цілорічного відпочинку. Окрім того, країна стимулює розвиток й інших напрямів спеціалізації туризму, які не залежать від кліматичних змін, наприклад ділового, подієвого й шопінг-туризму, а також спортивного та паломницького. Адже туристичних ресурсів у країні для цього достатньо: велика кількість історичних пам'яток і сакральних об'єктів, різноманітність ландшафтів, наявність цікавих архітектурних поселень, а також широкий вибір різноманітних традиційних занять, що надають необмежені можливості для розвитку нових видів туризму.

Згідно з експертними оцінками ВТО, основними чинниками привабливості території Греції як міжнародного туристичного ринку для іноземних туристів є її сприятливий клімат (31,1 %) і природні ресурси (28,65 %), уключаючи пляжно-рекреаційні; видатні твори мистецтва (15,19 %) та архітектура (3,7 %), а також місця відомих історичних подій (11,95 %), традиційна місцева кухня (7,7 %) й цікава культурно-релігійна спадщина (3,05 %) та інші рекреаційно-туристичні ресурси [7].

Основними країнами обслуговування іноземного туризму в Греції є її найближчі сусіди — Італія (8,8 % від загальної кількості іноземних туристів), Німеччина (17,5 %), Великобританія (21,2 %), Франція (5,3 %), Голландія (5,2 %), країни Скандинавії (7,5 %) та ін. держави ЄС. У цілому на країни Західної Європи припадає близько 85 % іноземних туристичних потоків у Грецію [3]. Така значна залежність Греції від європейського туристичного ринку, на думку експертів, пояснюється, по-

рівняно з дешевими туристичними послугами держави, можливістю вільного пересування в рамках Шенгенської зони, а також значним обсягом туристських обмінів із сусідніми країнами 1 та 2-го порядку [5]. Так, наприклад, за офіційною статистикою, у 2018 р. Грецію відвідали 2,5 млн німецьких туристів (на 8,6 % більше за попередній рік), які залишили прямі доходи в державу на суму понад 2 млрд євро (+ 4,6 %, порівняно з попереднім роком) [4]. Тому очевидним залишається те, що і в перспективі Греція всіляко сприятиме залученню на свою територію притоку саме європейських іноземних туристів, а не вихідців із менш багатих територій світу, уключаючи представників Африки, Азії, Океанії й Латинської Америки. Проте в умовах фінансово-економічної кризи Греція освоює й перспективні туристичні ринки. Так, наприклад, із кожним роком зростає число туристів у цю державу зі Східної Європи, Японії та Китаю, а також інших країн Азії, що віддають перевагу порівняно дешевому грецькому відпочинку. Це розширює географію споживання грецького туристичного продукту та стимулює нові потреби в послугах, інфраструктурних спорудах і видовищно-масових закладах. Згідно з науковими оцінками, основними туристично-рекреаційними районами Греції є Аттика, Кікладські острови, Додеканес (Південні Споради), Північні Споради, Самофракія (Фракія), Македонія, Епірус, Фессалія, Евбея, Центральна Греція, Іонічні острови, Пелопоннес, Крит [1]. Сьогодні Греція, незважаючи на всі економічні проблеми в країні, є одним із найрозвинутіших світових туристичних центрів. Найпопулярнішими серед туристів є такі міжнародні культурно-туристичні центри, як Свята Гора Афон, монастирі Метеори, Афіни, Салоніки, Дельфи, о. Крит, о. Родос, о. Міконос, о. Санторіні та інші. Сучасна економіка Греції, незважаючи на певні позитивні моменти поглиблення європейської інтеграції, перебуває в затяжній фінансово-економічній кризі. Це пов'язано з багатьма негативними наслідками її участі в європейській регіональній виробничо-господарчій конкуренції, а також відчувається небажаний вплив міжнародного кредитування та інвестування національних економік країн із боку міжнародних фінансових структур [6].

У рамках засідання Генеральної асамблеї Асоціації грецьких туристичних підприємств прем'єр-міністр Греції представив новий пакет заходів щодо стимулювання розвитку туристичної галузі, спрямованої на субсидування соціальних внесків Організацією трудових ресурсів і зайнятості Греції (OAED) для того, аби 50 тис. її безробітних могли отримати роботу в сезонних готелях у період із жовтня по квітень; скасування каботажних обмежень для круїзних суден; упровадження програм "Green Tourism", "Alternative Tourism", "Cooperate and Innovate", "Upgrade in Tourism", які стимулюватимуть розвиток туризму в країні; зменшення витрат на обслуговування картки VISA для туристів із нових ринків, що динамічно розвиваються, таких як Польща, Україна й Білорусь; лібералізацію ринку наземного обслуговування в усіх грецьких аеропортах; скасування зборів за посадку та паркування для літаків у всіх грецьких аеропортах, за винятком аеропорту Афіни "Елефтеріос Венізелос" тощо [4]. Серед основних перспектив сучасного розвитку туристичної галузі Греції, на нашу думку, слід указати на комплексне реформування туристичної сфери країни з урахуванням потреб відпочивальників різних соціальних і вікових груп населення; налагодження кваліфікованої підготовка гідів-перекладачів зі знанням багатьох мов та специфікою галузевого обслуговування в туризмі країни (знання мистецтва, архітектури, історії тощо); підвищення ефективності інформаційно-рекламної діяльності з метою створення комплексного туристичного продукту з доступністю його у використанні; політика здешевлення турів із метою освоєння нових регіональних ринків світу; розширення матеріально-технічної бази й інфраструктури туризму країни; правильне наукове та методичне забезпечення організації комплексних турів тощо. [3].

Отже, Греція — потужний туристичний центр європейського та світового рівня, яка має достатню кількість туристично-рекреаційних ресурсів для подальшого туристичного розвитку держави. Система забезпечення туристичних послуг у країні має низку проблем комплексного характеру, які потребують свого розв'язання задля вдосконалення міжнародного туристичного обслуговування. Вплив іноземного туризму на економіку Греції досить значний, він суттєво стимулює розвиток, насамперед, самих культурно-економічних центрів і територій, де розміщені видатні культурні пам'ятки держави, а також забезпечує умови виходу економіки країни із затяжної фінансової кризи, що потребує подальшої наукової уваги [4, с. 46].

Джерела

1. *Глушко А. А.* География туризма / А. А. Глушко, А. М. Сазыкин. Владивосток : Изд-во Дальневосточного ун-та, 2002. 270 с.
2. Греки хочуть перетворити свою країну на рай для туристів [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://newsradio.com.ua/2013_05_23/Greki-hochut-peretvoriti-svoju-kra-nu-na-raj-dlja-turist-v/
3. *Дарвіду К.* Розвиток туристичної галузі в Греції в період кризи 2009–2014 рр. // Вісник ТНЕУ. № 4. 2014. С. 141–154.
4. *Зоріна М.* Про Грецію з перших вуст // Європа. 2005. № 2. С. 43–48.
5. *Петрас Х.* Паломнический туризм в Греции [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://travel. vesti.ru/article_5341
6. Реформы в Греции дали первый зримый результа : страна переживает бум иностранного туризма [Электронний ресурс]. Режим доступа : http://bin.ua/news/foreign/world/145972-reformy-v-grecii-dalipervyj-zrimyj-rezultat.html
7. Туризм в Греции [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Туризм_в_Греции&oldid=87772407». Наук. вісник Східноєвропейського національного університету.

Ю. М. КИСІЛЬ

студентка V курсу, НН ІМВСН МАУП

А. І. ЛУКАШЕНКО

д-р істор. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В ШВЕЙЦАРІЇ

Розвиток туристичного бізнесу в умовах ринку вимагає чіткого ставлення до наявності рекреаційних ресурсів на певній території. Останнім часом спостерігається підвищений інтерес до такої форми туристичної діяльності, як екологічний туризм, який має зайняти відповідну нішу в туристичній індустрії світу [1]. Екологічний туризм (англ. ecotour, ecotourism) — порівняно нове поняття в туристичній діяльності. Основна причина виникнення екологічного туризму полягає в невідрегульованості відносин у системі "суспільство – природа" [1]. Сьогодні все більше туристів праг-

не відпочивати в екологічно комфортних умовах, спілкуватися з природою в процесі туристичних подорожей, тим самим знімаючи стрес повсякденного міського життя.

Яскравим прикладом саме розвитку і процвітання екологічного туризму є Швейцарія — одна з малих держав Європи. Ця невелика країна виконує помітну роль у розвитку світового екологічного туризму у світі [2].

Вигідне географічне положення, помірний клімат, велика кількість лісів і чисте гірське повітря сприяють розвитку курортної та рекреаційної діяльності в Швейцарії. Гірське розташування визначає і види програм, пропонованих туристам. Для любителів спокійного відпочинку — це озерні круїзи, поїздки по гірській залізниці, пішохідні прогулянки, гольф, сонячні ванни на льодовику. Оптимальні умови для зимового спорту сприяють тому, що багато швейцарських міст обиралися місцями проведення зимових олімпійських ігор і великих міжнародних змагань гірськолижників (Санкт-Моріц, Гарміш-Партенкірхен, Інебрук, Кортині-д'Ампеццо, Кранс-Монтана, Вербье).

Завдяки своєму становищу географічного центру Європи і специфіці своїх туристичних ресурсів Швейцарія приймає туристів як з північних, так і з південних регіонів Європи [4]. Особливо добре екологічні тури до Швейцарії продаються в Німеччині. Трохи менш популярні поїздки в цю країну у голландців, англійців, французів, бельгійців, італійців, американців. У Німеччині, Італії та Франції охоче купують тури до Швейцарії на один день або використовують її як транзитного пункту для поїздок в інші країни [5]. Варто зазначити, що саме екологічний туризм займає серйозне місце в економіці Швейцарії та за різними оцінками становить від 7 до 10 % всього валового національного доходу країни [6]. Тому будь-якого роду спад в туризмі або поява серйозних конкурентів, як це трапилося в 90-х роках минулого сторіччя в зв'язку з розвитком пляжного туризму країн середземноморського туризму, економіку Швейцарії відразу ж починає серйозно "лихоманити". Варто зазначити, що сфера екологічного туризму в Швейцарії не лише постійно розвивається, але і серйозно досліджується. Серед кількох навчально-дослідних центрів, існуючих в країні, покликаних "живити" індустрію туризму все новими і новими свіжими ідеями, виділяються Санкт-Галленська школа економіки та інститут дослідження туризму Бернського університету [6]. Багато в чому завдяки такій пильній увазі урядових, громадських та наукових організацій Швейцарія має прекрасний імідж гостинної і багатої різними видами відпочинку та розваг в країні, а тури до Швейцарії користуються незмінною популярністю.

Туристичні можливості цієї країни унікальні. Успіх Швейцарії як країни туризму визначається наявністю високоякісного сервісу, спокою, багатих екскурсійних можливостей. Влітку відпочиваючим пропонують катання на човнах, змогу верхової їзди на конях. У зимову пору гірські станції країни переповнені любителями гірськолижного спорту. Створено безліч гірськолижних трас різного рівня складності, підйомники, санні траси.

Протягом усього року туристи можуть здійснити різні пішохідні маршрути (сходження на вершини гір у супроводі досвідчених інструкторів), і навіть зіграти у теніс і сквош, стрибнути потім із парашутом, покататися на повітряних кулях. Екотуризм в Швейцарії не тільки дозволяє отримати необхідні знання для заощадження і захисту природних ресурсів, а також відчути глибоку подяку навколишнього світу, а й дає цілком відчутний економічний імпульс для поліпшення поточного становища. У Швейцарії не існує регіону, який би не прагнув розвивати у себе туризм в будь-якій формі. Найпопулярніші види туризму в Швейцарії розвиваються на базі гірських

курортів з прогулянками влітку і катанням на лижах взимку, озерних курортів, що пропонують водні види спорту [2].

Туристичні можливості цієї країни унікальні. Це країна, де збереглося ще мало місць із недоторканою природою, невеликих затишних міст, стародавніх звичаїв. Успіх Швейцарії як країни екологічного туризму визначається наявністю високоякісного сервісу, спокою, багатих природних можливостей.

Підсумовуючи, варто зазначити, що геотуристичне положення Швейцарії загалом є вигідним. Основною перевагою виступає велика кількість природних туристичних ресурсів, а саме: різноманіття ландшафтів та кліматичних умов, багатство флори й фауни, які позитивно впливають на розвиток екологічного туризму загалом [3].

Джерела

1. *Мальська М. П.* Країнознавство: теорія та практика: підручник / М. П. Мальська, Н. В. Антонюк, Ю. С. Занько та ін. К. : Центр учб. літ-ри, 2012. 528 с.
2. *Проніна Е.* Життя б'є ключом [Електронний ресурс]. Режим доступу: http: //www. archive. travel. ru-Switzerland-tourism. Html
3. Природные ресурсы Швейцарии [Електронний ресурс]. Режим доступу: http: //ocls. kyivlibs. org. ua/cbs/oleg/switzerland/_ru-prirodni_resursi. Htm
4. *Смаль І. В.* Туристичні ресурси світу. Ніжин: Вид-во Ніжин. держ. ун-ту ім. Миколи Гоголя, 2010. 336 с.
5. Tourism statistics [Electronic resource]. Access mode: http://ec.europa.eu/eurostat/ statistics explained/index.php/Tourism_statistics
6. UNWTO Tourism Highlights 2014 [Electronic resource]. Access mode: http://dtxtq 4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights14_en.pdf

Ю. Б. БАЗИШЕНА
студентка V курсу, НН ІМВСН МАУП

М. М. КРИВОБЕРЕЦЬ
канд. екон. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

РОЗВАЖАЛЬНИЙ ТУРИЗМ В ІТАЛІЇ: ІСТОРИЧНІ ТРАДИЦІЇ, СУЧАСНИЙ СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Італія — це країна південно-центральної Європи, кордони якої у формі витонченого чобота, простягаються від Альп на Півночі, до Середземного моря на Півдні. Історичні міста країни, всесвітньо відома кухня та географічна краса роблять її популярним місцем для понад 40 мільйонів туристів щороку. Італія — республіка з понад 60 мільйонами людей. Її столиця, Рим, є найбільшим містом країни.

П'ята країна у світі та третя в Європі за рівнем міжнародних прибуттів туристів, Італія щороку приваблює мільйони туристів завдяки захоплюючій культурі, відомій кухні, природним ландшафтам, художніми об'єктами художнього мистецтва,

прекрасними узбережжями і пляжами, хребтами гір та безцінними старовинними пам'ятками (яких збережено більше, ніж в інших країнах світу — загалом 55 пам'яток) [1].

В Італії є одні з найдавніших туристичних курортів у світі, ще з часів Римської Республіки — такі пункти, як Помпеї, Неаполь, Іскья, Капрі і особливо Бая, були популярними серед багатих римських суспільств. В даний час Помпеї є третім в Італії найбільш відвідуваним туристичним напрямком у світі, з понад 2,5 мільйонами туристів на рік.

Від мистецтва Леонардо да Вінчі до будинків моди в Мілані, культурний вплив Італії завжди був глибоким. На півострові розміщені залишки грецької, етруської та римської цивілізацій. Регіональні кухні країни надихають кухарів у всьому світі.

Проблеми розвитку розважального туризму в Італії: огляд останніх тенденцій.

Фінансовий нагляд Італії запровадив перехідні заходи для надання пільгових періодів та збільшення умов надання кредитів економічним секторам, що постраждали від COVID-19.

Більше 9000 готельних номерів доступні для використання у лікарняному плані надзвичайних ситуацій та відповідно до необхідних стандартів охорони здоров'я. Впроваджено канал звТязку з галузями торгівлі, регіонами та національними структурами з метою моніторингу економічного впливу на сектор та реагування на непередбачені ситуації.

На підставі попередніх заходів, викладених 28 лютого, 16 березня Рада міністрів затвердила подальші заходи у допомозі туризму та культурі, які доповнюють та посилюють заходи щодо туризму, що містяться у першому указі. Згадані заходи включають:

- надзвичайні надбавки для працівників туризму та культури: Працівники секторів туризму, культури, розваг, кіно та аудіо-візуального забезпечення отримуватимуть спеціальні надбавки для обмеження негативних наслідків обмежень через надзвичайну ситуацію з коронавірусом. Надбавки також поширюються на працівників, які не мають пільг на соціальне страхування;
- мережа соціального захисту та соціальної безпеки: Розширення мережі соціальної безпеки також на сезонних працівників у сфері туризму та розваг та заходи на користь авторів, художників, виконавців та агентів;
- підтримка підприємств культури, розваг та туризму: Призупинення утримання податкових платежів, внесків на соціальне страхування та соціальне забезпечення та внесків обов'язкового страхування для тих, хто керує або організовує театри, концертні зали, кінотеатри, художні чи культурні ярмарки чи заходи, музеї, бібліотеки, архіви, історичні місця та пам'ятники, бари, ресторани, термальні курорти, атракціони та тематичні парки, транспортні послуги, оренда спортивного та рекреаційного обладнання або споруд та обладнання для заходів та шоу, туристичні путівники та помічники;
- фонд надзвичайних ситуацій для сценічного мистецтва та кіно: Створення фонду надзвичайних ситуацій для живої розваги, кіно та аудіо-візуального. 130 мільйонів євро на 2020 рік для підтримки операторів, авторів та виконавців, які постраждали від заходів, прийнятих для надзвичайних ситуацій COVID-19, та інвестицій, спрямованих на активізацію цих секторів. Порядок розподілу та розподілу ресурсів буде встановлено наказом Міністерства культурної спадщини та діяльності та туризму з урахуванням негативного впливу на бенефіціарів, спричиненого заходами щодо стримування зарази COVID-19;

- ваучери на квитки в кіно, театри, музеї та концерти: Повернення коштів за путівки, вже надані за туристичні та туристичні пакети, анульовані внаслідок надзвичайної ситуації COVID-19, також продовжується на квитки на шоу, кінотеатри, театри, музеї та інші культурні об'єкти;
- ваучери також для готелів: повернення коштів за путівки, вже надані за поїздки та туристичні пакети, скасовані внаслідок надзвичайної ситуації Covid-19, також поширюється на договори проживання, а отже, також охоплює готелі та інші засоби розміщення;
- відновлення іміджу Італії у світі: Підготовка надзвичайної кампанії з просування Італії у світі також з туристичними та культурними цілями. Більше того, спеціальна компенсація у розмірі 600 євро за березень буде надана сезонним працівникам туризму, які втратили роботу внаслідок корона вірусу[2].

Перспективи розвитку розважального туризму в Італії

Основні перспективи розвитку розважального туризму в Італії представлені у Стратегічному плані з туризму, підготовленому Постійною комісією з просування туризму, за координації Генерального директорату з питань туризму Міністерства спадщини, культурної діяльності та туризму, пропонує можливість реалізувати в повній мірі стратегію забезпечення Італія з єдиним баченням туризму та культури, задовольняючи тим самим необхідність зосередити політику розвитку країни на туризмі. Завдання підготовки Плану було покладено законом (ст. 4 DM 8/8/14) на Постійний комітет з питань сприяння туризму, що складається з 39 членів, включаючи представників установ, центральних та територіальних адміністрацій, а також усіх асоціацій найбільш представницьких категорій. План визначає стратегічні цілі розвитку туризму відповідно до статті 117 Конституції, тим самим підтверджуючи основну роль, яку відіграє регіональна влада у фундаментальному виборі та у здійсненні дій.

Дії річних планів будуть постійно відстежуватися, щоб дозволити оцінювати як прогрес, так і наслідки, а також адаптувати зміст та інструменти Плану до змін у опорній ситуації, нових можливостях або критичних питаннях. Таким чином створюється механізм участі та постійної ітерації, тобто повторення/перегляд політичного процесу, який орієнтований на досягнення сформульованого бачення.

Винятковий міжнародний імідж країни залишається головним фактором сприяння розвитку туризму в Італії. Дешеві авіарейси, квитки залізничного сполучення, компанії надання послуг гідів, що спілкуються всіма мовами світу, міжнародні фінансові установи, що займаються кредитними картками, в яких змінювати валюту простіше і зручніше, ніж будь-коли в історії — все це загалом значною мірою посприяло туризму в Італії [3].

Джерела

1. *Formica, S., & Uysal, M.* (2006). Destination attractiveness based on supply and demand Evaluations: An analytical framework. Journal of Travel Research, 44(4), 418–430. https://doi.org/10.1177/0047287506286714
2. OECD (2020). Tourism Policy Responses to the coronavirus (COVID-19). Official website. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=124_124984-7uf8nm95se&title=Covid-19_Tourism_Policy_Responses.
3. The Strategic Plan for Development of Tourism (2017). Official website. 106 p.

С. В. ПЛАХОТНІК
магістр кафедри публічного адміністрування МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
наук. керівник, д-р наук з держ. упр., доц.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕДИЧНОГО ТУРИЗМУ У XXI СТОЛІТТІ

Для аналізу політики в галузі охорони здоров'я важливою є така ієрархічна рамка, що охоплює чотири рівні в будь-якій системі охорони здоров'я: системний (регулювання та фінанси), програмний (системні пріоритети), організаційний (управління сервісом) та інструментальний (клінічний інтерфейс з пацієнтами) [1]. Основні системні питання не дають підстав стверджувати про сповільнення економічної лібералізації, тому країни все більше будуть звертати увагу на міжнародну торгівлю послугами. Це відобразиться на вартості, якості та своєчасності послуг. Для експорту послуг це матиме форму передачі технологій, підвищення кваліфікації. Країни продовжують оцінювати свої позиції щодо лібералізації торгівлі в галузі охорони здоров'я, як частини більш широких двосторонніх, регіональних та багатосторонніх торгових угод.

Проте у окремих країнах розвиток інфдустрії для медичних туристів стає потенційно дисфункціональним для місцевого населення, коли держава інвестує у комерціалізацію послуг за рахунок відведення ресурсів від місцевого населення.

На даний момент немає узгоджених міжнародних стандартів для оцінки, забезпечення якості та безпеки медичних працівників туризму, крім етичних. Звідси, складно вести мову про усі наслідки розвитку медичного туризму, в тому числі і негативні. Відтак, потребують документації судові справи на тему торгівлі послугами охорони здоров'я. Перш ніж розглянути будь-яке регулювання, потрібно більше інформації та наукового розуміння.

Одним із інструментів вирішення проблем, пов'язаним із регулюванням ринку медичного туризму, на нашу думку, може стати сприяння діалогу між зацікавленими сторонами на національному та міжнародному рівнях. Національні держави мають сприяти створенню конструктивних та інтерактивних стосунків у державному та приватному секторах, продовжувати розвивати потенціал на національному рівні для потенційних можливостей/викликів і суттєво здійснювати вплив на справедливий розподіл медичних ресурсів. Також потребує чіткого визначення суб'єкт, відповідальний за стан пацієнта у разі ускладнень.

Напрямки медичного туризму розробляються переважно з економічних причин різного характеру. Малайзія пропонує цінність для грошовий досвід, в той час як Сінгапур підкреслює їх досконалі медичні технології. Індія унікально позиціонує себе з цілісними медичними послугами, а послуги Таїланду гостинністю не відповідають його конкуренти в регіоні. Виходячи з проаналізованих емпіричних даних, можемо зробити висновок про тенденцію стабільного зростання масштабів медичного туризму, що, відтак, зумовлює потребу його розгляду у розрізі його соціального значення, що набуватиме більшої ваги. Це зумовлює потребу відпо-

відних політико-правових заходів зі сторони національних урядів та міжнародної спільноти.

Масовізація медичного туризму призводить до низки викликів, але й переваг одночасно, як для держав, громадяни яких їдуть лікуватися за кордон, так і для країни-реципієнта медичних туристів.

Тенденція до масифікації медичного туризму при одночасному зростанні якості наданих послуг з охорони здоров'я зумовлює потребу переоцінки його зростаючого значення для розвитку людського капіталу країни, громадяни якої покращили рівень свого здоров'я за кордоном. Це впливає на покращення фізичного самопочуття громадян, їхньої економічної активності, зменшує навантаження на соціальну функцію держави у випадку, якщо без отриманого за кордоном лікування значна частина громадян повністю або часткового втрачала працездатність. Також розвиток медичного туризму, наприклад, у випадку елективних хірурічних втручань, зменшує навантаження на національні системи охорони здоров'я, черги на певні операції, роблячи їх більш доступними для широкого загалу у національних державах. Поки немає релеватних емпіричних даних, однак, міркуючи над дослідженнями сучасних теоретиків є підстави говорити, що більша доступність якісних послуг охорони здоров'я для більшого числа людей, в тому числі завдяки розвитку медичного туризму, суттєво сприяє прогресивному розвитку людського капіталу у національному масштабі.

Відтак, у політиці розвинених країн світу, громадяни яких у значній кількості стають та ставатимуть надалі медичними туристами варто надати державної ваги подальшому зростанню галузі медичного туризму. Це передбачає, зокрема, активну участь у стандартизації якості надання послуг охорони здоров'я медичним туристам, за універсальними підходами ліцензування діяльності закладів, установ охорони здоров'я, напрацювання прецедентів вирішення питань захисту прав споживачів на послуги належної якості. Як було з'ясовано у ході дослідження, значна кількість пацієнтів з поверненням на батьківщину можуть відчувати ускладнення після медикаментозного лікування за кордоном, що робить актуальним питання котролю якості наданих медичним туристам послуг (в тому числі, на міжнародному рівні) та організації системи нагляду та пост-операційної підтримки медичних туристів у країнах їх постійного проживання [2].

Країни-реципієнти медичного туризму отримують вигоду від розвитку медичного туризму, що відображається у прямих фінансових інвестиціях, створенню нових робочих місць, розвитку нових технологій та інноваційних розробок, підвищення рівня кваліфікації місцевих фахівців сфери охорони здоров'я. Проте, вирішення потребує швидка тенденція відтоку кращих лікарів із публічного у високооплачуваний приватний сектор популярних для медичних туристів країн. Маючи бідні та недостатньо розвинені публічні системи охорони здоров'я, подальший розвиток медичного туризму може суттєво послабити кадровий потенціал цих систем. Відтак, потребує врегулювання питання соціальної значущості новітніх розробок у приватному секторі охорони здоров'я держави для забезпечення благополуччя її громадян, в тому числі, через застосування окремих з них (зі збереженням усіх прав розробників) у публічному секторі.

Заслуговують на увагу проведення у країнах-реципієнтах медичних туристів національних програм послідовного розвитку публічних систем охорони здоров'я.

Досі є суттєві відмінності в термінологічних підходах до розуміння медичного туризму. Така ситуація різного розуміння змісту понять ускладнює не лише стандартизацію якості наданих послуг у глобальному масштабі, а й захист прав споживача-громадянина іншої країни у випадку послуг неналежної якості. Це також

ускладнює компаративний аналіз стану медичного туризму у різних країнах світу та інкорпорування статистичних даних різного характеру з цього приводу.

Міжнародним організація та національним урядам варто врахувати потребу комплексних та систематичних досліджень відповідно до різної проблематики, що охоплює тема медичного туризму. Причому, наявність релевантних емпіричних даних про стан розвитку цієї галузі у світі сприятиме не лише зростанню його соціально значимих наслідків медичного туризму, а й вирішення таких загроз, як розростання "чорного ринку" трансплантації органів. Проте варто передбачити врахування того моменту, що низка пацієнтів бажатимуть приховати факт свого лікування за кордоном, якщо отримані ними послуги не вітаються на їх батьківщині.

Джерела

1. *Frenk, J.* (1994), Dimensions of health system reform. Health Policy, 27, 19–34.
2. *Smith, E., Behrmann, J., Martin, C. & Williams-Jones,* B. (2010), Reproductive Tourism in Argentina: Clinic Accreditation and its Implications for Consumers, Health Professionals and Policy Makers. Developing World Bioethics, 10, 59–69.

С. М. САДОВОЙ
канд. юрид. наук,
доц. кафедри адміністративного, фінансового та банківського права ННІМЕВ

ГРОМАДСЬКИЙ БЮДЖЕТ, ЯК ІНСТРУМЕНТ Е-УРЯДУВАННЯ

У 2015 році м. Києві вперше в Україні реалізовано проект "Відкритий бюджет", який передбачає: відкритий доступ до інформації; контроль влади; підвищення рівня комфорту киян. Також було запроваджено проект "Система електронних закупівель" для одержувачів та розпорядників коштів бюджету міста Києва. Було розроблено інтернет портал http://new.kievcity.gov.ua/, метою якого є забезпечення надання об'єктивної інформації про діяльність Київської міської державної адміністрації, результати виконання бюджету м. Києва, соціально-економічні показники розвитку міста, фінансово-економічні результати діяльності комунальних підприємств та бюджетних установ міста Києва.

Сьогодні столична влада показує приклад у втіленні змін в Україні, спрямованих на реалізацію ідей прозорості, відкритості та підзвітності органів влади перед громадянами та іншими зацікавленими сторонами. Один із кроків в плані публічної відкритості є підготовка комплексних Щорічних звітів міста Києва та запровадження системи щорічного публічного звітування за прикладом передових світових міст. Під час підготовки першого аудиторського Річного звіту столична влада ставила перед собою завдання охопити всі найважливіші сфери життя міста, оцінити ефективність реалізації запланованих ініціатив протягом звітного періоду та надати громадянам повну та вичерпну інформацію за результатами діяльності Київської міської державної адміністрації за рік. Метою публічного звітування міста Києва є надання всім зацікавленим сторонам об'єктивної та зрозумілої інформації про діяльність Київської міської державної адміністрації за звітний період, соціально-економічні показники розвитку міста, результати виконання бюджету міста Києва за звітний період, фінансово-економічні результати діяльності комунальних підприємств та бюджетних установ міста Києва за звітний період..

Основними особливостями формування дохідної частини проекту бюджету міста Києва складають:

1. зарахування 40 % податку на доходи фізичних осіб, оподаткування пасивних доходів фізичних осіб, запровадження прогресивної моделі оподаткування доходів фізичних осіб;
2. зарахування плати за надання адміністративних послуг;
3. зарахування 10 % податку на прибуток підприємств (окрім податку на прибуток підприємств державної власності);
4. зарахування 80 % екологічного податку (крім екологічного податку, що справляється за утворення радіоактивних відходів);

5. зарахування податку на майно, до складу якого входять: податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки; транспортний податок; плата за землю;
6. зарахування єдиного податку.

Зберігається соціальна спрямованість Програми економічного і соціального розвитку м. Києва та передбачений подальший розвиток міського господарства. Реалізація завдань та заходів Програми економічного і соціального розвитку м. Києва надає можливість вирішити низку нагальних проблем соціально-економічного розвитку м. Києва. Планується провести будівництво, реконструкцію, капітальний ремонт понад 1200 об'єктів у всіх районах міста Києва.

Станом на квітень в Голосієвському районі було реалізовано такі проєкти Громадського бюджету:

- проєкт № 292 Облаштування ігрового майданчика ДНЗ № 389;
- проєкт № 564 Обладнання для актової зали школи № 130;
- проєкт № 570 Нове обладнання для кабінетів інформатики школи 130;
- проєкт № 1111 Нова огорожа для Закладу освіти № 15;
- проєкт № 1259 Безпечні тренування спортсменів секції велоспорту КДЮСШ-15;
- проєкт № 1260 комфортні умови тренувань на футбольних полях КДЮСШ-15;
- проєкт № 1285 Зелена територія комфорту теремківського озера;
- проєкт № 1395 Азбука хореографії;
- проєкт № 1419 Спортивна площадка ліцею № 227;
- проєкт № 1751 Інтерактивний комплекс для Школи № 92;
- проєкт № 1840 Сучасна оргтехніка для Спеціалізованої школи № 165;
- проєкт № 1856 Оснащення фізичного кабінету в СШ № 92 ім. Івана Франка;
- проєкт № 2014 Магія хімії;
- проєкт № 1152 Благоустрій шкільного подвір'я ліцею "Голосіївський" № 241 міста Києва;
- проєкт № 1154 Вивільнення від автомобілів пішохідної зони біля станції метро Теремки;
- проєкт № 1271 Ремонт спортивної зали в Спеціалізованій школі №112 ім. Тараса Шевченка;
- проєкт № 1307 Сучасний харчоблок для Спеціалізованої школи № 112 ім. Тараса Шевченка;
- проєкт № 1400 Дітям Голосієва — сучасне обладнання;
- проєкт № 2061 Evorank у Ліцеї № 227 імені М. М. Громова.

Як бачимо, впровадження громадського бюджету та звітності є підвалинами успішного е-урядування. Це сприяє передбаченню наявності (початкового) фінансування, розбудові навичок та культурі державної служби, залученню громадськості. Встановлення чіткої відповідальності та реалістичних критеріїв розвитку е-уряду так само як і прозорого контролю цих критеріїв, є важливим фактором кінцевого успіху та побудови загальної прозорої та надійної основи в державному секторі.

Джерела

1. http://new.kievcity.gov.ua/,
2. https://golos.kyivcity.gov.ua/content/realizaciya-proiektiv-gromadskogo-byudzhetu.html

Л. О. ГОЛОВКО
канд. юрид. наук, доц., НУБіП, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПОЛЬЩІ

Для реформування вітчизняного законодавства у сфері оподаткування сільськогосподарської діяльності корисним є вивчення досвіду зарубіжних країн в даній сфері, який виправдав себе на практиці. Однією з таких країн є Польща, яка є лідером за виробництвом сільськогосподарських товарів в ЄС, а за обсягом виробництва жита вона посідає перше місце у світі. В рамках Європейського Союзу Польща також займає перші місця у виробництві картоплі, цукру, свиней та молока. Наявний також значний обсяг виробництва фруктів (яблук, полуниці, малини, смородини) та овочів (цибуля, капуста, цвітна капуста) [1]. Одним із чинників такого успіху є вдала система оподаткування сільськогосподарської діяльності в країні, яка має свою специфіку порівняно з іншими членськими країнами ЄС.

У Польщі діє пільгова система оподаткування сільського господарства, спрямована на зменшення податкового навантаження на цей сектор. Доходи фермерських господарств не оподатковуються за загальною системою оподаткування прибутку, оскільки законодавство побудоване таким чином, що приблизно 95 % фермерів звільняються від сплати податку на прибуток. Невелика кількість фермерів, що виробляють конкретну продукцію, платять податок на прибуток, розрахований на основі середніх норм виробництва або на основі розрахунку фактичних витрат. У Польщі сплачувати податок на доходи фізичних осіб зобов'язані лише ті фермери, які займаються одним з конкретних видів господарської діяльності, наприклад, тепличним господарством, вирощуванням птиці, вирощуванням грибів, бджільництвом, свинарством, хутряним виробництвом або розведенням шовкопрядів. Цю конкретну сільськогосподарську продукцію виробляє лише близько 2–5 % фермерів, а це означає, що переважна більшість польських фермерів не платить податок на прибуток. Також у випадку отримання субсидій з ЄС, польські фермери не повинні платити з них податки [2].

Податки на сільськогосподарську власність розраховуються виходячи з встановленої ціни за одиницю жита, помноженої на площу фермерського господарства. Ці податки нижчі, ніж звичайний податок на майно, і фермери можуть бути звільнені від сплати податків за рахунок збільшення розміру фермерських господарств. Більшість фермерів використовують схему фіксованої ставки, а не звичайний режим ПДВ.

Податки на майно отримане у спадщину або землю сільськогосподарського призначення і будівлі, право власності на які набуваються на підставі договору дарування не обкладаються податком, і податки не стягуються, коли право власності на сільськогосподарські землі передається між поколіннями у випадку виходу фермера на пенсію. Знижки на акцизний податок на паливо, що використовується в сільському господарстві, є значними, і в 2018 році ці знижки складали 216 мільйонів євро [3].

Фермери та члени їх сімей платять менші внески в рамках спеціальної схеми соціального страхування, ніж вони робили б в рамках звичайної системи соціального забезпечення, і мають право на отримання аналогічних виплат. Ці виплати в

основному фінансуються державою. Польські фермери використовують сільськогосподарський фонд соціального забезпечення. Спочатку фонд був створений для забезпечення пенсій для фермерів за віком. Внески, що сплачуються фермерам, становлять лише незначну частину доходу фонду. Понад 90 % фінансування надходить до фонду безпосередньо з державного бюджету. Усі поляки, які володіють понад 1 гектаром земель сільськогосподарського призначення або лісів, можуть зареєструватися в сільськогосподарському фонді соціального забезпечення замість використання звичайної системи соціального забезпечення [4].

Землі сільськогосподарського призначення звільнені від податку на нерухомість. Сільськогосподарські землі, площа яких перевищує один гектар, оподатковуються сільськогосподарським податком. При обчисленні податку використовуються коефіцієнти залежно від родючості ґрунту, розмежовується рілля, луки та пасовища, існує чотири зони залежно від економічних та виробничих кліматичних умов, десять класів використання та чотирнадцять класів типів ґрунтів. Класифікація землі визначається Міністерством фінансів Польщі. Більшість орних земель середньої якості [5].

Таким чином, можна зробити висновок, що законодавство Польщі містить низку податкових пільг для виробників сільськогосподарської продукції, а також має значні відмінності від законодавства інших країн ЄС в даній сфері.

Джерела

1. Statistics Poland. Agriculture. Poland. URL: https://stat.gov.pl/en/topics/agriculture-forestry/
2. Hennie van der, Veen Harold van der, Meulen Karel van Bommel, Bart Doorneweert. Exploring agricultural taxation in Europe. URL: https://www.researchgate.net/publication/283224346_Exploring_agricultural_taxation_in_Europe
3. OECD Library. Chapter 31. Poland. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae5982d2-en/index.html?itemId=/content/component/ae5982d2-en
4. *Picková A., Vilhelm V.* Zdanění a sociální zabezpečení v zemědělství — srovnání situace ČR a vybraných států. URL: https://www.uzei.cz/data/usr_001_cz_soubory/studie097.pdf
5. Taxes of owning the property. URL: https://www.podatki.gov.pl/en/stay-in-eu/taxes-of-owning-the-property/

О. В. ЖИЛІН

аспірант кафедри глобальної економіки НУБіП, Україна

ЕФЕКТИВНЕ ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ

Теперішнє становище навколишнього середовища, розвиток екологічних проблем природи та інші негативні наслідки антропогенного впливу в ноосфері створюють загрози для суспільства у майбутньому. Родючість є комплексом властивостей ґрунту, які визначають обмін елементів та енергії з культурними рослинами, підґрунтям, атмосферою, поверхневими і ґрунтовими водами, ґрунтовими мікроорганізмами і тваринами. Екологічні проблеми є наслідком та результатом екологічної

ситуації внаслідок діяльності людини, що впливає на взаємодію компонентів природи, існування людства, стабільному розвитку країни чи її регіону. Покращення властивостей землі здійснюється в процесі вдосконалення земельних відносин, науково-технічного прогресу, процесу обробітку ґрунту і вирощування сільськогосподарських культур, використання історичного досвіду. Під впливом цих факторів не тільки зростає родючість ґрунту, але і якісно змінюються його початкові властивості [3, с. 25].

Земля завжди займала важливе місце в житті та діяльності українського суспільства. Це є доведеним історичним фактом, який не потребує підтвердження. Внаслідок цього формується необхідність аналізу існуючої практики використання земельних ресурсів, а саме реалізація органами влади прогресивних ідей науковців, що відповідають стратегічному курсу земельної реформи в Україні. Кінцеві результати можуть бути досягнути лише через системне управління земельними ресурсами, яке буде здійснено через створення умов раціонального використання та охорони земель [8, с. 32].

Державна політика, спрямована на високотехнологічне екологобезпечне землекористування, яка відповідає характеру регульованої, соціально орієнтованої ринкової економіки, має стати фундаментом управління земельними ресурсами [2, с. 16].

Щоб зменшити вплив та значення в управлінні земельними ресурсами, відповідальні за це органи влади розглядають нинішні проблеми через призму недосконалості макроекономічної політики, а позиції науковців не враховують взагалі. Відповідна стратегія суперечить інтересам різних категорій суспільства та держави в цілому.

Вибір раціонального співвідношення угідь та посівних площ, організації території створять умови для збереження і відтворення родючості фунтів, відновлення продуктивності еродованих та інших деградованих земель, що дозволить реалізувати екологобезпечне землекористування. З економічної точки зору, землекористування є суспільними відносинами, які пов'язані з експлуатацією землі, а з юридичної точки зору - порядок використання землі [4, с. 28].

Вивчення базових основ управління земельними ресурсами підтверджує необхідність проведення змін в оновленні системи. Земля потребує наукових підходів щодо механізму управління, так як діюча система визначає ірраціональний шлях розвитку. Підтвердженнями цього можуть бути наслідки екологічного, економічного та соціального становища суспільства. Таким чином, всі проблеми в процесі у землекористуванні є складовими елементами недосконалої системи управління [10, с. 68].

Система управління земельними ресурсами є комплексом причинно-наслідкових зв'язків між підсистемами й принципом зворотнього зв'язку. Відповідно до цього управління виходить за власні кордони, поєднується з сільським господарством, окремими галузями та з АПК. Одним з ключових науково-методологічних принципів управління земельними ресурсами є форми управління. Форма представляється в якості методу реалізації змісту, його внутрішня побудова та зовнішнє представлення. Форми управління — організація найвищих органів державної влади та порядок їх утворення [1, с. 25].

З метою нівелювання пропагандистського змісту державного управління, необхідно поширювати місцеве управління, де найнижчою ланкою має бути внутрішньогосподарське управління земельними ресурсами, яке формується власниками землі й землекористувачами. Для реалізації цієї діяльності держава має передати частину власних повноважень регіонам. Органи місцевого самоврядування мають сформувати концепцію землекористування, готувати бюджет, направляти фінанси на реалізацію земельної реформи, виконання робіт з екологізації землекористування [3, с. 18].

Екологізація землекористування є стратегічним процесом. Трансформація сфери використання ресурсів має бути направлена на зменшення екодеструктивного впливу на організацію безпечних умов якісного життя людини. Наприклад, розмір земельного податку може бути диференційованим, якщо власник або користувач землі збільшив або зменшив кількість робочих місць, покращив родючість фунту, сформував умови для екологобезпечного землекористування, виробництва екологічно чистої продукції [6, с. 14].

Майбутній розвиток землекористування має включати думки представників місцевих громад в рамках правової сфери, що дозволить розділити права та обов'язки землевласників і землекористувачів, а також тих, хто має владні повноваження. В основному, це може стосуватися місцевих органів влади [9, с. 12].

Збереження продуктивних земель та збільшення родючості ґрунтів є фундаментом високоефективного й конкурентоспроможного аграрного виробництва. Це також стосується вирішення продовольчого завдання та забезпечення відповідного рівня екологічної безпеки держави [7, с. 48].

Науковці довели, а практика підтвердила, що розвиток будь-яких територій чи адміністративно-територіальних утворень прямо залежить від рівня використання земельних ресурсів. Рівень використання земельних ресурсів як основного засобу виробництва має вагомий вплив на територіях, де переважає виробництво сільськогосподарської продукції.

Джерела

1. *Воронкова В. Г.* Нова парадигма філософії економіки XXI століття. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2011. № 46. С. 19–32.
2. *Гальчинський А. С.* Глобальні виклики: сучасність і майбутнє. Економіка ринкових відносин. 2008. № 2. С. 5–21.
3. *Гражевська Н. І.* Еволюція сучасних економічних систем: навч. посіб. К., 2011. 286 с.
4. *Діброва А. Д.* Державне регулювання сільськогосподарського підприємництва. К., 2011. 535 с.
5. *Коваленко Л. І.* Актуальні питання сучасного природознавства: навч. посіб. Біла Церква, 2008. 215 с.
6. *Мартин А. Г.* Регулювання ринку земель в Україні: наук. монографія. Київ: Аграр Медіа Груп, 2011. 252 с.
7. *Сафонова В. І.* Формування ринку земель в аграрному природокористуванні та його інфраструктури // Економіка АПК. 2009. № 4. С. 45–51.
8. *Шинкарук Л. В., Бевз І. А., Барановська І. В.* Структурні трансформації в економіці України: динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток: наукова доповідь / За ред Л. В. Шинкарук. К., 2015. 304 с.
9. *Уланчук В. С.* Шляхи підвищення ефективності використання земельних ресурсів у сільськогосподарських підприємствах регіону / В. С. Уланчук, Л. П. Альошкіна // Економіка АПК. 2009. № 9. С. 10–14.
10. *Яценко О. М.* Глобалізаційні детермінанти розвитку сировинних ринків // Міжнародна економічна політика. 2013. Вип. № 2 (19). С. 63–95.

Б. О. ХРАНОВСЬКИЙ
магістрант, Е-8-19- М1ООП (2.0 з), МАУП

М. І. КОВАЛЬ
наук. керівник, канд. екон. наук, проф., МАУП

ГОТІВКОВІ РОЗРАХУНКИ ПІДПРИЄМСТВА

Готівкові розрахунки на даному етапі розвитку світового господарства є невід'ємною частиною його функціонування. Це так звана цілісна система, складова загальної національної грошової системи. В ході становлення ринкових відносин і відповідної трансформації грошової сфери економіки посилюється значення і роль готівкових розрахунків як важливого самостійного відособленого об'єкта економічних відносин, а відповідно й окремого дослідження економічної науки.

Кошти присутні на початковому і кінцевому етапах облікового циклу, що включає придбання товарів, виробництво продукції, виконання робіт, надання послуг, а також їхній продаж і одержання виторгу.

В умовах ринкової економіки найбільше ліквідна частина майна організації — кошти, представляють її робочий капітал. Від його розміру і чіткої постановки бухгалтерського обліку залежить фінансова стійкість фірми, її платоспроможність.

Організація грошового обігу на підприємствах контролюється і регламентується. Від своєчасного і якісного внутрішнього контролю залежить не тільки схоронність коштів засновників, але і кредитоспроможність підприємства. Внутрішній контроль включає не тільки бухгалтерський облік, а усю фінансово-господарську діяльність структурних підрозділів і підприємства в цілому. Контроль спрямований на постійне удосконалювання господарських процесів, що є життєвою необхідністю сучасного підприємства.

На сучасному етапі, коли у більшості підприємств грошових активів не вистачає, здатність підприємства виживати напряму залежить від уміння управляти грошовими потоками. До останнього часу управлінню грошовими активами у вітчизняній практиці не приділялося достатньої уваги. Але цей вид активів є найобмеженішим в сучасних умовах, і управління ним безпосередньо впливає на розвиток підприємства і формування кінцевих результатів його господарської діяльності. Тому грошові активи потребують посиленої уваги до себе з боку керівних органів підприємства. Управління ними ґрунтується на даних обліку через організацію і контроль за рухом грошових потоків, а також запасів грошових активів із точки зору ефективності платежів і оптимального забезпечення операційної діяльності підприємства фінансовими ресурсами.

Оскільки готівкові розрахунки мають вирішальне значення у здійсненні народногосподарського обороту, необхідний контроль за станом розрахунків, законністю проведення грошових операцій, правильним оформленням розрахункових документів та вчасністю їх проходження.

У сучасних умовах досить чітко проявилися основні проблеми подальшого розвитку системи готівкових розрахунків у народному господарстві України, що вимагають:

- оптимізації форми і способів готівкових розрахунків, їх організації; вибір більш раціональних у певних економічних умовах форм розрахунків, якій давали б найбільший ефект;
- підвищення самостійності господарських суб'єктів за умови досконалної організації і здійснення готівкових розрахунків у господарському обороті, грошова відповідальність підприємств недоодержанням грошових коштів після відправлення товарів чи надання послуг вимагає, щоб ці ж підприємства мали право вільно діяти в сфері готівкового обігу;
- постійний пошук нових механізмів організації готівкових розрахунків, які дозволили б на економічній основі подолати кризові явища і процеси в грошовій сфері.

Система готівкових розрахунків має бути найтіснішим чином пов'язана з реальним товарним оборотом. Тільки за такої умови забезпечуватиметься безперебійний кругообіг коштів господарських суб'єктів і, як результат, розвиватиметься та якісно вдосконалюватиметься виробництво.

Нормалізація системи готівкових розрахунків сприятиме становленню нормальних ринкових відносин. Проблема органічного зв'язку системи готівкових розрахунків з ринковим середовищем, що формуються у вітчизняному народному господарстві, набуває сьогодні особливої актуальності.

Основним джерелом фінансових ресурсів на діючих підприємствах виступає вартість реалізованої продукції, різні частини якої в процесі розподілу виторгу.

На діючих підприємствах основними джерелами формування фінансових ресурсів є: прибуток і амортизаційні відрахування. Поряд з ними джерелами фінансових ресурсів виступають: виторг від реалізації вибулого майна, різні цільові надходження, оплата змісту дітей у дошкільних установах, мобілізація внутрішніх ресурсів у будівництві та ін.

В умовах ринкової економіки найбільше ліквідна частина майна організації — кошти, представляють її робочий капітал. Від його розміру і чіткої постановки бухгалтерського обліку залежить фінансова стійкість фірми, її платоспроможність. Завданнями обліку коштів є:

1. повна і своєчасна реєстрація операцій, пов'язаних із рухом робочого капіталу в касі і на рахунках у банках;
2. контроль за наявністю коштів, їхньою цілістю і цільовим використанням;
3. повне, своєчасне і правильне відображення в облікових регістрах поточних операцій по надходженню і вибуттю даного капіталу;
4. контроль за дотриманням розрахунково-платіжної і кошторисної дисципліни;
5. контроль за своєчасністю повернення в банк сум, не використаних по призначенню відповідно до виділених лімітів і кошторисів;
6. правильне і своєчасне проведення інвентаризації касової готівки, операцій по рахунках у банках і відображення її результатів в обліку.

Вирішення цих завдань багато в чому залежить від чіткого дотримання таких основних принципів в обліку коштів:

1. вільні кошти повинні зберігатися тільки в банку, а їх видача і використання здійснюються відповідно до цільовим призначенням;
2. платежі здійснюють у безготівковому порядку після відвантаження товарно-матеріальних цінностей, виконаних робіт і наданні послуг або одночасно з ними. Попередня оплата припускається лише у випадках передбаченим законодавством і обліковою політикою організації;

3. платежі здійснюються за згодою (акцептом) платника або по його дорученню, без згоди — тільки у випадку передбаченим чинним законодавством;
4. платежі здійснюються за рахунок власних коштів платника або за рахунок кредитів банку;
5. списання з рахунку коштів в обсязі, достатнім для задоволення всіх пред'явлених до організації вимог, здійснюється в порядку надходження розпоряджень клієнта й інших документів на списання;
6. недостатність коштів на рахунку організації для задоволення всіх пред'явлених вимог обумовлює списання цих засобів шляхом застосування встановлення черговості платежів.

Погашення вимог у порядку календарної черговості надходження документів передбачає задоволення цих вимог шляхом списання коштів, що відноситься до однієї черговості.

До рахунків обліку коштів, розрахунків і інших активів відносяться:

- рахунку обліку коштів і їхніх еквівалентів;
- рахунку обліку боргових прав підприємства;
- рахунок обліку витрат майбутніх періодів.

Грошові кошти підприємства підрозділяються на два види:

1. кошти в касі підприємства;
2. кошти на рахунках у банках:
   1. поточні рахунки в національній валюті відкриваються юридичним особам в установах банків для зберігання вільних коштів і ведення безготівкових розрахунків у національній валюті;
   2. поточні рахунки в іноземній валюті, призначені для збереження вільних коштів і здійснення безготівкових розрахунків в іноземній валюті;
   3. спеціальні рахунки для безготівкових розрахунків з контрагентами (рахунок акредитива, рахунок лімітованої чекової книжки);
   4. спеціальні рахунки для бюджетного фінансування і цільових надходжень (бюджетні рахунки для цільових заходів);
   5. позикові рахунки, що відкриваються для обліку позик шляхом оплати розрахункових чи документів перерахування позикових коштів на поточні, акредитивний чи інші рахунки відповідно до умов кредитної угоди;

Розрахунки являють собою систему грошових відносин, яка грунтується на господарському розрахунку, суворому виконанні договорів та додержанні фінансової дисципліни. розрахунки здійснюються готівкою і в безготівкових формах. Розрахунки готівкою здійснюються при купівлі дрібних господарських речей, виплаті заробітної плати, оплаті витрат на відрядження тощо.

Отже, майже весь платіжний оборот, як по товарних, так і по всіх інших операціях, охоплюється безготівковими розрахунками. Установи банку здійснюють безготівкові розрахунки у нормах, встановлених Національним банком України, а також прийнятих у міжнародній банківській практиці.

Необхідно наголосити на тому, що система безготівкових розрахунків сприяє зміцненню договірної дисципліни, прискоренню оборотності оборотних засобів, ефективному використанню коштів і посиленню контролю за фінансовою діяльністю підприємства.

Підприємство для здійснення розрахунків готівкою має касу, яку можна було б застрахувати страховою організацією.

Важливим моментом є те, що всі готівкові розрахунки підприємства та індивідуальних підприємців між собою, а також з громадянами проводяться як за рахунок

коштів, одержаних у касі банку, так і за рахунок виручки, отриманої від реалізації товарів (робіт, послуг).

Розрахунки готівкою підприємства з громадянами та юридичними особами мають проводитися з оформленням податкових накладних, прибуткових і видаткових касових ордерів, касового чи зварного чека, квитанції, договору купівлі-продажу, актів закупівлі, виконання робіт (надання послуг) або інших документів, що засвідчують факт купівлі товару, виконання роботи, надання послуги.

Готівкова виручка одержана від реалізації товарів (робіт, послуг) може використовуватися підприємством в необхідних розмірах для забезпечення своєї статутної та господарської діяльності, крім здійснення виплат, пов'язаних з оплатою праці та виплатою дивідендів (доходу).

Кошти на виплати, пов'язані з оплатою праці та виплатою дивідендів (доходу), підприємство одержує виключно з кас банків.

На даному підприємстві для перевірки збереження грошових коштів в касі не рідше одного разу на квартал проводиться раптова ревізія каси з покупюрним перерахуванням усіх грошей і перевіркою інших цінностей, що знаходяться в касі. Залишок готівки в касі звіряється з даними обліку по касовій низі.

Потрібно відмітити, що в умовах автоматизованого ведення касової книги слід проводити перевірку правильності роботи програмних засобів оброблення касових документів.

Важливою умовою щодо вдосконалення обліку касових і розрахункових операцій шляхом автоматизації розрахунків з використанням ЕОМ. Дане вдосконалення дозволяє суттєво полегшити роботу бухгалтера та прискорити внутрішній документооборот на підприємстві, а також зробити можливим швидке оперативне надання інформації, потрібної для швидкої реакції керівництвом підприємства на ціни, які відбуваються в умовах ринкової економіки. Потрібно відмовитися від теперішньої системи обліку, а перейти на ту, яка дозволяє набагато простіше обліковувати операції, широко використовувати комп'ютерну техніку. В розвинутих країнах компанії стараються перейти на так званий безпаперовий офіс, адже в умовах ринкових відносин інформація — це гроші, а своєчасна інформація — великі гроші.

Джерела

1. Конституція України від 28.06.1996 №254/96 – ВР зі змінами внесеними згідно із Законом України № 2952-VI від 01.02.2011 р.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV зі змінами, внесеними згідно із Законом України № 2850-VI від 22.12.2010 р.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.03 № 435-IV зі змінами, внесеними згідно із Законом України № 3166-VI від 17.03.2011 р.
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI, із змінами, внесеними згідно із Законом України № 3221-VI від 07.04.2011 р.
5. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI, із змінами, внесеними згідно із Законом України № 3614-VI від 07.07.2011 р.
6. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 р. №996-XIV зі змінами, внесеним згідно із Законом України № 2756-VI від 02.12.2010 р.
7. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 73 від 07.02.2013 р.
8. *Азарова А. О., Леонтьєва Л. Л.* Комплексне оцінювання фінансового стану підприємства // Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. № 3. С. 17–24.

9. Аналіз та аудит фінансової звітності підприємств: із використанням комп'ютерних технологій (на прикладі програми Audit-Expert): навч. посіб. / В. І. Крисюк, В. А. Шпильовий, А. В. Безкревна та ін. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2006. 268 с.
10. *Банк В. Р., Банк С. В., Тараскина А. В.* Финансовый анализ: учеб. пособие. М.: ТК Велби, Проспект, 2007. 344 с.
11. *Бенедик Ю. Ю.* Концептуальні аспекти дослідження фінансової стійкості державних вищих навчальних закладів в Україні // Наукові записки. Серія "Економіка". Вип. 13. С. 91–99.
12. *Бень Т. Г., Довбня С. Б.* Інтегральна оцінка фінансового стану підприємства // Фінанси України. 2002. № 6. С. 53–60.
13. *Білик М. Д.* Сутність і оцінка фінансового стану підприємств // Фінанси України, 2005. № 3. С. 117–128.
14. *Болюх М. А., Заросило А. П.* Аналіз фінансово-господарської діяльності бюджетних установ: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2008. 344 с.

Ж. П. ХИЛЬКО

магістрантка, група :Е-12-19-М1ООП (1.6з), ННІМЕФ МАУП

М. І. КОВАЛЬ

наук. керівник, канд. екон. наук, проф., МАУП

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

Метою роботи є розробка методичних та організаційних положень і практичних рекомендацій щодо вдосконалення методики та організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України.

У статті вирішено наступні проблеми:

1) досліджено економіко-правову сутність розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України;

2) визначено роль трудових ресурсів в управлінні;

3) досліджено організацію та методику обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України;

4) розроблено пропозиції щодо вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Облік праці є досить трудомісткою роботою, адже помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілого ряду помилок і порушень, та в цілому — до забезпечення користувачів недостовірними даними фінансово-майнового стану організації.

Основним завданням кожного підприємства є підвищення рівня продуктивності праці, якісних характеристик продукту, що виробляється, зменшення витрат та як наслідок збільшення прибутку. Оскільки важливою складовою витрат підприємства є витрати на оплату праці, що регулюються великою кількістю законодавчих та нормативних актів, які постійно змінюються, то дослідження організації обліку і аудиту

розрахунків з оплати праці є надзвичайно актуальним у світлі економічних умов, в яких працює підприємство.

Оплата праці (заробітна плата) — це один з основних факторів соціально-економічного життя країни, колективу, людини. Високий рівень заробітної плати може спричинити благодійний вплив на економіку в цілому, забезпечуючи високий попит на товари та послуги.

На кожному підприємстві, в галузі, організації чи установі в Україні має бути реальна і достовірна інформація про заробітну плату, її розмір, нарахування, утримання, виплату. Таку інформацію повинен забезпечити бухгалтерський облік.

В економічній теорії, заробітна плата — це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Основними завданнями бухгалтерського обліку праці та її оплати є:

- правильне нарахування оплати праці кожного працівника;
- правильне утримання податків та внесків;
- повний і своєчасний розрахунок з працівниками;
- своєчасне складання та подання бухгалтерської і статистичної звітності.

Управління трудовими ресурсами є особливо важливим у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури застарівають із нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників підприємства стають головним джерелом його тривалого розвитку.

Ефективна організація заробітної плати в будь-якій установі (на підприємстві) неможлива без її основоположного елемента — нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Удосконалення організації оплати праці має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; запровадження гнучких форм і систем оплати праці; розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивуючої та стимулюючої ролі тарифних систем; удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; колективне регулювання заробітної плати.

Реформа бухгалтерського обліку вплинула на облік розрахунків з оплати праці не лише в частині зміни рахунків, що беруть участь у відображенні операцій розрахунків з оплати праці. Підприємства отримали більше самостійності у виборі прийомів та напрямів власної облікової політики, а саме таких як вибору порядку ведення обліку витрат, створення резерву на оплату відпусток, вибору форм і систем оплати праці, що найбільш прийнятні для установ (підприємств). Але на сьогоднішній день ще існують невирішені питання і суперечення в сфері оплати праці.

Дослідження проблеми організації обліку та аудиту розрахунків підприємства з оплати праці дало змогу теоретично обґрунтувати та розробити такі рекомендації та пропозиції, спрямовані на вирішення ряду методологічних і практичних завдань.

Запропоновано впровадження резерву на забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток, що надасть підприємству можливість постійно підтримувати величину фактичної собівартості продукції (робіт, послуг) на плановому рівні, уникати її стрімких коливань та рівномірно розподіляти витрати на оплату відпусток протягом звітного року, що в свою чергу стабілізує стан установи в цілому.

Для точного визначення невикористаного залишку резерву відпусток на кінець звітного року при проведенні інвентаризації забезпечення виплат відпусток, запропонували затвердити методику розрахунку та перевірки із застосуванням комп'ютерних технологій обліку, що створить всі умови для поєднання переваг обчислювальної техніки з бухгалтерським інтелектом, втіленим у програмному забезпеченні, щодо розуміння глибинного коріння економічних явищ і процесівта досконалої методики обробки інформації.

Для усунення порушень законодавства щодо надання та використання відпусток, спрощення контролю та зручності при інвентаризації забезпечення виплат відпусток рекомендовано змінити порядок оформлення відпусток на підприємстві, а саме: запровадити графік відпусток.

З метою усунення недоліків при розподілу витрат та розрахунків податків та зборів, і, як наслідок, уникнення порушень законодавства, запропонували внести доповнення до форм первинних документів з прийняття та переведення працівників.

Для спрощення ведення обліку відпрацьованого часу працівників, більш зручного контролю, запропоновано внести зміни до порядку заповнення табелю обліку використання робочого часу, а сааме: вести облік явок на роботу та використання робочого часу шляхом реєстрації тільки відхилень, що дозволить концентрувати увагу при перевірці саме на відхиленнях та заощадить час працівників.

Виявлено необхідність змінити, доповнити та уточнити деякі моменти законодавства щодо розрахунку середньої заробітної плати, а саме: порядок обліку сум річної премії при її розрахунку, середньомісячної заробітної плати, виходячи з розрахункової суми середньоденного заробітку.

Для вдосконалення методики аудиту розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам розробити етапи проведення внутрішнього аудиту.

Таким чином, дослідження питань щодо вдосконалення аудиту розрахунків з оплати праці на підприємствах, свідчить, що на сьогодні однією з нагальних потреб є пошук методів запобігання виникнення перевитрат фонду оплати праці в установі.

Джерела

1. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
2. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 16.01.2003 р. № 436-IV.
3. Кодекс Законів про Працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
4. Кодекс цивільного захисту України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.10.2012 р. № 5403-VI.
5. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 р. № 2755-VI.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.
7. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студ. спец. "Облік і аудит" / за ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. 6-те вид., допов. і перероб. Житомир: ПП "Рута", 2005. 756 с.
8. *Кроленко А. В.* Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування: автореф. дис. па здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01. Харків, 2004. 17 с.
9. *Потриваєва Н. В.* Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. 2014. № 1. С. 93–98.

Т. В. ЧЕРКАС
магістрантка, Е-12-19 - М1ООП (1.6 з), ННІМЕФ МАУП

М. І. КОВАЛЬ
наук. керівник, канд. екон. наук, проф., МАУП

НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність теми зумовлена тим, що в сучасній політиці підприємства бухгалтерська звітність — це найважливіше джерело інформації про виробничу й господарсько-фінансову діяльність підприємства. У той же час бухгалтерська звітність є елементом методу бухгалтерського обліку, сутність якого полягає в узагальненні та наданні інформації про результати діяльності підприємства.

Показники звітності використовуються для моніторингу господарсько-фінансової діяльності підприємств. На підприємствах звітність використовують для контролю за виконанням планів, аналізу господарської діяльності, формування стратегічних планів.

Метою складання фінансової звітності є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності та рух коштів підприємства. Порядок надання фінансової звітності користувачам визначається чиним законодавством. Фінансова звітність забезпечує інформаційні потреби користувачів щодо:

- придбання, продажу та володіння цінними паперами;
- участі в капіталі підприємства;
- оцінки якості управління;
- оцінки здатності підприємства своєчасно виконувати свої зобов'язання;
- забезпеченості зобов'язань підприємства;
- визначення суми дивідендів, що підлягають розподілу;
- регулювання діяльності підприємства;
- інших рішень.

На основі даних балансу керівники отримують уявлення про те, яке місце займає підприємство у системі аналогічних підприємств, правильність вибраного стратегічного курсу, порівняльних характеристик ефективності використання ресурсів і прийняття різноманітних рішень по управлінню підприємством; аудитори та аналітики визначають напрями та проводять фінансовий аналіз. В ефективності цієї роботи найважливіше значення має науково-обгрунтована побудова і методика складання Балансу.

У бухгалтерському обліку слово "баланс" має двояке значення:

- рівність підсумків, коли рівні підсумки записів по дебету і кредиту рахунків, підсумки записів по аналітичних рахунках і відповідному синтетичному рахунку, підсумки активу і пасиву бухгалтерського балансу і так далі;
- бухгалтерський баланс підприємства як найбільш важлива форма бухгалтерської звітності, що узагальнено показує стан засобів організації в грошовій оцінці на визначену дату. За своєю формою він є таблицею, розділеною на дві частини, у якій,

з однієї сторони (в активі), відбиваються засоби підприємства, а з іншої (у пасиві) — джерела їхнього утворення (горизонтальний баланс).

При складанні фінансової звітності необхідно дотримуватися норм НП(С)БО-1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", де встановлені мета, склад, якісні характеристики та принципи, якими слід керуватися під час складання фінансових звітів, також необхідно намагатися балансувати принципи, таким чином, щоб досягти якісних характеристик фінансових звітів.

Для вивчення фінансового стану підприємства необхідна інформація про економічні ресурси, що є корисною для визначення спроможності підприємства генерувати грошові кошти та їх еквіваленти у майбутньому. Свідчення щодо структури капіталу є корисним при прогнозуванні майбутніх потреб у позиках, при визначенні розподілу майбутніх прибутків та потоків грошових коштів серед власників підприємства, а також при визначенні ймовірності залучення фінансів у майбутньому.

Інформація щодо ліквідності та платоспроможності підприємства є корисною для прогнозування спроможності підприємства вчасно виконувати свої фінансові зобов'язання. Ліквідність свідчить про наявність грошових коштів у найближчому майбутньому після виконання фінансових зобов'язань даного періоду. Наявність грошових коштів упродовж більшого періоду часу для вчасного виконання фінансових зобов'язань свідчить про платоспроможність підприємства.

Головним завданням є виявлення шляхів удосконалення фінансового стану за рахунок мобілізації внутрішніх резервів підприємства — явних та прихованих.

Пошук резервів, які можуть бути використані для покращення фінансового стану підприємства, проводиться шляхом ґрунтовного аналізу всіх складових його діяльності.

Удосконалення фінансового стану підприємства можливе за рахунок збільшення вхідних та зменшення вихідних грошових потоків. Підвищення розмірів вхідних грошових потоків можливе за рахунок:

- збільшення виручки від реалізації;
- продажу частини основних засобів;
- рефінансування дебіторської заборгованості.

Скорочення вихідних грошових потоків можливе за рахунок:

- зниження витрат, які відносяться на собівартість продукції;
- зниження витрат, які покривають за рахунок прибутку.

Основним заходом покращення фінансового стану є збільшення виручки від реалізації. В свою чергу розмір виручки від реалізації залежить від:

- обсягів реалізації продукції;
- ціни одиниці продукції, що реалізується.

Щоб збільшити обсяги реалізації, треба максимально активізувати збутову діяльність підприємства. Стимулювати збут можна різними методами. Бажаний результат можна отримати наданням знижок покупцям, помірними зменшеннями цін, застосуванням масової реклами. Не існує для всіх підприємств єдиного рецепту збільшення обсягів реалізації. Тип заходів залежить від особливостей конкретного підприємства та обраної ним стратегії маркетингу.

Також одним із важливих шляхів удосконалення фінансового стану є мобілізація внутрішніх резервів. Це:

- проведення реструктуризації активів підприємства;
- сукупність заходів, пов'язаних зі зміною структури та складу активів балансу;
- перетворення в грошову форму наявних матеріальних та фінансових активів підприємства.

Внутрішні резерви підприємства складаються з явних та прихованих. Виявлення явних резервів здійснюється через ліквідацію: втрат окремих видів ресурсів, перевищення норм їх витрачання.

Особливу увагу необхідно звернути увагу на приховані резерви.

Приховані резерви — частина капіталу, що ніяк не відображена в Балансі. Розмір прихованих резервів балансу дорівнює різниці між балансовою вартістю окремих майнових об'єктів підприємства та їх реальною вартістю.

Шляхами удосконалення фінансового стану підприємства через виявлення прихованих резервів є: здача в оренду основних засобів, які не повною мірою використовуються у виробничому процесі; використання зворотного лізингу.

Одним з основних напрямів пошуку резервів є зменшення вихідних грошових потоків через зниження собівартості продукції та витрат, джерелом покриття яких є прибуток. На кожному підприємстві, залежно від його особливостей, можуть бути різними набір факторів, які впливають на собівартість.

Отже, удосконалення фінансового стану підприємства можливе шляхом підвищення результативності розміщення та використання ресурсів підприємства. При цьому забезпечується розвиток виробництва чи інших сфер діяльності на основі зростання прибутку й активів, при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності підприємства.

Джерела

1. Конституція України від 28.06.1996 р., з останніми змінами та допов.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р., з останніми змінами та допов.
3. Кодекс законів про працю в Україні від 10.12.1971 р., з останніми змінами та допов.
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р., з останніми змінами та доповненнями.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р., з останніми змінами та доповненнями.
6. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.1999 р.
7. Закон України "Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність", грудень 2017 р.
8. Національне положення(стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" від 07.02.2013 р., наказ МФУ № 73.
9. *Бутинець Ф. Ф.* "Бухгалтерський фінансовий облік", 2013 р. 114 с.
10. *Верига Ю. А.* "Звітність підприємств", 2015 р. 39–45 с.
11. *Голов С. Ф.* "Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні", 2000 р. 78–83 с.
12. *Гольцова С. М., Плікус І. Й.* "Бухгалтерський облік", 2017 р. 254 с.

Л. М. СУЧОК
магістрантка, ТУ-12-19 - М1ООП (2.0здс), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ СКЛАДАННЯ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІДПРИЄМСТВА

Звіт про фінансові результати є складовою пакету фінансової звітності та становить головне джерело інформації про результати фінансово-господарської діяльності підприємства за звітній період. Важливість цієї форми пов'язана з тим, що саме Звіт про фінансові результати дає можливість оцінити успішність діяльності підприємства, а також визначити за рахунок яких джерел здійснюється фінансування підприємства. Однак ця форма також часто критикується у зв'язку з її недосконалістю щодо інформативності та наочності. У зв'язку з цим необхідно ввести корективи у дану форму звітності.

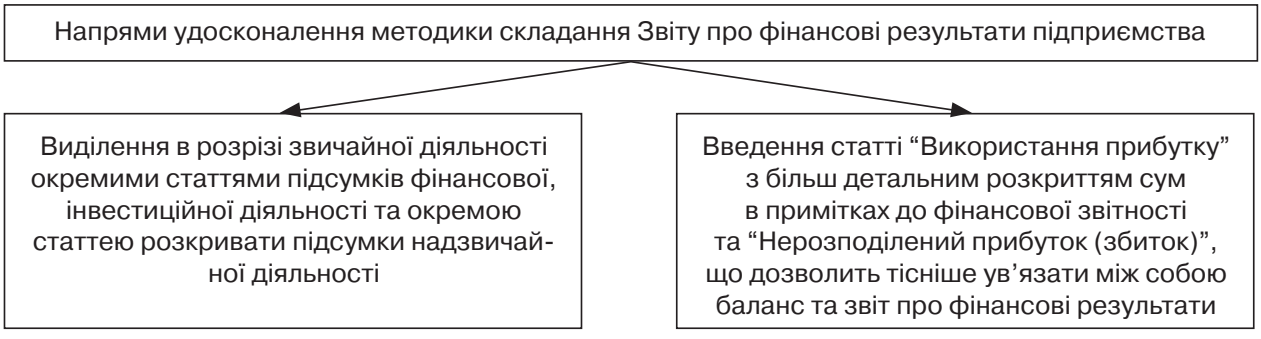
Напрями удосконалення методики складання Звіту про фінансові результати підприємства, запропоновані для підприємства наведено на рисунку [7, с. 994].

З рисунку можемо сказати, що метою усунення порушення наочності подання інформації необхідно по аналогії із операційною діяльністю підприємства згрупувати доходи та витрати від фінансової та інвестиційної діяльності. Тому необхідно послідовно відображати доходи від фінансової діяльності і відповідні витрати, аналогічно відображати також доходи і витрати від інвестиційної діяльності, що значно підвищить наочність, зрозумілість та аналітичну цінність показників.

Ввести статті "Використання прибутку" з більш детальним розкриттям сум в примітках до фінансової звітності та "Нерозподілений прибуток (збиток)", що дозволить тісніше ув'язати між собою баланс та звіт про фінансові результати.

Виходячи з того, що рядки "Інші доходи" та "Інші витрати" за своєю економічною сутністю відображають результати інвестиційної діяльності, пропоную уточнити їх назви, замінивши на "Інші доходи від інвестиційної діяльності" та "Інші витрати від інвестиційної діяльності" [8, с. 224].

Водночас, відсутність показників, що відображають фінансовий результат від фінансової та інвестиційної діяльності, не дозволяє одержати інформацію про те, який фінансовий результат одержало підприємство в результаті фінансової та інвести-



Напрями удосконалення методики складання Звіту про фінансові результати для підприємств

ційної діяльності, тому забезпечити зіставність доходів і витрат від інвестиційної та фінансової діяльності пропонуємо шляхом додавання рядків "Фінансові результати від фінансової діяльності" та "Фінансові результати від інвестиційної діяльності". Такі уточнення назв окремих доходів, витрат і складу фінансових результатів залежно від предмета діяльності забезпечать основу прозорої системи відображення у фінансовій звітності формування фінансових результатів.

Запропонована форма Звіту про фінансові результати, може спростити порядок розрахунку прибутку й збитку в підприємствах та є інформативнішою як для зовнішніх, так і для внутрішніх користувачів бухгалтерської інформації. Зазначені пропозиції мають практичне значення й забезпечать подальше вдосконалення методології обліку фінансових результатів на підприємстві.

Для вдосконалення аналітичності обліку фінансових результатів можна також використовувати форму внутрішньої звітності "Звіт про розподіл прибутку (покриття збитку)", статті якої відображатимуть розподіл прибутку або джерела покриття отриманих збитків та будуть використані для складання форм фінансової звітності, а також прийняття управлінських рішень на підприємстві. Зазначену форму документу можна використовувати як додаток до фінансової звітності. Також використання такого документу дасть змогу користувачам отримувати повну інформацію про використання чистого прибутку підприємством або використання джерел покриття отриманих збитків [8, с. 225].

Отже, для дотримання єдиного принципу та порядку відображення доходів та витрат за різними видами діяльності, збільшення аналітичних можливостей звіту і потреб користувачів доцільно подавати: доходи, витрати та фінансовий результат фінансової діяльності; доходи витрати та фінансовий результат інвестиційної діяльності аналогічно до подачі інформації про операційну діяльність.

Запропоновану форму звіту подано у таблиці.

Альтернативна форма звіту про фінансові результати

Стаття	За звітний період	За попередній період
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)		
Прибуток (збиток) від основної діяльності		
Інші операційні доходи		
Адміністративні витрати		
Витрати на збут		
Інші операційні витрати		
Фінансові результати від операційної діяльності		
Фінансові доходи		
Фінансові витрати		
Фінансові результати від фінансової діяльності		
Дохід від інвестиційної діяльності		
Витрати від інвестиційної діяльності		
Фінансові результати від інвестиційної діяльності		
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування		
Податок на прибуток		
Чистий прибуток (збиток) від звичайної діяльності		

З наведеної таблиці можемо побачити, що в альтернативній формі стаття "Валовий прибуток (збиток)" була замінена на "Прибуток (збиток) від основної діяльності", оскільки в П(С)БО поняття "Валовий прибуток" не трактується. Також було розроблено послідовне відображення доходів та витрат, які згруповані за видами діяльності. Доповнення форми необхідними показниками, наявність яких сприяє підвищенню аналітичної цінності інформації, що надається (фінансові результати від фінансової діяльності, фінансові результати від інвестиційної діяльності).

В основу удосконалення яких покладено структуризацію, яка відповідає потребам користувачів і дасть можливість забезпечити відповідний рівень релевантності даних звітності для прийняття управлінських рішень, а це значно розширить її можливості у фінансовому аналізі та фінансовому менеджменті.

Таким чином, наведені вище напрями вдосконалення обліку фінансових результатів та відображення їх в звітності для підприємства, дасть можливість підвищення контролю фінансових результатів та прийняття ефективних управлінських рішень щодо їх використання, полегшить роботу бухгалтерів та зроблять інформацію, яка в них розкрита, більш доступнішою та зрозумілішою для користувачів.

Джерела

1. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" № 996-XIV від 16.07.1999. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 07.02.13 № 73. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua
3. Національне положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 "Консолідована фінансова звітність", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.06.2013 № 628. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua
4. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності, Затверджені Наказом Мінфіну України від 28.03.2013 р. № 433. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua
5. *Безверхий К. В., Пантелеєв В. П., Юрченко О. А., Курило Г. М.* Звітність підприємств: навч. посіб. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 2017. 432 с.
6. *Гаращенко О. В.* Облік і аналіз формування фінансових результатів та розподілу // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. Дніпропетровськ : ДНУ, 2010. Т. 2, вип. 195. С. 15–18.
7. *Корінь А. М.* Шляхи удосконалення методики складання фінансової звітності // Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 994–998.
8. *Підлужна Н. М., Тесля Г. В.* Удосконалення методики складання фінансової звітності // Вісник Запорізького нац. ун-ту. 2010. № 2(6). С. 223–226.

О. О. СТУПАК
магістрантка, Е-8-19 - М1ООП (2.0з), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ЗМІНИ СТАТУТНОГО КАПІТАЛУ У ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Відповідно до статті 73 Господарського кодексу України, державне унітарне підприємство створюється органами державної влади у розпорядчому порядку на базі державної власності та входить до сфери державного управління. До державних підприємств відносять державні комерційні підприємства або казенні підприємства [1].

Господарський кодекс України також визначає, що державне комерційне підприємство являється суб'єктом підприємницької діяльності і несе повну відповідальність за наслідки діяльності усім майном, яке належить йому на праві господарського відання.

Зареєстрованим капіталом являється юридично оформлена та відповідним чином зареєстрована сума внесків власників до капіталу підприємства. У складі зареєстрованого капіталу виділяється статутний капітал, який являє собою вартість активів, які являються внеском власників до капіталу підприємства. Для державного підприємства статутним капіталом являються грошові кошти та матеріальні ресурси, які безоплатно надані державою у постійне користування трудового колективу підприємства. Законодавчо визначено, що здійснюючи право повного господарчого відання, державне підприємство використовує та розпоряджається даними активами, чинить щодо них дії, які не суперечать законодавству [3].

Статутний капітал, який являється найважливішим із елементів власного капіталу, виконує такі функції:

- основоположна функція полягає у тому, що активи, внесені до статутного капіталу, складають майнову основу для здійснення підприємницької діяльності;
- регулятивна функція визначає питому вагу кожного із засновників при розподілі прибутку та збитку, при виході із підприємства або при його ліквідації;
- функція довгострокового фінансування означає, що даний капітал використовується підприємством на протязі тривалого часу;
- організаційна функція визначає організаційну структур і тому є фактором, який впливає на управління підприємством;
- організаційна функція гарантує виконання підприємством зобов'язань перед іншими підприємствами.

Статутний капітал державного комерційного підприємства формується уповноваженим органом, до сфери якого він належить. Передачі майна передує видання Наказу про створення державного підприємства, у якому в обов'язковому порядку прописується питання створення статутного капіталу. Цим же Наказом затверджується і статут державного підприємства, в якому так само визначаються розміри статутного капіталу та порядок його формування. Такий капітал підлягає сплаті до за-

вершення першого року із дня державної реєстрації підприємства. Таким же чином створюється і статутний капітал казенного підприємства.

Законодавчо розмір статутного капіталу державного підприємства не встановлений, він визначається виходячи із майбутніх обсягів виробництва і потреби у ресурсах. При створенні нового державного підприємства розмір статутного капіталу може визначатись виходячи із кошторисної вартості будівництва, вартості потрібного обладнання і устаткування, обсягів і вартості мінімальних запасів матеріальних оборотних коштів тощо. В деяких випадках трудовому колективу може бути передане готове і діюче підприємство і у такому разі обсяг статутного капіталу рівний вартості будівель, споруд, устаткування, запасів і витрат виробництва [5].

Джерел коштів для формування статутного капіталу являються лише кошти держави, що мають бути виділені або із державного бюджету, або із фондів інших підприємств — в порядку внутрішньогалузевого та міжгалузевого перерозподілу коштів і за розпорядженням державного органу, що виконує функції із управління державним майном.

На сьогодні державні підприємства мають змогу збільшувати статутний капітал за рахунок нерозподіленого прибутку. Частина чистого прибутку може бути спрямована на розвиток виробництва — в порядку його реінвестування на купівлю нового обладнання, будівництво, реконструкцію та інші способи покращення матеріально — технічної бази, удосконалення технології виробництва, поліпшення якості готової продукції тощо. За рішенням підприємства частина чистого прибутку може бути спрямована і на приріст власного оборотного капіталу. Така потреба може виникнути у підприємства, якщо є необхідність підвищити нормативи запасів оборотних коштів, що може бути в свою чергу пов'язано із зростанням обсягів виробництва товарів та послуг.

Якщо у силу певних причин державне підприємство є низькорентабельним або збитковим в силу певних причин, які не залежать від трудового колективу, то держава може розглянути питання щодо збільшення статутного капіталу за рахунок централізованих фінансових ресурсів. В цих випадках відбувається фінансування капітальних вкладень за рахунок централізованого джерела чи підприємству перераховуються кошти безпосередньо на збільшення статутного капіталу державним органом. В бухгалтерському обліку при цьому дані кошти вважаються забезпеченнями наступних витрат і платежів. Далі, при використанні цих коштів за їх цільовим призначенням на дану суму підвищується і статутний капітал.

Джерела

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 №436-IV [Електронний ресурс]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text
2. *Бугай Н. О.* Власний капітал як складова фінансової системи підприємства: проблематика та шляхи її вирішення // Агросвіт. 2016. № 21. С. 19–25.
3. *Леонова Ю. О.* Власний капітал підприємства: теоретичні та практичні аспекти формування та обліку // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 23. С. 649–653.
4. *Любар О. О.* Власний капітал та його вплив на розвиток вітчизняної науки // Економіка і суспільство. 2019. № 20. С. 693–700.
5. *Фальченко О. О.* Особливості формування власного капіталу на підприємствах / О. О. Фальченко, Н. М. Побережна, І. А. Юр'єва // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2019. Вип. 2 (19). С. 404–409.

О. М. ЛАПШИНА
магістрантка, Е-8-19-М1ООП (2.0з), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПОКУПЦЯМИ ТА ЗАМОВНИКАМИ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасні умови господарювання вимагають, щоб особлива увага приділялася питанням використання інформаційних технологій у бізнесі, з точки зору набуття конкурентних переваг і реалізації бізнес стратегії підприємств.

Комп'ютерні інформаційні системи відіграють значну роль на сучасних підприємствах. Вони безпосередньо впливають на планування і прийняття управлінських рішень, номенклатуру і технологію виготовлення та реалізації товарів і послуг.

Застосування комп'ютерів вносить значні зміни в організацію документування, які полягають, по-перше, у використанні електронних носіїв первинної інформації та електронних первинних документів і, по-друге, в автоматичному формуванні первинних документів.

Якщо розглядати фінансово-господарську діяльність не як сукупність функцій планування та обліку, а як процес підготовки та обробки фінансових і товарних документів, то він характеризується наступними особливостями:

- документи представлені не у вигляді тексту, а у формі бланку встановленого виду із занесеними в них показниками: назвами, кодами, датами, числами;
- фінансовим товарним документам не властива наявність декількох редакцій, а навпаки, виправлення є допустимими;
- для документообігу характерно не лише послідовне проходження одним документом різних етапів обробки, а послідовне створення на основі одного документу другого, а на основі другого — третього документу(наприклад, на основі договору виписується рахунок, на підставі рахунку – накладна) [3].

При розгляді питання про комп'ютеризацію документування слід мати на увазі, що поняття документу в бухгалтерському обліку і в теорії автоматизованої обробки інформації дещо відрізняються. Діяльність підприємства перетворює інформацію в документ, але документ припиняє існування, якщо в подальшому над ним не будуть здійснені процедури обробки.

Основними перевагами комп'ютерної форми ведення обліку, порівняно з паперовою, є:

- вбудовані бухгалтерські знання (у програму закладено правила формування тих чи інших бухгалтерських проводок по господарських операціях, тобто форма бухгалтерського обліку наповнюється специфічними бухгалтерськими знаннями);
- паралельне ведення обліку за декількома стандартами (на базі одних і тих же одноразово введених даних можна отримувати декілька систем оцінок і показників, що розраховуються за різними методиками);

- забезпечення отримання необхідної внутрішньої та зовнішньої звітності за вимогою управлінського персоналу (використання комп'ютерної техніки дозволяє отримати інформацію з бажаним ступенем деталізації у будь-який момент часу).

Компонентами комп'ютерної форми бухгалтерського обліку є: інформаційне, технічне, програмне, організаційне та методологічне забезпечення.

Сучасна комп'ютерна форма ведення бухгалтерського обліку базується на використанні персональних комп'ютерів та обчислювальних мереж. Практичне її застосування залежить від набору технічних засобів і вибору організаційних форм їх використання.

За рахунок одноразового введення даних забезпечується єдність інформаційної бази. Інтеграція обробки облікових даних та адаптація програмного забезпечення до потреб користувачів досягається шляхом застосування різних комп'ютерних програм.

Особливістю комп'ютерної форми бухгалтерського обліку є те, що вона не існує без конкретної комп'ютерної програми. Облікові регістри різних комп'ютерних програм не схожі один на одного.

Комп'ютерна система обліку швидко відображає основні процеси, пов'язані з отриманням різних зведених показників, які характеризують фінансово-господарську діяльність підприємства. У цій обліковій системі інформація проходить єдиним каналом і використовується для будь-яких потреб управління. Таким чином, комп'ютерна система обліку — це вдале поєднання професійних якостей і функцій користувача з інтелектуальними можливостями комп'ютерів, які дозволяють отримати необхідну для управління і оперативного контролю інформацію [4].

Використання комп'ютерних програм — це єдиний шлях для ведення обліку в умовах комп'ютерних технологій. Недоліком комп'ютерної форми ведення обліку може бути висока вартість програмного та технічного забезпечення.

Характерною особливістю бухгалтерського обліку є те, що первинна інформація повинна бути документально оформлена. Збір і реєстрація первинних фактів господарської діяльності і документальне оформлення первинної облікової інформації реалізується первинним обліком господарських операцій підприємств.

В Україні використовується значна кількість програмних продуктів для автоматизації бухгалтерського обліку, найбільш популярними з яких є: "Парус", "Фінанси без проблем", "ІСТ-Про", "1С: Бухгалтерія", "Фінексперт" та ін.

В якості програмного забезпечення підприємства використовує програмний комплекс "1С:Бухгалтерія 8 для України" для забезпечення основного функціоналу.

До складу "1С:Бухгалтерії 8 для України" включено план рахунків бухгалтерського обліку, що відповідає Наказу Міністерства фінансів України "Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування" від 30 листопада 1999 р. № 291. Склад рахунків, організація аналітичного, валютного, кількісного обліку на рахунках відповідають вимогам законодавства по веденню бухгалтерського обліку й відображенню даних у звітності. При необхідності користувачі можуть самостійно створювати додаткові субрахунку й розрізи аналітичного обліку.

Основним способом відображення господарських операцій в обліку є введення документів в конфігурацію, що відповідають первинним бухгалтерським документам. Крім того, допускається безпосереднє введення окремих проводок. Для групового введення проводок можна використовувати типові операції — простий інструмент автоматизації, що легко та швидко настроюється користувачем [5].

“1С:Бухгалтерія 8 для України” надає користувачеві набір стандартних звітів, які дозволяють аналізувати дані по залишкам, оборотам рахунків і по проводках у всіляких розрізах. У їхньому числі: оборотно-сальдова відомість, шахова відомість, оборотно-сальдова відомість по рахунку, обороти рахунку, картка рахунку, аналіз рахунку, аналіз субконто, обороти між субконто, зведені проводки, головна книга, діаграма.

В “1С:Бухгалтерію 8 для України” включені обов’язкові (регламентовані) звіти, призначені для подання власникам організації та контролюючим державним органам, включаючи форми бухгалтерської звітності, податкові декларації, звіти для органів статистики та державних фондів.

Регламентована звітність, що подається в податкові органи, може бути автоматично експортована у формат, затверджений наказом ДПА України від 19.08.2005 № 351 (у файли з розширенням XML). Так звані “схеми” (файли з розширенням *.xsd), по яких відбувається формування файлів XML з даними звітів, поставляються та поновлюються разом з набором регламентованої звітності.

Для бухгалтерії перехід до реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку означав постійне підвищення вимог до обсягу, якості та оперативності роботи, зростання вимог до рівня кваліфікації з глибокими знаннями економічної теорії, права, фінансового аналізу. Відповідно підвищувалися вимоги до автоматизованих систем: це й можливість надання даних для фінансового аналізу, і поширення можливостей бухгалтерського діловодства й документообігу, системи зведеного обліку й фінансової звітності, яку складають підприємства різних країн світу і яка має певні відмінності у підходах до змісту фінансових звітів, необхідних для прийняття рішень в умовах розвитку міжнародної торгівлі, транснаціональних корпорацій, глобалізації фінансових ринків.

Джерела

1. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” № 996-XIV від 16 липня 1999 року.
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”. Затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.13 р. № 73.
3. *Бутинець Ф. Ф.* та ін. Інформаційні системи бухгалтерського обліку: підручник для студ. вищ. навч. закл. спеціальності “Облік і аудит”. 2-ге вид., перероб. і допов. Житомир : ПП “Рута”, 2015. 544 с.
4. *Должанський М. І., Должанський А. М.* Бухгалтерський облік в Україні з використанням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку: навч. посіб. Л.: Львівський банківський інститут НБУ, 2016. 494 с.
5. *Полятикін С. О.* Використання інформаційних систем в обліку розрахунків з покупцями та замовниками // Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції магістрів та студентів “Облік та аудит: теорія, практика, перспективи”. Мелітополь, 17–19 червня 2018. № 5. С. 188–189.

Т. В. ДЗЮБА
магістрантка, Е-8-19-М1ООП (2.0з), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розглянемо удосконалення обліку кредиторської заборгованості шляхом автоматизації обліку розрахунків з кредиторами за допомогою програми 1С: "Підприємство".

У конфігурації замовленням зазвичай є перший документ у ланцюжку документів, що відображає операцію придбання або продажу. У поданих нижче прикладах ланцюжків документів, що супроводжують операції придбання, перший документ є замовленням, на яке мають посилатися інші (рис. 1):

У цьому випадку програма автоматично відстежуватиме першу подію при обліку ПДВ.

Надходження запасів у конфігурації оформляється так:

1) якщо є договір з постачальником, він реєструється в конфігурації документом "Договор", який надалі виступатиме замовленням.

2) рахунок постачальника або його витратна накладна реєструються документами "Счет входящий" або "Приходная накладная". Якщо в полі Заказ такого документа нічого не зазначати, він вважається першим в операції і сам стає замовленням.

3) якщо на момент надходження запасів, у супроводі видаткових документів постачальника або документів про надання послуг, вартість яких включається в первісну вартість запасів, у конфігурації вже є зареєстроване замовлення за цією операцією, документ, що відображає надходження запасів (робіт, послуг), вводять на підставі документа-замовлення.

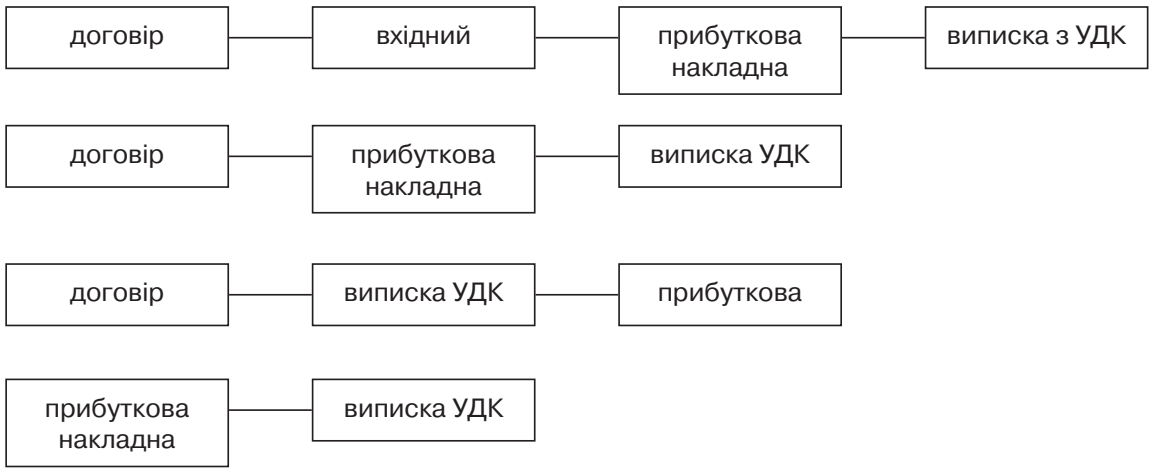


Рис. 1. **Ланцюжки документів, що супроводжують операції з придбання виробничих запасів**

4) при проведенні документів, що відображають надходження запасів (робіт, послуг, які включаються в собівартість запасів), формуються відповідні проведення [3].

Основним недоліком даної інформаційної системи є те, що всі розрахунки ведуться за допомогою калькулятора, для перевірки достовірності даних потрібно ще раз все перерахувати, а це неефективно і займає багато часу. В обліку постійно потрібна оперативна інформація про наявність грошових коштів, а пошук її дещо трудомісткий.

Розглянувши ситуацію, яка склалася, можна зробити висновок про необхідність удосконалення методу обліку наявності та руху грошових коштів шляхом створення автоматизованого робочого місця (АРМ) бухгалтера з розрахунків.

Вхідною інформацією для даної програми є журнал операцій, де господарські операції відображаються у вигляді проводок. Внесена до журналу операцій проводка приймає участь у формуванні вихідних даних оборотів та залишків по рахункам. У програмі існують режими, які дозволяють вносити в журнал операцій відразу цілу групу проводок, при цьому автоматично обчислюються суми цих проводок.

Приймання та видачу грошей і безготівкові перерахування банк здійснює на підставі розрахунково-грошових документів встановленої форми, одним з яких є платіжне доручення.

Для виписки платіжних доручень у типовій конфігурації передбачено документ "Платежное поручение".

Якщо платіжне доручення оформлюється на перерахування податків, внесків, інших обов'язкових платежів, слід встановити параметр "Оплата налога/отчисления", після чого в реквізиті "Вид налога" вибрати з довідника "Налоги и отчисления" відповідний вид податку. У реквізиті "Контрагент" вибирається установа, якому перераховуються гроші. Рахунок обліку взаєморозрахунків з контрагентом (рахунок обліку розрахунків з бюджетом, державними цільовими фондами) вказується в реквізиті "Счет". У випадку оплати чи повернення грошей постачальниками покупцям необхідно також зазначити замовлення. Для вибору замовлення призначена кнопка. При натисканні на неї відкривається журнал "Отбор заказов". Подвійне клацання на рядку із замовленням призведе до вибору замовлення в документі "Платежное поручение" [4].

При виборі замовлення сума і ПДВ автоматично заповнюються з залишку по обраному замовленню, їх також можна відкоригувати вручну.

Для заповнення призначення платежу можна скористатися списком типових призначень платежу, обраних з довідника "Назначение платежа".

При проведенні документ "Платежное поручение" не формує бухгалтерських проводок. Факт руху грошей на поточному рахунку в типовій конфігурації відображається документом "Банковская выписка".

Уповноважені представники чи підприємства, що мають право підпису грошових документів, періодично одержують з УДК виписку з поточного рахунку, тобто перелік здійснених за звітний період операцій з додатком відповідних первинних документів [5].

Таким чином, при автоматизації за допомогою інформаційної системи зменшуються обсяги ручної праці, зменшується час на обробку та отримання необхідної інформації, зростає продуктивність роботи працівників облікового апарату.

Система "Клієнт – Банк" дає можливість керувати своїм банківським рахунком з офісу (передача платіжних доручень і вимог, одержання з банку виписок за рахунками, реєстрів кредитових та дебетових документів і різної довідкової та комерцій-

ної інформації). У максимальній своїй реалізації система “Клієнт – Банк” надає такі можливості:

- перейти до без паперової технології обробки інформації;
- отримання в електронному вигляді виписок про рух коштів та про залишки на поточних рахунках;
- формування, підпис і проводка різних типів платіжних документів в електронному вигляді з можливістю їх редагування та роздрукування;
- користування різними видами довідок;
- розширити час отримання послуг до повного банківського дня;
- ведення архівів усіх переданих і отриманих документів, що є необхідною умовою для елементарної автоматизації робіт.

З перелічених можливостей, головною перевагою є те, що система “Клієнт – Банк” дозволяє керувати рахунками в банку безпосередньо із свого офісу, а також оперативно отримувати інформацію про стан рахунка.

Робота системи “Клієнт – Банк”, як і будь-яка банківська послуга, має під собою чітку юридичну базу.

Схема роботи системи “Клієнт-банк” наведена на рисунку 2.

Отже, система “Клієнт – Банк” є програмно-технічним комплексом для оперативного ведення клієнтом своїх рахунків у банку та обміном технологічною інформацією, а також вона дає можливість зекономити час і гроші, полегшити роботу бухгалтера та спростити роботу з опрацювання даних економічного аналізу.

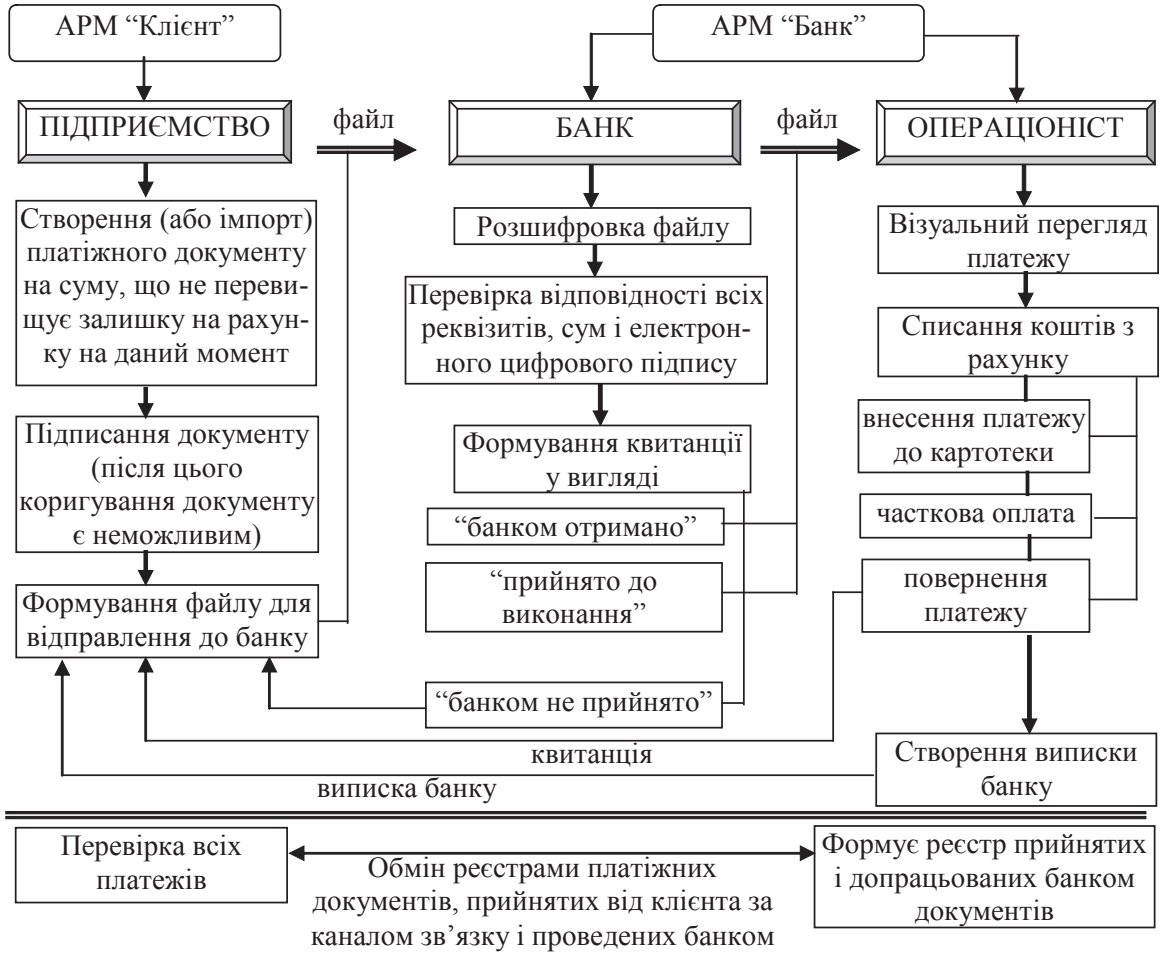


Рис. 2. **Схема роботи системи “Клієнт – банк”**

Джерела

1. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність і Україні" № 996-14 від 16.07.99 р. (із змінами і доповненнями).
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.13 р. № 78.
3. *Войтюшенко Н. М., Цибульська Л. О.* Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посіб. для вищ. навч. закладів II–IV рівня акредитації / ДНУЕТ ім. М, Туган-Барановського. Донецьк : ДонНУЕТ, 2017. 340 с.
4. *Голов С. Ф., Костюченко В. М.* Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами: практ. посібник. К.: Лібра, 2017. 880 с.
5. *Івахненков С. В.* Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посіб. 4-те вид., випр. і допов. К.: Знання, 2012. 343 с.

К. Г. МАКАРЕНКО

магістрантка, Е-8-19-М1ООП (2.0з), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА

наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ І ТЕХНОЛОГІЙ

Значні зміни в організацію бухгалтерського обліку вносить застосування комп'ютерної техніки, зумовлені зміною способів обробки первинних облікових даних, високою швидкістю надання звітної інформації через раціональне упорядкування облікових даних, одноразове їх уведення та багаторазову передачу й використання. Комп'ютеризація обліку покликана підвищити роль бухгалтерського обліку як функції управління, тому що обчислювальна техніка з допоміжного засобу перетворюється на визначальний фактор організації обліку, змінюючи не тільки його форму, але й технологію. Комп'ютерні системи бухгалтерського обліку, як складові інформаційних систем автоматизації управління, використовують єдину базу даних для вирішення оперативних підприємницьких та облікових завдань. Якщо проводити комплексну комп'ютеризацію обліку та управління, відмінності між фінансовим, управлінським, податковим обліком або між оперативним та бухгалтерським полягають в різних процедурах обробки інформації, що знаходиться в інформаційній базі даних підприємства. Фактично, єдина система економічної інформації надає дані для обліку, поточного управління, аналізу і аудиту [5, с. 10].

Нині український ринок комп'ютерних програм пропонує програмні продукти, які хоча й відрізняються виконанням, способами налагодження, інтерфейсом, але побудовані за однією моделлю. Сутністю цієї моделі є уніфікація даних та їх подання в системі подвійного запису, ускладнена і доповнена спеціальними функціями, які необхідні для відображення специфіки операцій з різних ділянок обліку. Однак, в окремих про-

грамних продуктах обробка та накопичення первинної документації спочатку здійснюється шляхом простої реєстрації, а потім виконується формування бухгалтерських проводок, що є недоцільним, оскільки подвійний запис — універсальний механізм, за допомогою якого можна адекватно відображати факти господарського життя підприємства. Всі дані повинні зберігатись в єдиному уніфікованому реєстрі, побудованому на принципі подвійного запису, оскільки бухгалтерія є основним постачальником та споживачем інформації на підприємстві.

Застосування комп'ютерної техніки вносить значні зміни до організації бухгалтерського обліку, причому з допоміжного засобу обчислювальна техніка перетворюється на визначний фактор організації обліку. Ці зміни зумовлені тим, що змінюються способи обробки даних, при яких забезпечується різна швидкість надання звітної інформації. У різних системах бухгалтерського обліку (від паперової до комп'ютерної) вона досягається, як правило, раціональною організацією облікових даних, одноразовим їх отриманням та передачею за всіма напрямами.

Однією з актуальних задач сучасного етапу соціально-економічного розвитку України є підвищення ефективності діяльності підприємств та фірм, посилання відповідальності за кінцеві результати діяльності інституційної структури економіки. Ефективність управління економічними процесами, що відбуваються на підприємствах, значною мірою визначається впровадженням у сферу управління сучасних інформаційних технологій [5, с. 58].

У практиці господарювання необхідно передбачати кінцеві результати до закінчення місяця, кварталу, року та своєчасно визначати резерви для запобігання несприятливому розвитку подій. Для цих цілей необхідно системно організований оперативний облік. Тому розробка системи обліку в умовах застосування новітніх інформаційних технологій значною мірою пов'язана з розвитком прогнозного аналізу.

Розробку прикладних програм для ведення бухгалтерського обліку здійснюють як академічні, галузеві науково-дослідні і проектно-конструкторські та технологічні організації, так і приватні фірми.

Для ведення бухгалтерського обліку на підприємствах використовують різні прикладні програми, в залежності від форми діяльності підприємства. На даний момент існують наступні бухгалтерські програми: "1С: Підприємство для України", типові технологічні платформи для управління торгівлею, управління персоналом, управління й обліку у виробництві, "Акцент" (для торгівельних фірм), "Універсал 5.х" (для автоматизації бухгалтерського, податкового, оперативного, виробничого обліку, ухвалення управлінських рішень та інші.

У процесі обробки аналітичної інформації із застосуванням персонального комп'ютера можна виділити три основні етапи:

1) *адаптація системи до умов експлуатації* — полягає в опису усіх регламентних аналітичних задач, що реалізуються програмним комплексом, тому після введення, контролю і коригування одержуємо масив параметрів адаптації, який використовується на подальших етапах функціонування системи;

2) *формування інформаційної бази* — полягає у введенні початкової інформації до програми;

3) *здійснення розрахунків і висновок* про одержані результати на пристрої відображення.

Нематеріальні активи не є поширеними об'єктами купівлі-продажу, що стримує формування в Україні активного їх ринку, за винятком комп'ютерних програм. На більшості підприємств справедливу вартість активів не розраховують, а витрати, пов'язані з їх виготовленням чи придбанням, списують на витрати звітного періоду.

Винятком є формування вартості нематеріального активу у випадку, коли він визнається об'єктом інтелектуальної власності.

Унаслідок критичного аналізу методики оцінки нематеріальних активів встановлено, що лише реалізована на ринку продукція з використанням захищеного охоронним документом об'єкта інтелектуальної власності може бути критерієм його цінності. Для визначення справедливої вартості інших об'єктів нематеріальних активів необхідна експертна оцінка.

Основними перевагами комп'ютерної форми ведення обліку в програмі є:

• вбудовані бухгалтерські знання (у програму закладено правила формування тих чи інших бухгалтерських проводок по господарських операціях, тобто форма бухгалтерського обліку наповнюється специфічними бухгалтерськими знаннями);

• паралельне ведення обліку за декількома стандартами (на базі одних і тих же одноразово введених даних можна мати декілька систем оцінок і показників, що розраховуються за різними методиками);

• забезпечення отримання необхідної внутрішньої та зовнішньої звітності за вимогою управлінського персоналу (використання електронної звітності у будь-який момент часу за допомогою комп'ютерів).

На основі введених первинних даних програма формує звіти щодо заробітної платні, податкові та статистичні звіти. Разом з тим, програма має і недоліки, а саме: деякі операції треба проводити вручну, це призводить до того, що при формуванні звітів окрема інформація не попадає до звіту, тим самим звіт є неточним. Тому, ця програма не задовольняє потреби підприємства "Факторія" у питаннях підготовки фінансової звітності.

Застосування комплексних програмних систем дозволяє радикально поліпшити ситуацію з організації обліку як в цілому, так і щодо обліку нематеріальних активів зокрема. Комп'ютеризація суттєво змінює процес організації роботи облікового апарату. Єдиним способом ефективної організації діяльності підприємства в сучасних умовах є закладення правил побудови організаційної структури в комп'ютерну систему організаційного управління, адже під час швидкого розвитку підприємства внутрішні документи підприємства доводиться часто змінювати, а висока плинність персоналу може звести нанівець всю роботу. Тобто комп'ютеризація управління підприємством є головним фактором, що визначає організацію роботи підприємства та бухгалтерії.

Я вважаю, що на підприємствах автоматизація облікового процесу знаходиться на рівні, який забезпечує потреби підприємства, але все ж таки в поточній роботі виявляються деякі недосконалості програми 1:С, зокрема, що стосується зведених таблиць і графіків для адміністрації підприємства та різноманітних самоперевірок бухгалтерів, які усуваються програмістами. На відміну від бухгалтерського процесу на підприємстві, автоматизація складання кошторисів і ведення реєстру проектних робіт далека від ідеалу, особливо коли певний проект має декілька стадій, а кожна із них по кілька етапів.

Джерела

1. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.1999 р. № 996-XIV, із змінами та доповненнями.
2. Закон України "Про інформацію" від 02.10.1992 р. № 2657-XII, із змінами та допов.
3. Наказ Мінфіну України від 28.03.2001 р. № 143 "Про кореспонденцію рахунків".
4. *Бутинець Ф. Ф., Войналович О. П., Томашевська І. Л.* Організація бухгалтерського обліку: підручник для студ. спеціальності "Облік і аудит" вищих навчальних закладів /

За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. 4-те вид., допов. і перероб. Житомир: ПП "Рута", 2015. 528 с.
5. *Голов С. Ф.* Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. К.: ЦУЛ, 2017. 522 с.
6. *Павлюк І. М.* Бухгалтерський облік основних засобів та інших необоротних матеріальних та нематеріальних активів. К.: ЦНЛ, 2014. 159 с.

Г. О. КРИШТАЛЬ
д-р екон. наук, доц. кафедри обліку та оподаткування МАУП

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЯТОРА ЩОДО БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ

Ефективність діяльності державного регулятора щодо банківського сектору визначається пропорційністю здобутків регулятора та вкладенням задля досягнення результатів та поставлених цілей. Оцінка ефективності діяльності регулятора щодо банківського сектору та наштовхується на ряд проблем та протиріч пов'язаних з неможливістю досягнення результатів опираючись виключно на економічні показники. Діяльність державного регулятора містить в собі соціальні та політичні показники, а злагоджена робота цих показників має комплексний характер.

Ефективність впливу державного регулятора на банківський сектор можна обрахувати проте правильність розрахунків буде відрізнятися від визначення ефективності управління підприємством чи банком. Проте, все ж таки оцінка ефективності діяльності регулятора щодо банківського сектору завжди буде на нашу думку відрізнятися від методів розрахунків які використовують в своїй діяльності підприємства чи банки в частині відображення кінцевого результату даних розрахунків. Це в свою чергу не дає змоги об'єктивно визначити кількісну міру впливу регулятора на соціально-економічний розвиток.

Розглядаючи зміст дефініції "ефективність державного регулятора банківського сектору в забезпеченні соціально-економічного розвитку" слід приділити увагу результатам (ефектам) запровадження цієї діяльності та особливість витрат [1]. Під "ефектом", "результатом" державного регулювання розуміються абсолютні показники реалізації. Ефективність діяльності державного регулятора характеризується в першу чергу відносними показниками, яка взаємодіє з ефектами через призму вкладень ресурсів задля досягнення результатів та поставлених цілей [2; 3].

Під витратами на реалізацію заходів державного регулятора (regulatory costs) та адміністративними витратами (administrative costs), розуміються витрати пов'язані із функціонуванням державного апарату. У англомовній фаховій літературі також використовуються декілька основних характеристик ефектів (результатів) регулюючої діяльності держави. Так, розрізняють поняття "результат державного регулювання" (англійською — *outcome*) у формі соціального ефекту від його проведення, здійснення державної програми, надання державних послуг тощо. У США цей термін використовується для окреслення виключно передбачуваних і запланованих дії уряду.

Таким чином, можна систематизувати основні характеристики ефектів (результатів) запровадження регуляторної діяльності в банківському секторі в частині забезпечення соціально-економічного розвитку країни [4].

Відмінність показників використання ресурсів від показників кінцевого ефекту і показників безпосередніх результатів в тому, що дані показники не є зобов'язаннями суб'єктів державного регулятора, а їх коливання можуть бути поштовхом для розробки нових послуг, які можуть замінити проблемні. За цих обставин саме показники, що характеризують результати (ефекти) державного регулювання в частині використання ресурсів, дозволяють описати та запропонувати розглянути ініціативи державним регулятором. Варто також додати, що для узагальненої характеристики спрямованості результатів і процесів державного регулювання, використовується дефініція "вплив" (impact).

Розмежовуючи складові процесу державного регулювання банківського сектору в забезпеченні розвитку соціально-економічного сектору ми можемо зробити висновки, що аналіз його ефективності, такий самий, як аналіз ефективності об'єкта державно-регуляторної діяльності — економікою країни. Тому ми можемо говорити про ефективність діяльності самої держави, яка несе відповідальність за розвиток національної економіки. Оцінка вартості прийняття закону, постанови, розпорядження, іншого регуляторного акту, дає змогу розуміти, що це і є вартість запровадження тієї чи іншої урядової програми.

Проте виявити заходи з боку регулятора, які мали вплив на результати соціально-економічного розвиток, а саме виділити регуляторний ефект із загального ефекту практично не уявляється можливим. Загальний системний ефект соціально-економічного розвитку містить у собі регуляторний ефект, не надаючи можливості кількісно розрахувати його частку. Тому для вироблення точки зору щодо ефективності діяльності держави, а саме державного регулятора діяльності банківського сектору в забезпеченні соціально-економічного розвитку країни в частині процесів, відносин, систем пропонуємо оцінювати ефективність, як співвідношення якості управління та витрат, пов'язаних з цією діяльністю.

Критеріями якості державного регулювання діяльності банківського сектору в забезпеченні соціально-економічного розвитку країни є основоположні принципи цієї діяльності з наступними характеристиками:

- цільова орієнтація державного регулятора на вирішення першочергових проблем та питань діяльності банківського сектору в забезпеченні соціально-економічного розвитку;
- методологічна, технологічна, організаційно-технічна досконалість державного регулювання банківського сектору;
- професіоналізм і компетентність фахівців державного регулятора;
- рівень правової забезпеченості державного регулятора;
- ступінь матеріально-технічного, фінансового, інформаційного забезпечення державного регулятора;
- рівень корумпованості апарату державного регулятора та суб'єктів регулювання, а саме банківського сектору та соціально-економічного розвитку.

Джерела

1. *Thynne I.* Making sense of public management reform: Driver and supporters in comparative perspective // Public Management Review. 2003. № 5.

2. *Terry L.* Administrative Leadership, Neo Managerialism, and the Public Management Movement. Public Administration Review. 1998. № 3. Vol. 58. P. 22.
3. *Osborne D.* Reinventing government: how the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Reading, Mass. Addison-Wesley Pub. Co. 1992. 405 p.
4. *O'Toole L. J. Jr.* The Implications for Democracy in a Networked Bureaucratic World. Journal of Public Administration Research and Theory. 1997. Vol. 7. P. 443–459.

Ю. В. МАЗУР
канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

І. О. МАРЧУК
магістрантка, Е-12-19-М1ОА (1.6з), ННІМЕФ МАУП

ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сьогодні існують багато програм для обліку заробітної плати на підприємстві. На теперішній час в Україні функціонують близько 200 фірм – розробників спеціального програмного забезпечення АІС обліку, а на ринку представлено значну кількість їхньої продукції.

Пакет прикладних програм закритого типу, призначені для автоматизованого розв'язування облікових задач та формування фінансової і податкової звітності, можна умовно розподілити на три групи [4, с. 213].

До першої групи належать великі програмні комплекси, які використовуються для автоматизації функції обліку на будь-якому об'єкті господарювання. Такий комплекс складають згруповані в окремі модулі взаємопов'язані програми. Кожний модуль, як правило, призначено для автоматизації окремої ділянки обліку (наприклад, облік основних засобів і нематеріальних активів, облік виробничих запасів, облік праці і заробітної плати тощо).

Другу групу утворюють ППП, орієнтовані як на малі й середні ("Турбо-бухгалтер", "Колібрі", "Фінанси без проблем", "Леді Фін" та ін.), так і на середні та великі ("БЕСТ", "Парус-Підприємство", "Офіс 2000 тм", "1С: Підприємство" та ін.) підприємства.

Третя група — пакети прикладних програм, які призначені для автоматизації розрахунків за окремими дільницями обліку. Це програми типу "Розрахунок заробітної плати", "Облік МШП" і т. ін. Для автоматизації господарського обліку в цьому випадку необхідно купувати декілька програм, але такий шлях є неперспективним, створені в такий спосіб комп'ютерні системи громіздкі і з ними важко працювати.

В Україні більш широкого розповсюдження набула програма "1С: Підприємство 8.0". Проте сьогодні дедалі більшої популярності набуває нова версія цієї програми "1С: Підприємство 8.2" завдяки своїм новим додатковим можливостям.

Система програм "1С: Підприємство" призначена для вирішення широкого спектру задач автоматизації обліку стоять перед сучасними підприємствами, що динамічно розвиваються. Вона є системою прикладних рішень, побудованих за єдиними принципами і на єдиній технологічній платформі: "1С: Підприємство". Керівник

може вибрати рішення, яке відповідає актуальним потребам підприємства і надалі розвиватиметься у міру зростання підприємства або розширення задач автоматизації.

Поєднання цих потреб і забезпечує "1С: Підприємство" як система програм. Програмні продукти системи "1С: Підприємство" можуть бути адаптовані до будь-яких особливостей обліку на конкретному підприємстві.

У комплект поставки входить конфігурація, призначена для обліку в госпрозрахункових організаціях. Для ведення обліку в установах і організаціях, що перебувають на бюджеті, призначена конфігурація "Для бюджетних організацій", що поставляється окремо [5]. Це викликано тим, що, як засвідчила практика, багато державних установ ведуть облік в єдиній базі, використовуючи мережевий варіант, з кількох робочих місць.

До складу "1С: Підприємство" включений план рахунків бухгалтерського обліку, відповідний до Наказу Міністерства Фінансів України "Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його використання" від 30.11.99 р. № 291. Склад рахунків, організація аналітичного, валютного, кількісного обліку на рахунках відповідають вимогам законодавства по веденню бухгалтерського обліку й відбиттю даних у звітності. При необхідності користувачі можуть самостійно створювати додаткові субрахунки й розрізи аналітичного обліку. 31 квітня 2007 року було запущено сервіс завантаження офіційних курсів валют НБУ в програми "1С:Підприємство" через Інтернет [5].

Для розрахунку й обліку заробітної плати в програмі автоматизована діяльність як менеджерів, які приймають рішення по заробітній платі персоналу, так і бухгалтерів-розраховувачів заробітної плати:

- розробка схем мотивації працівників;
- облік результатів виробничої діяльності;
- автоматичний розрахунок широкого кола нарахувань — від оплати по окладу до оплати лікарняних і відпусток по середньому заробітку;
- гнучке настроювання використовуваних нарахувань і утримань.

"1С: Підприємство 8. Зарплата і Управління Персоналом для України" забезпечує ведення взаєморозрахунків із працівниками підприємства, а також облік витрат на оплату праці у складі собівартості продукції і послуг. Автоматизовано весь комплекс розрахунків з персоналом, починаючи від введення документів про фактичне вироблення, оплати лікарняних листів і відпусток, аж до формування документів на виплату зарплати та депонування, а також звітності в державні наглядові органи.

Реалізовано основні форми оплати праці, що використовуються на госпрозрахункових підприємствах: погодинна (з використанням місячних, денних і погодинних тарифних ставок) і відрядна форми оплати праці, а також їх варіанти — почасово-преміальна та відрядно-преміальна форми оплати праці.

Гнучкий механізм обліку використання робочого часу дозволяє описувати графіки роботи (індивідуальні графіки роботи, включаючи "ковзаючи", а також зведені індивідуальні графіки роботи) і реєструвати відхилення від звичайного режиму роботи. Реалізована можливість введення докладних і/або зведених табелів обліку робочого часу як первинних документів, дані яких використовуються далі при нарахуванні зарплати.

З метою забезпечення роботи на підприємствах з великою кількістю працівників основні "розрахункові" документи забезпечені засобами автоматичного заповнення й розрахунку.

“1С: Підприємство 8. Зарплата і Управління Персоналом для України” забезпечує вирахування регламентованих законодавством податків з фонду оплати праці: податку на доходи фізичних осіб, внесків до фондів соціального страхування.

За результатами обліку доходів, сум обчислених податків і внесків формується регламентована звітність:

- розрахункова відомість за формою № 1ДФ;
- звіт з Єдиного соціального внеску до ПФУ;
- звіт у ФСС на випадок тимчасової втрати працездатності;
- звіт з праці (квартальна й місячна форми).

Що стосується пакету “Парус-Підприємство”, то відома в Україні компанія “Парус” ще у 1991 р. запропонувала користувачам автоматизоване робоче місце “Парус-Заробітна плата”, що розв’язує чимало бухгалтерських проблем у цьому напрямі обліку. Відтоді цей програмний продукт доведено практично до досконалості. У програмі реалізовано багато нюансів розрахунків зарплати, що дозволяє використовувати її майже на будь-якому підприємстві з індивідуальною зарплатною специфікою. Звичайно, на ринку програмного забезпечення є достатня кількість систем, що автоматизують облік зарплати, а тому “Парус-Заробітна плата” в цьому плані значно поступається модулю “1С: Зарплата і кадри” і не знайшов широкого розповсюдження на території України.

“Бест звіт плюс” — програмний комплекс призначений для автоматизації процесів роботи зі звітною документацією встановленого зразка. Він забезпечує організацію електронного документообігу у всіх без винятку суб’єктів господарювання будь-якої форми власності та джерел фінансування або між ними та державними контролюючими органами, подача звітності яким передбачена чинним законодавством. Це можливість інтеграції даних з будь-якої бухгалтерської програми (1С, і т. д.), передача звітності засобами електронної пошти із застосуванням підсистеми шифрування та пересилки [5].

Автоматизація системи бухгалтерського обліку дозволяє істотно полегшити труд бухгалтера, позбавити його від рутинної роботи, підвищує оперативність та точність облікової інформації, дозволяє більше приділяти уваги проведенню економічного і фінансового аналізу роботи підприємства та пошуку резервів щодо підвищення ефективності цієї роботи. Саме тому підприємствам необхідно визначитися з вибором програмного забезпечення, яке було здатне забезпечити всі потреби обліку підприємства і разом з тим було досить економним і не вимагало великих витрат на його придбання, а також не вимагало від бухгалтера специфічних навичок програмування. На нашу думку, найбільш ефективним буде використання продукту “1С:Підприємство”, бо він забезпечує найбільш повний спектр можливостей для ведення обліку на підприємстві. Тільки за умови вибору можна максимізувати ефективність та ведення облікової діяльності, що безумовно є необхідним кроком на шляху до розвитку і процвітання підприємства.

Джерела

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні; Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змінами та доповненнями від 03.01.2017 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua
2. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування; Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV (зі змінами та доповненнями від 01.08.2016 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua

3. *Бондаревська К. В.* Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері // Вісник НТУ "ХПІ". Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Харків: НТУ "ХПІ". 2012. № 56(962). С. 20–28.
4. *Мартин О. М.* Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти // Науковий вісник НЛТУ України. 2019. Вип. 22.7. С. 232–240.
5. *Покатаєва О. В.* Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Економіка та підприємництво. 2017. № 3. С. 139–141.

С. Г. СУВОРОВА

канд. екон. наук, доц., Чернігівський інститут ім. Героїв Крут
ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Чернігів

МАРКЕТИНГ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТ-ЕКОНОМІКИ

Україна обрала нову модель розвитку — цифрову економіку, зокрема 17 січня 2018 року уряд ухвалив "Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки". Ключовими напрямками є розвиток цифрової інфраструктури — всю територію України планують покрити широкосмуговим Інтернетом; а також цифровізація освітніх процесів, що дасть поштовх цифровим трансформаціям у системі освіти, медицини, екології, безготівкової економіки, інфраструктури, транспорту тощо [1]. Сприяли цьому світові тренди, а також зростання популярності Інтернет, порівняно з традиційними засобами інформації. Так, кількість Інтернет-користувачів складає майже половину всього населення світу, а в Україні Інтернетом користуються 71 %, що складає 22,6 млн осіб, з них у 21 млн осіб (65 %) є Інтернет вдома [2].

Частка онлайн-продажів у структурі роздрібної торгівлі продовжує зростати — це глобальний тренд. У Німеччині обсяг інтернет-торгівлі складає 16 %, у США — 19 %, у Великобританії — 25 %. В Україні обсяг торгівлі через мережу Інтернет у 2019 році зріс на 17 % порівняно з 2018 роком і склав 3 млрд дол. США [3]. Е-комерція особливо актуальна в сучасних реаліях, коли увесь світ перебуває на самоізоляції, а Інтернет стає основною платформою для продажу товарів.

Отже, відбувається динамічний розвиток Інтернет-економіки, що відкриває нові можливості для компаній, впливає на їх конкурентоспроможність та подальший розвиток. Інтернет-економіка — це сфера, в якій реально відбуваються економічні процеси. Такі процеси можуть бути як пов'язані з традиційними ринковими процесами, так і бути незалежними. Інтернет-економіка є трансформованою формою ринкової економіки і є більш гнучкою порівняно з традиційною економікою.

Інтернет-бізнес, інтернет-комерція та інтернет-маркетинг є напрямами інтернет-економіки. В сучасних реаліях для успішного функціонування компанії застосовують як традиційний маркетинг, так і новий його напрям — інтернет-маркетинг, який сьогодні набуває значної популярності.

Основними засобами інтернет-маркетингу, аналогічно традиційному маркетингу, є:

- *product* (товар) — усе що продається в Інтернеті, основана умова — товар повинен бути високої якості;

- *price* (ціна) — повинна бути нижчою не тільки від товарів, що продаються через торгові точки, а й від аналогічних товарів на інших сайтах;
- *promotion* (просування) — містить велику кількість заходів: пошукова оптимізація (SEO), банерна система, контекстна реклама, просування в соціальних медіа (SMM), Інтернет PR, вірусний маркетинг та E-mail маркетинг [4];
- *place* (місце продажу) — сайт, який повинен мати оригінальний та привабливий дизайн.

Інтернет-маркетинг має ряд переваг як для покупців, так і для продавців товарів [5]:

- глобалізація;
- охоплення широкої аудиторії;
- платоспроможна і соціально активна аудиторія;
- персональний підхід до кожного споживача;
- широкий доступ до інформаційних ресурсів;
- зручність;
- швидка адаптація до ринкових умов;
- інтерактивність;
- нівелювання зовнішнього впливу на споживачів;
- збереження конфіденційності покупки;
- мінімізація витрат фірм, що пропонують товари;
- економія витрат коштів та часу для споживачів;
- широкий спектр можливостей просування товарів тощо.

Проте Інтернет-маркетинг має і недоліки:

- високий рівень конкуренції;
- неготовність споживачів купувати деякі види продукції через мережу Інтернет;
- проблеми, пов'язані з виконанням замовлень;
- небезпечність та шахрайство;
- порушення авторських прав;
- підробка товарів.

Розвиток інтернет-маркетингу висуває нові вимоги і до маркетологів. Інтернет-маркетолог як спеціаліст повинен бути комунікабельним, мати аналітичне мислення, здатність аналізувати і робити висновки, вміти працювати з каналами трафіку, знати нові веб-технології, бути активним і орієнтованим на результат, бути гнучким та готовим безперервно розвиватися; а важливими елементами маркетингу в інтеренет-середовищі є: оперативність, гнучкість, орієнтованість на індивідуальні потреби споживачів і діалоговий режим, нові технології та вплив економічних чинників на Інтернет-індустрію.

Джерела

1. Діджиталізація в Україні: електронне врядування та держпослуги [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://week.dp.gov.ua/osvitnia-prohrama/pislya91/digitalizaciya-v-ukraini
2. Майже 23 млн. українців регулярно користуються Інтернетом — дослідження [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://mind.ua/news/20204323-majzhe-23-mln-ukrayinciv-regulyarno-koristuyutsya-internetom-doslidzhennya
3. Рынок интернет-торговли в Украине [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://zet.in.ua/statistika-2/rynok-it/rynok-internet-torgovli-v-ukraine/
4. *Калантай В. В.* Особливості інтернет-маркетингу / В. В. Калантай, Р. С. Барабалюк [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://elar.nung.edu.ua/bitstream/123456789/6142/1/6719p.pdf

5. *Суворова С. Г.* Маркетингові дослідження в умовах діджиталізації. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8431. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.96
6. *Романенкова О. Н.* Интернет-маркетинг: учебник для академического бакалаврата. М.: Юрайт, 2015. 288 с.
7. Показники, які варто відслідковувати в Google Analytics [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://internetdevels.ua/blog/key-google-analytics-metrics
8. *Литовченко І. Л.* Інтернет-маркетинг: навч. посіб. / І. Л. Литовченко, В. П. Пилипчук. К.: Центр учбової літератури, 2008. 184 с.
9. *Козицька Г. В.* Розвиток маркетингових інтенет-досліджень в умовах глобалізації економічного простору / Г. В. Козицька, І. А. Сергєєв // Ефективна економіка. 2017. № 7 [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5688#

І. Ф. КУЛЯ
ст. викладач кафедри менеджменту

О. І. ЮРЕВИЧ
студентка IV курсу, факультет економіки управління та бізнесу,
Придунайська філія МАУП

ПРИНЦИПИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННЯ РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ

На час єдиного господарського комплексу, коли держава монополізувала все в економіці, підприємства як частина цього комплексу були економічно однаковими, тобто: вони не мали власності, оскільки воно належало державі; виробничий, фінансовий, інноваційний менеджмент, маркетинг, управління персоналом не працювали, оскільки всі параметри економічного існування підприємства декларувались зверху державою через відповідні державні органи та плани (що виробляти, в які терміни, в яку кількість, кому і за якими цінами продавати, за якими тарифами виплачувати заробітну плату робітникам тощо); переважає єдина властивість і єдиний критерій оцінки результатів діяльності підприємства — реалізація директивних планів.

Насправді підприємства були лише організаційною одиницею єдиного державного комплексу, а не самостійною економічною одиницею. Тому в таких умовах економічна теорія командно-адміністративного часу, за деякими винятками, не вивчала мікроекономічний рівень управління. Дійсно, існувала єдина власність, єдине призначення, єдиний основний економічний закон, єдиний інтерес тощо. Все зводилося до вивчення цього "єдиного", і частина його за своєю економічною сутністю не відрізнялася від єдиного комплексу. Налагодити ефективне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки, уникнути кризи та банкрутства можна лише за умови наявності чіткої, досконалої форми організації бізнесу, яка передбачає:

• всебічне знання вашого конкретного ринку, споживача, конкретних цін на ваші товари чи послуги. Це досягається маркетингом підприємства;

• чітка взаємодія з постачальниками, ринки збуту для всіх факторів виробництва, внутрішня організація виробничого процесу. Це досягається управлінням виробництвом підприємства;

• постійна увага та контроль за бюджетом підприємства, в умовах ринкової економіки, відокремлюється від державного бюджету. Це досягається фінансовим управлінням підприємства;

• завжди забезпечувати підприємство оптимальною кількістю працівників з відповідними якостями та професійною підготовкою. Це досягається управлінням персоналом підприємства;

• поточний та періодичний контроль за станом ліквідності (можливість у будь-який час виконувати свої зобов'язання перед будь-яким контрагентом: споживачем, постачальником, банком, державним бюджетом, податковою установою тощо). Це досягається управлінням бухгалтерського обліку та контролем підприємства.

Таким чином, можна відзначити, що в умовах ринкової економіки компанія виступає не як мікрочастинка єдиного господарського комплексу країни, а як первинна ланка в економіці. Економіка країни складається з взаємодії первинних ланок. Чим досконаліше організована ця ланка, тим вищий ефект від функціонування економіки в цілому.

Форма організації управління економікою на мікрорівні для такої теоретичної доктрини є самостійним фактором економічного зростання, економіки в цілому. Маючи достатню якість і кількість робочої сили, матеріально-технічного забезпечення, організація господарської організації може бути доведена до процвітання або доведена до банкрутства.

Матеріальна відповідальність підприємства в командно-адміністративних умовах за нежиттєздатне індивідуальне відтворення, за утримання надлишків робітників, надлишкові запаси обладнання, оборотних коштів тощо, тобто за неефективну організацію управління, не мала сенсу, оскільки майно було чужим, а збитки покривалися державою за рахунок інших підприємств. Були навіть заплановані збиткові підприємства, планомірним способом покривали свої збитки за рахунок прибутку інших компаній. За ринкових умов такі збиткові підприємства банкрутують. Існування збиткових підприємств у ринковій економіці — нонсенс.

Створення ефективної організації управління є метою управління, тому в умовах ринкової економіки компаніям потрібні кваліфіковані професійні менеджери. Звичайно, вам потрібно керувати, керувати, впливати на будь-який процес, що відбувається в суспільстві, державі, регіоні тощо.

Менеджер — це не звичайний керівник, а лише той, хто цілеспрямовано впливає на виробництво, організовує його, вивчає ринок за допомогою маркетингу, знає ситуацію та динаміку попиту, спрямовує діяльність компанії на задоволення потреб споживачів з урахуванням вимог ринку.

Керівники як творча сила організації виробництва на підприємстві відіграють особливу роль. Їх діяльність відображає тенденцію економічної децентралізації управління суспільним виробництвом в умовах високих темпів наукового прогресу, широкого розвитку малого бізнесу, венчурних (пошукових) фірм тощо. Зростання акціонерних форм підприємства посилює роль менеджерів у суспільному виробництві.

З розвитком менеджменту та зростанням ролі менеджерів в управлінні підприємствами змінюються не тільки організаційно-економічні, а й соціально-економічні відносини. Власники капіталу дедалі більше втрачають прямий контроль над підприємством.

Управління підприємствами відрізняється від інших видів управління (уряд, політичні партії, церква, громадські організації) тим, що забезпечує реалізацію мети підприємницької діяльності товаровиробників організаційними діями ринкової орієнтації. Спеціаліст з управління здатний організувати діяльність підприємства будь-якої галузі, в будь-якому регіоні та місці, якщо він має теоретичні основи управління.

Управління — це досить складна система впливу, всебічне вивчення якої вимагає різних підходів. Зокрема, теорія та практика управління передбачає визначення суб'єктів та об'єктів управління. Суб'єктами управління є ті ланки управління, які здійснюють організаційний вплив на робітників, виробничий процес, життєвий цикл підприємства тощо.

Взаємодія суб'єктів та об'єктів управління формує ринковий простір функціонування управління підприємством, створення умов для зміцнення його позицій на ринку, досягнення мети тощо.

Практичне управління передбачає необхідність реалізації на рівні підприємства таких основних функцій управління:

- стратегічне корпоративне планування (бізнес-план) та його реалізація;
- формування організаційної структури управління; кадрове забезпечення;
- управління працівниками за допомогою мотивації праці та її контролю (передбачуваність результатів, превентивний (попередній) контроль тощо);
- управління маркетингом; координація та кооперація виробництва тощо. Менеджмент як управлінська діяльність займається складними соціально-економічними системами та процесами, визначає необхідність прийняття управлінських рішень відповідно до умов та обставин життєвого циклу підприємства.

Рішення в управлінні означає вибір з багатьох (принаймні, з двох) альтернатив стратегії та тактики діяльності підприємства (виробництва). Рішення визначає ефективний, оптимальний режим роботи підприємства і залежить від особистості керівників, їх теоретичної підготовки, практичного досвіду, таланту, культури тощо.

Джерела

1. *Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є.* Основи менеджменту. Львів: Світ, 1995. 294 с.
2. *Азоев Г. Л., Баранчеев В. П., Гунин В. Н.* и др. Управление организацией: учебник для студ. вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент" / Государственный ун-т управления / А. Г. Поршнев (ред.). 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2003. 715 с.
3. *Гріфін Рікі В., Яцура В.* Основи менеджменту: підруч. для студ. екон. спец. Л.: БаК, 2001. 624 с.
4. *Луцій О. П.* Основи маркетингу: конспект лекцій. К.: Вид-во ЄУФІМБ, 2000. 45 с.
5. *Франчук В. І.* Основи менеджменту: навч. посібник. Львів: Каменяр, 1997. 95 с.
6. *Хміль Ф. І.* Основи менеджменту: підручник. К.: Академвидав, 2003. 608 с.

В. В. КОБРЖИЦЬКИЙ
д-р філософ. у галузі екон, проф. МКА ННІМЕФ

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

Ми є свідками активного зростання кількості та поліпшення якості інформаційно-комунікаційних технологій. Це світове явище кінця XX ст. продовжується й на початку XXI ст. Науковці вважають, що його можна розглядати як одне з важливих джерел зростання міжнародної конкурентоспроможності національних економік. У першу чергу через те, що рівень розвитку таких технологій має помітний вплив на інвестиційну привабливість окремих національних економік, а в другу чергу — через особливу значущість зворотних комунікацій у системі виробник — (посередник) — споживач, що стало актуальним при переході вітчизняної економіки на ринкові засади функціонування.

Зрозуміло, що в наш час важливо не лише виробити якісний та привабливий продукт, а створити саме такий, що потрібен на ринку, і не коли-небудь, а зараз і завтра. Саме від розуміння ринкової ситуації, наявного попиту на товари та послуги, реальної можливості й уміння задовольнити цей попит залежить успішність чи провал роботи сучасного підприємства.

Мабуть, не потрібно доводити, що підприємства сфери послуг у цьому питанні значно більше "чутливі". Їх залежність від знання та прогнозу розвитку ринку значно більші, ніж у підприємств сфери матеріального виробництва. Справді, якщо якісний товар за нормальну ціну може знайти свого споживача якщо не сьогодні, то завтра, то у послуги такої можливості немає. Вона може бути виробленою та одночасно спожитою лише за умови співпадіння споживчого попиту та можливостей виробника створити свій продукт саме тоді й у тому місці, коли й де він потрібний.

Інформаційні потоки, котрі циркулюють між виробниками, посередниками та споживачами мають не лише різні вектори, а й різну інформаційну насиченість. Особливу цінність інформації надає актуальність. Якщо дані про продукт, його характеристики та використання вчасно надходять до споживача, він має змогу зробити вибір. В умовах конкуренції на ринку це означає, що він обере те, що на даний момент більше відповідає його розумінню кращого продукту за адекватну ціну.

Але при цьому реальний споживач може здійснити вибір і одночасно залишитись не повною мірою задоволеним або зовнішнім виглядом, або якими-небудь характеристиками продукту. І такі його оцінки є особливо важливими для виробника, який має і повинен врахувати їх при розробці нового подібного продукту чи він може створити модифікацію старого, але із певними змінами, що можуть задовольнити актуальний попит.

Переміщення інформації здійснюється різними способами, різними комунікаційними каналами. При цьому інформація може бути правдивою, дійти швидко надійно та без спотворень, а може виявитися запізнілою викривленою, ненадійною. Оскільки другий варіант учасникам ринкових відносин не потрібен, вони докладають зусиль для реалізації саме першого варіанту якості інформаційного потоку. Як у прямому, так і в зворотному напрямках.

Виходячи з того, що у генеруванні та передачі інформації беруть участь різні працівники та підрозділи організацій, котрі взаємодіють між собою за допомогою каналів автоматизованих (інформаційно-комунікаційних систем) і неавтоматизованих (вербального та невербального спілкування), їх взаємодією слід управляти. Інформація — один із найцінніших товарів сучасності. Через це підприємства концентрують увагу на автоматизації комунікаційних процесів у всіх сферах своєї діяльності. Такі кроки здійснюються з метою зменшення частки ручної (рутинної) роботи з інформацією, пришвидшення її обробки, накопичення та доставки в точки відповідальності, недопущення спотворень і втрат інформації [2, *31*].

Досягнення такої мети вимагає спеціальних заходів і методів управління, менеджменту комунікацій, котрий належить до однієї з конкретних функцій управління, що реалізовується шляхом використання загальних функцій і певних методів впливу на комунікації та прийняття управлінських рішень. Комунікативний менеджмент можна розглядати як цілеспрямований вплив на працівників сфери комунікацій організації чи окремих виконавців з метою забезпечення приймання, обробки, накопичення, передачі своєчасної і неспотвореної інформації на відповідні рівні управління (точки відповідальності) [2, *32*].

Комунікативний менеджмент спирається на такі загальні функції як: планування комунікацій; організацію комунікацій; координування комунікацій; мотивування працівників комунікаційної системи; контроль комунікацій. Реалізація комунікативного менеджменту відбувається з використанням набору механізмів, способів, інструментів. Усі основні функції менеджменту реалізуються у процесі управління комунікаціями сучасного підприємства. Можна стверджувати, що ці комунікації управляються своєрідною об'єднаною функцією комунікативного менеджменту.

Застосування загальних функцій щодо комунікативного менеджменту дає можливість реалізувати способи і механізми, які відображають управління процесом, об'єктом або елементом комунікацій. Тоді, коли керівництво підприємства приділяє достатню увагу дослідженню взаємозв'язку різних функцій комунікативного менеджменту, стає можливим не лише удосконалення управління, але й формування ефективної системи комунікативного менеджменту.

Способи та механізми комунікативного менеджменту, що здійснюються на засадах загальних функцій, формують його методи. До них належать способи і прийоми впливу керуючої системи комунікацій на керовану на різних рівнях управління.

Якщо узагальнити поняття "методів комунікативного менеджменту", то можна зробити підсумок, що вони є сукупністю способів і прийомів впливу на окремих виконавців та колектив у цілому, котрі зайняті у сфері комунікацій організації.

Оскільки методи комунікативного менеджменту спрямовані на об'єкт управління, то основним завданням його функцій є формування таких методів. Вони, у свою чергу, функціонують не як окремі та самостійні способи впливу, а як цілісна система, що складається із взаємодіючих і взаємопов'язаних елементів.

Акцентуючи увагу на сервісі та виключному значенню комунікацій і комунікативного менеджменту саме для сфери послуг, слід підкреслити, що тут одним із ключових завдань є така організація інформаційного обміну між виробником і споживачами, що дозволяє не лише максимізувати швидкість комунікативного процесу, але й виключити його можливе викривлення. Через це помітно зростає роль комунікаторів та інформаційних інтерпретаторів. Кожного на своєму місці в межах усього процесу прямих і зворотних інформаційних потоків.

У цьому переліку складно виокремити більш важливу ланку, тому що помилка будь-якої з них може призвести до втрати інформаційної цінності. Знання про недо-

ліки продукту (послуги) чи бажання клієнтів його удосконалити дозволяє сервісному підприємству невідкладно взятися за поліпшення чи модифікування послуги, що "вже завтра" може бути запропонована замість попередньої, котра отримала певні зауваження від учасників ринку — споживачів.

Тут спостерігається переміщення каналами прямого зв'язку цінної інформації із керованої підсистеми до керуючої, вироблення управлінських рішень з урахуванням нової інформації, що фактично дозволяє забезпечити удосконалений вплив методів комунікативного менеджменту на роботу сервісного підприємства.

Через це постає ще одне важливе питання про комунікативні канали, тобто засоби передачі інформації. Якщо вони максимально автоматизовані та можливість людського впливу зведена до мінімуму, а краще — до нуля, тоді можна очікувати не лише на достатню швидкість передачі інформації, але й на відсутність її перекручення.

Звичайно, не слід забувати про письмову передачу інформації, але вона має низку недоліків, що затримують її проходження в прямому і зворотному напрямках, складніша за усну і довша щодо виконання, ніж електронна [1, *19*].

Реалізація функцій менеджменту в межах комунікативного менеджменту, формування його методів на підприємстві, підготовка і реалізація управлінських рішень (що прийняті з використанням автоматизації інформаційних процесів, створення систем електронного документообігу та зберігання даних) дозволяють підвищити ефективність як самого комунікативного менеджменту, так і всієї діяльності організації.

Такий вплив комунікативного менеджменту на роботу підприємства сфери послуг дозволяє керівництву завжди бути в курсі змін споживчого попиту й адекватно реагувати на зміни та пропонувати щоразу більш цікавий і потрібний для ринку продукт.

Джерела

1. *Бурмака Т. М., Великих К. О.* Комунікативний менеджмент : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 69 с.
2. *Шпак Н. О.* Комунікаційний менеджмент: сутність та розвиток // Економіка та держава № 2. 2010. С. 30–33.

А. Л. САМОЙЛОВ
магістрант ННІМЕФ МАУП

Ю. В. МАЗУР
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВОЇ ДУМКИ ЩОДО ПОНЯТТЯ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Питання про ефективність діяльності організації пов'язане з її здатністю досягати поставлених цілей. Загальновизнаним положенням теорії і практики управління є орієнтація не тільки на економічні, але й на соціальні цілі, що обумовлює необхідність постійного обліку людського фактору виробничих відносин.

Головна роль у побудові та реалізації цілей системи забезпечення конкурентоспроможності належить, звичайно, персоналу.

Формування моделі якості та конкурентоспроможності персоналу має не тільки теоретичне, але й прикладне значення, яке в умовах ринкової економіки істотно збільшується. Так, більшість підприємств в залежності від особливостей конкретного робочого місця розробляють свої специфічні вимоги, що висуваються до якості та конкурентоспроможності персоналу.

Теоретичною основою роботи є праці закордонних вчених, таких, як Ф. Енгельс, Г. Мінцберг, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер та ін., а також вітчизняних авторів: В. Автономова, В. Гойло, Г. Дмитренка, В. Капелюшникова, Н. Лук'янченко, Р Фатхутдінова та ін.

Розглянемо еволюцію наукової думки щодо змісту поняття "якості персоналу".

Головні підходи до формування поняття "якість персоналу" були обумовлені його розглядом як загальнофілософської категорії, що пов'язана із роллю людини у світі та суспільстві. Найістотнішим кроком в економічному розвитку нашої епохи стало виникнення нової системи отримання багатства, що використовувало не фізичну силу людини, а її розумові здібності.

На сучасному етапі розвитку суспільства ролі знань відводиться визначне значення, а саме у цивілізаційному контексті розвитку суспільства, наприклад, у працях Л. Моргана, Ф. Енгельса, О. Тоффлера, Дж. Грейсона, Д. Клауса, а також ще й у роботах вітчизняних авторів — А. Глинчикової, А. Філипенка, Р. Ентова, Ю. Яковцева, С. Крапивенського С. та ін. Як зазначає О. Тоффлер, вищої якості та найбільшої ефективності надають владі знання, які дозволяють досягти бажаних цілей, мінімально витрачаючи ресурси влади; переконати людей в їх особистій зацікавленості у цих цілях; перетворити супротивників у прибічників" [1]. На визначеному етапі розвитку суспільства у силу своїх переваг — безкінечності, загальної доступності, демократичності — підкорили силу та багатство і стали визначальним фактором функціонування влади.

Як зазначено у Великій Радянській Енциклопедії, "якість" представляє собою цілісну характеристику функціональної єдності істотних якостей об'єкту. В ролі цього об'єкту виступає у даному випадку персонал підприємства. Таким чином, "якість персоналу" — це сукупність якостей, якими характеризується персонал підприємства.

Слід відмітити, що науковий підхід до якості персоналу започатковано одночасно із формуванням знань в галузі управління персоналом, а тому він був обумовлений всезростаючим значенням участі працівника у процесі виробництва. Одним з перших, хто підкреслив важливість гуманізації процесу управління, був Роберт Оуен, який проголосив, зокрема, що його працівники — "живі машини" — настільки ж необхідні для фабрики, як і "неживі машини", і такі, що "також потребують догляду і піклування" [3].

Американський психолог Гуго Мюнстерберг у своїх працях "Психологія та індустріальна ефективність" та "Психологія бізнесу", виданих на початку XX століття, торкнувся трьох найактуальніших, за його думкою, питань у бізнесі: як відшукати людей, чиї інтелектуальні якості робитимуть їх найбільш підходящими для виконання роботи (науковий підбір кадрів); за яких психологічних умов можна отримати найкращі результати від кожного співробітника; як впливати на працівників з точки зору ефективності діяльності підприємства.

У ході еволюції наукової думки було розроблено основні підходи до поняття якості персоналу, в кожному з яких акцент робився на ту чи іншу актуальну на даний момент еволюції управління якість працівників.

Початок "наукового управління" було покладено Ф. Тейлором, що зробив справжній переворот в організації праці та виробництва. Головним об'єктом, стосовно до якого формуються теоретичні та методичні положення управління в системі Тейлора, є виробничий персонал, працівники. В системі Тейлора можна побачити, що найважливішою якістю у той час вважалася вправність при обмеженому рівні відповідальності. Не дивлячись на те, що Тейлор недооцінював значення ініціативи працівників, його ідеї видалися революційними, тому що доводили надзвичайно важливу роль персоналу в раціоналізації виробничого процесу [2].

Слід відзначити, що недоліком теорії наукового управління було те, що вона ґрунтувалася на ідеї мінімізації вкладень капіталу в найману робочу силу і передбачала зведення нанівець залежності технологічних процесів від суб'єктивного людського фактору та ставлення до праці.

Наступним етапом у розвитку проблеми якості персоналу є розробка теорії адміністративного управління А. Файолем. В принципах А. Файоля було сформульовано нові якості персоналу, необхідні для його функціонування у рамках конкретної організації (виробництва), що стала розглядатися як соціальний організм. Окрім важливості вмінь та навичок працівників, вирішальну роль відводилася співіснуванню влади та відповідальності, підлеглості приватних інтересів загальній справі, розвитку ініціативи персоналу.

Значну, якщо не вирішальну роль у розвитку підходів до проблеми якості персоналу зіграли принципи побудови бюрократичних систем управління, що розроблені німецьким соціологом Максом Вебером. У практичній сфері ці принципи проявилися в укріпленні функціонального розподілу праці; вдосконаленні організаційних структур управління; у чіткій регламентації діяльності керівників та підлеглих їм працівників; пріоритеті професіоналізму та практичного досвіду при висуванні на керівні посади.

Переорієнтація, що почалася в більшості країн на початку 70-х років під назвою "гуманізація праці", яка визначала зміну методів економічного спонукання, що затвердився у виробництві з фабричної системою, обґрунтованою Ф. Тейлором та його послідовниками [2]. У зв'язку з необхідністю підвищення гнучкості виробництва, його ефективності та конкурентоспроможності вже досить широко стала визнаватися гальмівна роль тейлорівської моделі праці, а нове поняття «плідної раціональності» ототожнюється з більш повним використанням виробничих резервів робочої сили, особливо інтелектуальних та морально-психологічних. Тому застосування складної, кваліфікованої праці, заохочення ініціативності та різнобічної трудової мотивації працівників стають невід'ємною частиною інтенсифікації виробництва та соціальною стратегією зростаючої кількості підприємств.

Процес підвищення якості робочої сили Т. Шульц вважає таким само природнім підсумком вкладів додаткових коштів в освіту, як і в технічний прогрес. Такий підхід повною мірою відповідав традиціям класичної школи та відчиняв реальний шлях для вдосконалення кількісного аналізу економічного росту [3].

Додаткове джерело прибутків, що залежить від знання, навичок та здібностей людини, було окреслено як "людський капітал". Тоді ж виникла необхідність досліджувати його форми, структури та впливи на інші виробничі параметри, у першу чергу на зростання продуктивності. Слід зазначити, що найбільший внесок у розробку категоріального апарату нової теорії та розширення сфери її використання для пояснення різних соціальних явищ вніс інший чикагський економіст — Г. Беккер [1]. Він включив до "інвестування у людину" витрати не тільки на загальну та професійну освіту, але й на охорону здоров'я, пошук інформації, зміну роботи, виховання дітей

та інші вкладення, що відповідали зростанню виробничої сили людини. Окрім цього, Г. Беккер зумів індивідуалізувати навчання та інші форми зростання людського капіталу, привівши їх у відповідність до гіпотези раціональних очікувань [1].

Отже, науково-технічна революція вимагає від відтворення робочої сили більш активних установок трудової поведінки, що примусило змінювати модель праці, форми контролю та стимулювання. По відношенню до виробництва нові тенденції проявлятимуться у намаганні асоціювати цінність праці не тільки із заробітком, але також і з реалізацією та розвитком здібностей персоналу, в орієнтуванні на нові привабливі у професійному відношенні професії та підвищення суспільного престижу найманої праці.

Джерела

1. *Беккер Г.* Экономика семьи и макроповедение. США: Экономика. Политика. Идеология. 1994. № 2. С. 99–107.
2. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента: пер. с англ. М.: Конролинг. 1991. 104 с.
3. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: учебник. Кн. II: Подбор, обучение и развитие персонала. К.: МАУП. 1993. 200 с.

Л. О. КАРБОВСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

Г. А. БРАТУСЬ
д-р екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Характерною рисою сучасного розвитку світової економіки є її глобалізація не тільки на рівні держав і регіонів, а й підприємств. Серед головних проявів процесу глобалізації — формування глобального ринку товарів і послуг, технологій, робочої сили, а також загальносвітового інвестиційного простору, що призводить до зростання ролі зовнішньоекономічної діяльності в забезпеченні конкурентоспроможності фірм, орієнтації виробництва на міжнародні стандарти якості та кооперації з транснаціональними компаніями.

У сучасному світовому господарстві зовнішньоекономічні зв'язки є важливим екзогенним фактором, який здійснює значно вплив на динаміку і стійкість розвитку національної економіки, формування її структури, ефективність функціонування.

Здійснюючи зовнішньоекономічну діяльність (ЗЕД), підприємства функціонують в міжнародному середовищі, яке визначається особливими характеристиками та умовами ведення бізнесу. Це — такі, як:

1) складність зовнішнього середовища, наразі кількість і різноманітність факторів значно збільшується при здійсненні ЗЕД;

2) мінливість зовнішнього середовища — сучасна світова економіка зазнає глибоких і швидких змін, які проявляються в стрімкому процесі глобалізації, а та, в свою чергу, призводить до багатовимірної конкуренції, що набуває характер гіперконкуренції, посилення інноваційних та інтеграційних процесів у світовому масштабі;

3) взаємозв'язок факторів зовнішнього середовища — зміна одного фактору викликає зміни ряду інших детермінант;

4) некерованість зовнішнього середовища — підприємство, що здійснює діяльність на зовнішньому ринку, має дуже обмежені можливості для впливу на зовнішні умови, отже компанії змушені безперервно адаптуватися до змін;

5) турбулентність зовнішнього середовища — зміни у зовнішньому середовищі відбуваються з високим рівнем невизначеності та непередбачуваності.

Отже, необхідність розробки і реалізації перспективного стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю (ЗЕД) підприємства набуває все більшої актуальності. Стратегічне управління — це комплексна система постановки і реалізації стратегічних цілісний підприємства, а також тактичних завдань, заснована на аналізі та прогнозуванні зовнішнього середовища підприємства та вироблення способів адаптації до її змін Стратегічне управління ЗЕД ґрунтується на реалізації управлінських рішень, спрямованих на систематизацію та розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємства як одного з основних напрямків його діяльності.

На думку авторів джерела [1], стратегія зовнішньоекономічної діяльності належить до функціональних стратегій, що зумовлює ієрархію зв'язків із конкурентною, ресурсною, товарною та іншими стратегіями підприємства. Як одна із складових загальної стратегії підприємства стратегія ЗЕД є чітко сформованим планом розвитку підприємства, спрямованим на вихід на зовнішній ринок, завоювання бажаної частки ринку, розширення та підтримки своїх конкурентних переваг. При цьому це поняття є комплексом управлінських рішень, які сприяють формуванню найбільш ефективних цілей зовнішньоекономічних дій підприємства та враховують можливі дії та протидії інших учасників ринкових відносин [2, с. 7].

Відсутність оптимально розробленої стратегії управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства, адаптованої до можливих змін зовнішнього середовища щодо умов ЗЕД, призводить до того, що управлінські рішення підприємства носять різноспрямований суперечливий характер, це стає причиною неефективності ЗЕД підприємства та знижує економічну доцільність його діяльності взагалі.

Оскільки зовнішньоекономічна діяльність є комплексною сферою діяльності з широким набором форм, то формування дієвої стратегії вимагає системного підходу до управління нею. Підприємства, що працюють на зовнішньому ринку, повинні здійснювати правильне оцінювання бізнес-середовища та розробляти ефективні способи підвищення міжнародної конкурентоспроможності, які відповідали б, з одного боку, конкретній ринковій ситуації і тенденціям її розвитку, а з іншого — особливостям виробництва.

Формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності включає дев'ять етапів:

1) перший етап початковий — на цьому етапі здійснюється аналіз зовнішнього середовища, виявляються сильні та слабкі сторони підприємства, оцінюється конкурентоспроможність;
2) на другому етапі визначають місію — основну мету зовнішньоекономічної діяльності підприємства;
3) на третьому етапі формулюють цілі та відповідні завдання, визначають організаційно-економічні дії для досягнення поставленої цілі;

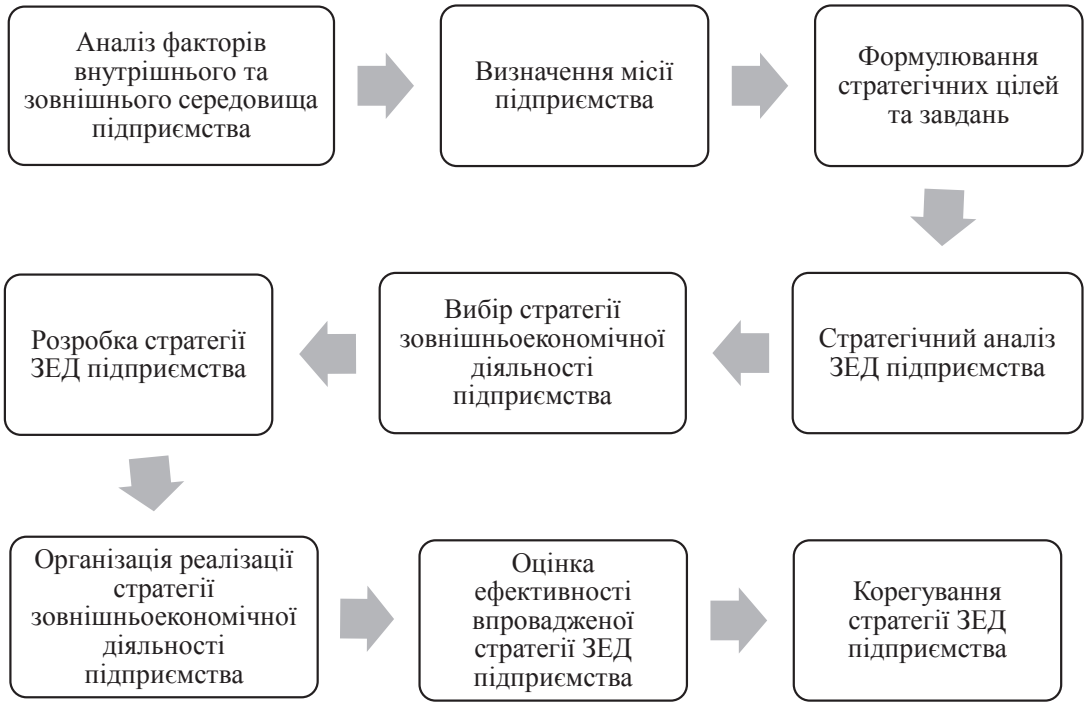
4) на четвертому етапі здійснюють стратегічний аналіз, порівнюючи мету та ціль ЗЕД з аналізом середовища для виявлення розривів між ними;
5) п'ятий етап — вибір стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства;
6) шостий етап — розробка стратегії ЗЕД підприємства (варіантів стратегічного розвитку); визначають варіанти розвитку подій (оптимістичний, песимістичний та найбільш вірогідний), створюються альтернативні стратегії ЗЕД, готується кінцевий варіант стратегічного плану ЗЕД;
7) на сьомому етапі проходить організація реалізації стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства; на восьмому етапі — практична оцінка, контроль виконання, виявлення помилок, недоробок у формування стратегії;
8) дев'ятий етап — коригування стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності підприємства (рис.).

Реалізація стратегічного плану ЗЕД передбачає ЗЕД на будь-якому етапі, можливі часткові зміни цілей та місії ЗЕД, якщо в процесі реалізації вони виявилися непрактичними, це свідчить про те, що реалізація стратегії та формування становить єдиний безперервний процес, оскільки умови діяльності підприємства та середовище ЗЕД постійно змінюються, з огляду на це, стратегічний план зовнішньоекономічної діяльності необхідно регулярно корегувати.

Наявність стратегічного управління при здійсненні ЗЕД на підприємстві передбачає: забезпечення готовності підприємства до використання можливостей на перспективу; мінімізацію ризиків та негативного впливу невизначеного середовища на діяльність підприємства; адаптацію до змін та умов зовнішнього оточення підприємства; стимулювання управлінців щодо реального впровадження ухвалених управлінських рішень на довгострокову перспективу; здійснення внутрішнього контролю щодо ЗЕД на підприємстві.

За відсутності стратегічного управління при здійсненні ЗЕД на підприємстві можливе виникнення деяких проблем, зокрема:

а) нерозуміння стратегічних завдань та цілей щодо здійснення ЗЕД на підприємстві;



Процес стратегічного управління зовнішньоекономічної діяльності підприємства

б) невміння розглядати ЗЕД та іншу діяльність підприємства як комплексний процес, де оперативні зміни безпосередньо відображаються на стратегічних змінах;
в) втрата правильної виробничо-господарської орієнтації підприємства внаслідок слідування короткостроковим інтересам;
г) неможливість визначення запитів, інтересів та потреб цільової аудиторії на міжнародному ринку;
д) послаблення або втрата стабільних конкурентних позицій підприємства на міжнародному ринку.

Джерела

1. *Кириченко О. А., Ваганов К. Г.* Сучасна система управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства // Механізм регулювання економіки. 2008. № 1. URL: //mer.fem.sumdu.edu.ua/ua/2008_1.html
2. *Косенко С. В.* Теоретичні положення зовнішньоекономічної діяльності підприємства: визначення та класифікація // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2011. № 3. С. 117–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ eupmg_2011_3_13
3. *Иванов И. Н.* Внешнеэкономическая деятельность предприятия: учебник / Под ред. проф. И. Н. Иванова. М.: ИНФРА-М, 2010. 297 с.

С. В. БОДЕНЧУК
викладач, Придунайська філія ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

О. В. ВЕЗЕНКОВА
студентка, Придунайська філія ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

МАРКЕТИНГОВА АНАЛІТИКА У КЛІЄНТООРІЄНТОВАНІЙ СТРАТЕГІЇ КОМПАНІЇ

При зміні стратегії маркетингової комунікації компанії гостро постає питання про вимірювання ефективності маркетингової активності. Бізнес в сучасну епоху пред'являє все більші вимоги до систем вимірювання і показниками ефективності, зокрема в фокус зору спеціаліста потрапляють маркетингові метрики, які сьогодні не просто включені до переліку показників бізнес-ефективності компанії, а розглядаються в якості одних з найбільш важливих і складних елементів вимірювання. Для переходу до нових маркетингових стратегій від менеджерів сфери маркетингу вище керівництво вимагає ідентифікувати і виявити цінність, яку вони привносять в компанію, підтверджуючи її економічну ефективність. Найчастіше системи збору і аналітичної інформації нездатні в достатній мірі агрегувати маркетингову інформацію, яка необхідна для надання звітів, що підтверджують економічну ефективність цінності, запропонованої управлінцями, що ускладнює інвестування і стає перешкоджанням для розвитку маркетингових комунікацій компанії [1].

Необхідно вибудовувати окремі алгоритми для визначення внеску маркетингової активності в економічні результати компанії. При вибудовуванні подібних ал-

горитмів фахівці стикаються з труднощами, побудови системи вимірювання маркетингової ефективності:

1) обмеженість даних маркетингових комунікацій для побудови системи аналітичних звітів;
2) відсутність навичок використання та аналізу даних у фахівців з маркетингових комунікацій;
3) стрімка трансформація і збільшення числа каналів комунікації компанії зі споживачем;
4) зростання обсягу неструктурованих і неіндексованих даних, в ході маркетингових комунікацій;
5) невизначена роль і місце маркетингу в структурі компанії (розділення повноважень з іншими підрозділами).

При аналізі способів вимірювання маркетингових комунікацій можна виділити кілька підходів до побудови систем маркетингової аналітики, що найбільш повно описують особливості вимірювання взаємодії з ринком. Розглянемо підхід на основі маркетингових метрик, що розроблено Mcdonald і Malcolm, в основу якого лягли кількісні методи оцінки ефективності маркетингових дій (набір маркетингових метрик) [2].

Даний підхід ґрунтується на вирішенні конкретних показників взаємодії зі споживачами: обсяг продаж, вартість залучення, NPV, IRR, CSAT (Customer Sutisfaction) та ін.

Даний підхід широко використовується в сфері B2C і демонструє відмінні показники. Однак при застосуванні наведеної методології на b2b-ринку виникають труднощі, пов'язані зі структурою взаємодії між споживачем і виробником, а також особливостями маркетингової взаємодії [3]. Маркетологи комунікують з потенційними споживачами, які можуть і не знати про існування компанії або надають певний вплив на прийняття рішення про покупку товару. Наприклад, в сфері промислової автоматизації прямим клієнтом компанії може бути менеджер із закупівлі компонентів автоматизації технологічних процесів. У той час як безпосередній вплив маркетинговими комунікаціями буде проводитися на головних інженерів компанії або на її керівництво, які зовсім можуть не мати прямих комунікацій з компанією-виробником.

Виправити помилку концентрації на минулому спробували Robert Kaplan і David Norton, вони розробили систему збалансованих показників, тим самим структурувавши кількісний підхід, і виділили чотири групи показників: фінансові (прибуток, капіталізація); клієнтські (задоволеність клієнтів, прибуток на клієнта); внутрішні бізнес-процеси (рівень цін, розширення асортименту); навчання та розвиток (залученість, лояльність) [4].

Система збалансованих показників спрямована на інтеграцію всіх рівнів співробітників і їх концентрацію на єдиному наборі індикаторів.

Даний підхід відрізняється від кількісного тим, що враховує особливості бізнес-процесів, організаційну структуру і може розроблятися для кожного підрозділу компанії з урахуванням індивідуальних характеристик.

При загальному аналізі системи збалансованих показників є можливість зробити висновок про наявність в компанії підготовлених і зацікавлених співробітників, ефективності бізнес-процесів, клієнтської задоволеності. Перевагою системи збалансованих показників стає те, що в її модель можливе внесення будь-яких кількісних метрик, необхідних для управління тим чи іншим бізнес-процесом. Наприклад, якщо перед організацією стоїть мета підвищити ефективність процесу комунікації

зі споживачем, необхідно спиратися на CLTV, ROA, CSAT, прибуток у розрахунку на одного споживача, середній чек та інше. Правильно складені індикатори системи здатні будувати випереджають прогнози, що призводить до високої фінансової ефективності в довгостроковій перспективі. Однак дослідники виділяють ряд недоліків у даного підходу:

- необхідність прийняття усіма співробітниками компанії стратегії розвитку, без цього розробити систему збалансованих показників неможливо;
- при відсутності процесу збору інформації та агрегування даних побудова системи показників не представляється можливим;
- система збалансованих показників спрямована на управління ресурсами, а не на їх розвиток і фінансування [5].

Для вирішення проблеми розвитку керованих бізнес-процесів була запропонована концепція EVA (Economic Value Added), яка з'явилася як результат розвитку концепції управління на підставі вартості.

У сучасних ринкових тенденціях для оцінки ефективності маркетингової комунікації можна використовувати теорію клієнтського капіталу, але замість того щоб об'єднувати комплекс маркетингового впливу в єдиний показник, необхідно відстежувати всі точки взаємодії споживача і компанії — виробника продукту. Взаємозв'язок точок взаємодії або точок контакту буде трансформуватися в шлях клієнта або споживчу поведінку, який, в свою чергу, повинен трансформувати в економічну ефективність за допомогою конверсійних показників [6]. Щоб відповісти на головне питання топ-менеджменту до маркетологам, а саме: "Які інструменти найбільш ефективні?", необхідно додати економічні метрики: обсяг продажів на контрагента, витрати на рекламну кампанію, в якій брав участь контрагент або контактні особи контрагента, ROI. Також, щоб визначити ефективність не тільки маркетингових інструментів, а й маркетингових каналів комунікації, необхідні класичні маркетингові метрики, які давно входять в арсенал сучасних маркетологів: CPC, приплив/відтік клієнтів, співвідношення нових і старих клієнтів, індекс лояльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що при розробці системи маркетингової аналітики для трансформації маркетингової стратегії компанії не вийде ґрунтуватися лише на одному конкретному,теоретично опрацьований підході до вибудовування системи вимірювання ефективності маркетингових комунікацій, а необхідно розробляти комбіновані стратегії впровадження маркетингових показників, інакше бізнес-аналітика перетвориться на неефективну систему KPI, коли в гонитві за цифрами ігноруються інші аспекти розвитку бізнесу.

Джерела

1. Глобальна довіра до реклами. Стратегії успіху на мінливому рекламному ринку. URL: https://clck.ru/Se7tw (дата звернення: 06.03.2021).
2. *Готовац С.* Клієнтоорієнтованість формує майбутнє компанії // Управління персоналом. № 11. 2012.
3. *Загребной В.* Клієнтоорієнтованість — основна запорука успіху на ринку страхування в умовах жорсткої конкуренції // Експерт. № 36. 2008.
4. *Колотухин Е.* Клієнтоорієнтованість. E-xecutive.ru. URL: http://www.e-xecutive.ru/community/articles/819115 (дата звернення:11.03.2021).
5. *Патлах І.* Клієнтоорієнтованість як філософія бізнесу // Ваш Бізнес. № 10. 2011. С. 24–26.
6. *Резнік Г. А., Яшина О. В.* Клієнтоорієнтованість корпорації як виклик часу // Проблеми сучасної економіки. № 2 (46). 2013. С. 171–175.

О. В. КІРЕЙЦЕВА
канд. екон. наук, доц. НУБіП, Україна

РОЗВИТОК КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

Однією з характерних ознак сучасної інноваційної економіки країни та передумовою структурних зрушень є кластерний розвиток. Сьогодні українська промисловість знаходиться в кризі. Національний банк України оцінив падіння валового внутрішнього продукту (ВВП) країни в 2020 році на 4,4 % Після проходження жорсткої фази карантину падіння ВВП сповільнилося до 3,5 % у III кварталі, що продовжилось і в IV кварталі. За даними НБУ, реальний ВВП за підсумками 2020 року становив 4,079 трлн грн порівняно з 3,975 трлн грн у 2019-му, у 2021 році цей показник прогнозується на рівні 4,58 трлн грн, у 2022-му — 5,015 трлн грн, у 2023 році — 5,474 трлн грн. Окрім того, прогнозує Нацбанк, у 2021-му і 2022–2023 роках економіка України зростатиме на рівні приблизно 4 %. При цьому в 2021 році економіка майже надолужить втрати від коронакризи і покаже зростання на 4,2 % ВВП [3].

Для підвищення конкурентоспроможності національної економіки велике значення будуть мати дії держави у напрямі створення, розвитку, а також підтримки кластерів, як дієвих інструментів підвищення ефективності національного бізнесу та створення ланцюгів доданої вартості в Україні.

Завдяки розвитку кластерів в Україні можливо вирішити декілька нагальних проблем: 1) розбудувати ланцюги постачання товарів та послуг з подальшою інтеграцією вітчизняних середньо- та високотехнологічних виробництв до світових ланцюгів доданої вартості; 2) реалізувати інноваційні стратегії розумної спеціалізації в регіонах; 3) вирішити проблеми екології та ефективного використання ресурсів шляхом запровадження екологічних інновацій, еко-індустріальних кластерів та парків [2].

Кластерна політика в Україні може брати приклад з успішного міжнародного досвіду та партнерства з бізнесом. Вона потребує більшої уваги та підтримки з боку міністерств та відомств в економічній сфері, регіональних органів влади та органів місцевого самоврядування.

Перші зусилля по формуванню кластерів в Україні були зроблені в регіоні Поділля ще в середині 1990-х років. В липні 1998 року ентузіасти з науки й бізнесу створили асоціацію “Поділля Перший”, яку очолив ректор Національного університету Поділля Радомир Сілін. Для початківців об’єднання зусиль підприємців, державних службовців, науки, освіти та та громадських організацій виявилося важким завданням. З 1999 року на базі Асоціації створено Центр Соціально-економічних Досліджень Подільської області.

Перший в Україні будівельний кластер, який з’явився у 1998 році, очолив Микола Малий. Наявність в Хмельницькій області корисних копалин, які використовуються в будівельній індустрії, наукової-виробничої бази, а також великих потоків фінансових ресурсів, дали можливість створити і розвинути в ті непрості роки будівельного кластера на території області [1].

Формування поруч з будівельним супутніх кластерів — туризму, одягу, харчування та їх ефективного функціонування, підтвердило перспективи розвитку в цьому напрямку.

Концепцію інноваційного розвитку через кластери підхопили і багато інших регіонів України, які розглядали Хмельниччину як платформу для проведення пошуку найбільш успішних для своїх регіонів моделей об'єднання своїх природних та інтелектуальних ресурсів.

На початку XXI століття в таких українських регіонах, як Одеський, Херсонський, Івано-Франківський, Закарпатський та Львівський, спостерігався перший етап кластеризації регіональної економіки. Відбулось об'єднання зусиль бізнесу, науки й влади у галузях максимально швидкого повернення вкладеного капіталу й отримання прибутків, тобто в сферах будівництва, туризму, в аграрному секторі та в легкій промисловості.

В період карантину багато кластерів та кластерних ініціатив в Україні залишались активними, вони демонстрували високу спроможність адаптації до нових викликів. В окремих кластерах (переважно IT) протидію COVID-19 було спрямовано на благодійну допомогу медикам. В той же час, кластери, які ставили перед собою основну мету мобілізацію місцевих виробників (автомобільний кластери "Закарпаття", рух "Індустрія 4.0", "Укрлегпром"), натрапили на проблеми взаємодії із структурами влади. Без підтримки уряду виявилось дуже складно самостійно відповідати на нові складні виклики, такі як розширення або переорієнтація виробництва на нову продукцію.

Якщо розглядати COVID-19 як поштовх до розвитку, то Україна мала всі можливісті у квітні 2020 року запустити потужний кластер виробників медичного обладнання. Для цього Україна має великий потенціал. Проте, неналежна координація органів влади та відсутність планів та амбіцій в даній сфері призвели до втрати можливості. Це наслідок відсутності належних кластерних політик в державі, а також чіткого плану підтримки вітчизняних виробників. На жаль, це відрізняє Україну від розвинутих країн, які мають і вищий рівень зрілості кластерів, і вищий рівень урядової підтримки, в яких кількість реальних ініціатив мобілізації розробників, науковців та промисловців значно перевищує українських. [2].

Разом з тим, позитивна реакція на потреби бізнесу з боку Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, нові ефективні ініціативи як StopCovidUA, активність регіональної влади, підтримка кластерного руху інвесторами — все це дає надію, що кластерний рух в Україні буде розвиватись.

Джерела

1. Українські кластери. Становлення українських кластерів. https://ucluster.org/universitet/klastery-ukraina/
2. Аналітичний Центр Industry4Ukraine. Кластери – як драйвери розвитку та протидії кризовим явищам. https://www.industry4ukraine.net/digest-5/
3. Interfax-Україна. Інформаційне агенство. НБУ оцінив падіння ВВП. 21.01.21. Економіка. https://ua.interfax.com.ua/news/economic/717773.html

К. В. СЕРЕДЮК
д-р філософ. у галузі екон., доц., НН ІМЕФ ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

РОЗРОБКА МОДЕЛІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В умовах загальної глобалізації та євроінтеграції, трансформація моделі бізнес-процесів закладів охорони здоров'я України повинна відбуватися відповідно до міжнародних вимог, норм і стандартів в проектно-орієнтованому господарюванні, що вимагає її глибокого аналізу, розробки і застосування в процесі управління медичними закладами.

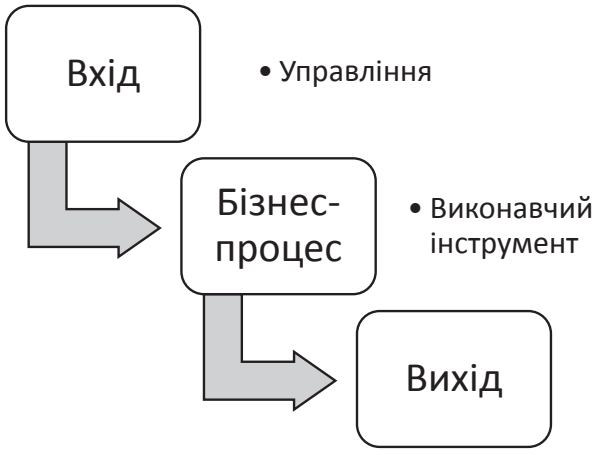
Фундаментальне переосмислення і радикальне перепроектування бізнес-процесів підвищує ефективність використання наявних ресурсів, покращує контроль над діяльністю медичного персоналу і забезпечує якість медичної допомоги, що в кінцевому результаті сприяє збереженню здоров'я населення.

Саме глибокий всебічний аналіз даних аспектів доводить актуальність та вказує на шляхи усунення недоліків в діяльності закладу охорони здоров'я, завдяки базисним векторам — побудови моделей бізнес-процесів медичних закладів у парадигмі сучасних напрацювань науки управління проектами, програмами і портфелями проектів.

Пропонована трансформація існуючої моделі бізнес-процесів медичної галузі є радикальною, тому передбачені нею зміни мають здійснюватися поступово, для забезпечення належного соціального захисту та перепідготовки працівників системи охорони здоров'я в умовах її докорінної реорганізації, а також для забезпечення ефективної соціальної комунікації і роз'яснення суті, механізмів та очікуваних результатів.

Розглянемо модель бізнес-процесів, що відтворює роботу закладів охорони здоров'я без впровадження в даних процесах моделей проектного управління (рис.).

Дана модель, яка існує в медичних закладах, як правило описана неявно, що свідчить про відсутність бізнес-процесів в її побудові. Натомість вони відображені в документах і можуть бути відтворені з них. Користуючись класикою опису бізнес-процесів [1], їх розподіл можна зробити наступним чином: основні бізнес-процеси, допоміжні бізнес-процеси та управлінські бізнес-процеси.



Модель бізнес-процесів закладу охорони здоров'я
Джерело: складено автором

Отже, до основних бізнес-процесів медичного закладу відносять:

- прийом та консультація пацієнта;
- прийом та госпіталізація пацієнта до медичного закладу;
- консервативне лікування пацієнта;
- виписка пацієнта з медичного закладу;
- проведення реабілітації тощо.

До допоміжних бізнес-процесів належать такі:

- фінансування медичного закладу;
- розподіл бюджету;
- постачання медичними препаратами;
- проведення рекламної компанії медичного закладу;
- виплата заробітної платні працівникам медичного закладу тощо.

Однак, для даного дослідження, найбільшу цікавість представляють управлінські бізнес-процеси, серед яких можна виділити:

- планування діяльності медичного закладу;
- звітність про проведену діяльність медичного закладу;
- організація проведення консиліумів;
- організація проведення нарад медичного закладу;
- прийом працівника на роботу у медичний заклад;
- звільнення працівника з медичного закладу;
- ведення проектів.

Управлінські бізнес-процеси в межах функціональної або недосконалої матричної організаційних структур управління, якими характеризується переважна більшість сучасних українських медичних закладів, як правило, зовсім не формалізовані. Однак, у кожному медичному закладі приймається, як правило, вербально або неявно (навіть, точніше буде сказати — розповсюджена), деяка схема його реалізації.

Умовно можна виділити усього дві фази проектів медичних закладів — фазу ініціалізації і фазу реалізації. Фази планування і завершення, що доповнюють класичну модель життєвого циклу проектів згідно PMBOK [2] представлені у вигляді коротких процесів і їх взагалі не можна розглядати як фази.

Бізнес-процес виглядає як сукупність підпроцесів моніторингу виконання проекту і звітування по ньому. Крім того, затвердження змін до Плану заходів проекту реалізації бізнес-процесів медичного закладу відбувається достатньо довго внаслідок складної і тривалої бюрократичної процедури в МОЗ. Ще одною особливістю цього процесу є те, що з нього складно виділити процеси, що входять до фази завершення. Фактично така фаза у практиці медичних закладів відсутня.

Отже, з даного дослідження, можемо виокремити основні недоліки моделей реалізації бізнес-процесу закладів охорони здоров'я:

- особа, яка займається проектом не несе відповідальність за його реалізацію;
- відсутність посади менеджера з управління проектами в медичному закладі;
- відсутність у координатора проекту мотиваційних важелів для прискорення і поліпшення якості реалізації проекту;
- недостатня детермінованість або повна відсутність фази планування і фази завершення проекту;
- значна тривалість окремих функцій бізнес-процесу, зокрема таких, що пов'язані з узгодженням або затвердженням його окремих результатів;
- надлишковість функцій у процесах з однієї сторони, і відсутність функцій, необхідних для ефективного управління проектом — з іншої.

Визначені особливості та недоліки вказують на необхідність та мають слугувати направляючою існуючих процесів, побудови моделей бізнес-процесів в парадигмі сучасних напрацювань науки управління проектами, програмами і портфелями проектів з урахуванням специфіки управління медичними закладами та реалізації їх проектів.

Запропонована модель бізнес-процесів закладів охорони здоров'я, яка забезпечує формування груп бізнес-процесів при наданні медичної допомоги, забезпечує орієнтацію роботи закладів безпосередньо на пацієнта, підвищує ефективність використання наявних ресурсів, покращує контроль за діяльністю медичного персоналу, забезпечує підвищення якості медичної допомоги.

Джерела

1. *Лепейко Т. І., Котлик А. В.* Реінжиніринг бізнес-процесів: навч.-практ. посібник у схемах і таблицях. Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. 80 с.
2. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) — Sixth Edition. USA. PMI, 2017. 756 p.

Л. В. РОМАНОВА

д-р екон. наук, проф., МАУП

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Світове господарство в процесі еволюції постійно змінюється і переходить на модель стійкого розвитку, що поєднує у собі три основні складові: економічну, екологічну та соціальну. Це в повній мірі відноситься до промисловості, що є визначальним фактором подальшого розвитку держави та її конкурентоспроможності. Сьогодні ставиться стратегічна мета відродити промисловість України, забезпечити її пріоритетний розвиток за рахунок здійснення неоіндустріалізації (нової індустріалізації) на основі інновацій, розвитку штучного інтелекту і вивести її на якісно новий рівень , при якому ланцюжки поставок і створення вартості, як правило, виходять за державні кордони і розміщені глобально, відповідно до конкурентних переваг окремих регіонів світу, країн і підприємств[4]. Україні потрібно сформувати такі точки конкурентних переваг і тут вирішальну роль має відіграти розвиток державно-приватного партнерства. Адже в літературі саме державно-приватне партнерство визначається як потужний інструмент для залучення в реалізацію Стратегії стійкого розвитку всіх груп інтересів (політиків, бізнесу, громадянського суспільства і населення як країн, що розвиваються, так і розвинених країн), що являється одним із ключових факторів миру, соціального спокою і стабільності зростання [6].

Відповідно законодавству України державно-приватне партнерство — це засноване на договорі довгострокове співробітництво між державою Україна, територіальними громадами в особі відповідних державних органів, та юридичними особами.

а також приватними компаніями, спрямоване на фінансування, проектування, впровадження та управління публічними об'єктами і публічними послугами. Державно-приватне партнерство застосовується в таких сферах:виробництво, транспортування і постачання тепла та розподіл і постачання природного газу;будівництво та/або експлуатація автострад, доріг, залізниць, злітно-посадкових смуг на аеродромах, мостів, шляхових естакад, тунелів і метрополітенів, морських і річкових портів та їх інфраструктури;машинобудування тощо [1].

До основних переваг ДПП належать фінансові вигоди для органів державної влади та органів місцевого самоврядування, соціально-економічні вигоди для територіальної громади. В результаті формується джерело нових фінансових ресурсів завдяки розподілу прибутку між приватним оператором (партнером) та органами влади. При цьому вирішується проблема, не створюючи тягаря для бюджету, а вивільнені бюджетні ресурси можуть спрямовуватись на інші цілі, такі як охорона здоров'я, освіта, та інші соціальні проекти [2].

За літературними даними світовими лідерами в області застосування державно-приватного партнерства є такі країни як США, Великобританія, Франція та Німеччина. У 2019 році сукупна вартість трансакцій ДПП на Європейському ринку становила 9,8 млрд євро, або на 31 % більше порівняно з 2018 роком. Причому, у 2019 році найбільший ринок ДПП за обсягом був у Великобританії — 3,3 млрд євро, а Франція стала країною з найбільшою кількістю проектів.

В Україні на сьогоднішній день модель взаємодії бізнесу, влади і суспільства знаходиться на первинному етапі становлення. І до причин такого стану відносять, перш за все, високий рівень недовіри між бізнесом і владою та практична відсутність механізмів забезпечення діалогу між ними. За літературними даними в Україні станом на 01.01.2020 на засадах ДПП укладено 187 договорів, з яких реалізується 52 договори (34 — договорів концесії, 16 — договорів про спільну діяльність, 2 — інші договори), 135 договори не реалізується (4 договори — закінчено термін дії, 18 договорів — розірвано, 113 договорів — не виконується) [5].

До причин такого стану відносять наступне[3].

1. Партнерство неможливе без довіри, без прозорості у взаємовідносинах партнерів.Партнерство має базуватися на довірі і мають бути побудовані на досконалій взаємодії.
2. Недостатність компетентного національного бізнесу, який був би готовий приймати участь в проектах державно-приватного партнерства.
3. Часта незбалансованість інтересів сторін.
4. Відсутність практики корегування прийняття рішень.
5. Недостатність компетентного національного бізнесу, який був би готовий приймати участь в проектах державно-приватного партнерства.
6. Часта незбалансованість інтересів сторін.
7. Нерівноправністьу правах учасників державно-приватного партнерства. Представники влади мають велику кількість повноважень і мотивуються власною вигодою, що приводить до корупції.

Таким чином, Україна поки що не напрацювала досвіду розвиненої культури і практики співпраці державного і приватного секторів. Відносини між секторами економіки, зокрема між державою і бізнесом не є чітко побудованими. Зрозуміло, що найскладна територія відносин держави і приватного сектора не може сформуватися зразу, їй потрібен час для довіри один до одного.

Джерела

1. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 1 липня 2010 р. № 2404-VI / Верховна Рада України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17 (дата звернення: 21.01.2020).
2. Державно-приватне партнерство як механізм реалізації нової регіональної політики: можливості застосування та практичні аспекти підготовки і впровадження інвестиційних проектів. Режим доступу://rdpa.regionet.org.ua/images/129/PPP_report_U-LEAD_30_10_2017.pdf
3. *Мельник А. Ф.* Державно-приватне партнерство в системі інститутів національної економіки: механізми розвитку : монографія / А. Ф. Мельник, С. В. Підгаєць. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 279 с.
4. Національна модель неоіндустріального розвитку України: монографія / В. П. Вишневський, Л. О. Збаразська, М. Ю. Заніздра, В .Д. Чекіна та ін.; за заг. ред. В. П. Вишневського / НАН України, Ін-т економіки пром-ті. Київ, 2016. 518 с (електронне видання).
5. *Полякова О. М.* Державно-приватне партнерство як елемент механізму розвитку транспортної інфраструктури України. Режим доступу:https://doi.org/10.33271/ev/70.044
6. Що ж це за диво — механізм державно-приватного партнерства? Режим доступу://tda-invest.org.ua/uk/novyny/item/96-shcho-zh-tse-za-dyvo-mekhanizm-derzhavnopryvatnoho-partnerstva

А. С. ПАСЄКА

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

І. Д. ЯКУШИК

наук. керівник, д-р екон. наук, проф., ННІМЕФ МАУП

ЕВОЛЮЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН ЕКОНОМІКИ

Проблема мотивації людей до праці завжди була актуальною. Спроби знайти способи та розробити моделі підвищення рівня продуктивності праці персоналу за їх засобами мотивації шукали ще з древніх часів. Концепції мотивації, що розроблено зарубіжними фахівцями на основі аналізу й узагальнення досвіду компаній, не завжди гідні повністю до застосування в сучасних умовах інноваційних змін вітчизняної економіки. Звісно, що мотивуючі фактори для одного підприємства не надаватимуть такої ефективності на іншому, і те, що мотивує одного працівника, ніяк не вплине на підвищення ефективності праці іншого.

Актуальні питання, що розкривають теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу відображаються в працях: М. Армстронга, А. Маслоу, М. Мескона, У. Оучи, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Дмитренка, А. Кибанова, Е. Короткова, Ю. Одегова, В. Травіна, Е. Уткіна, Г. Щокіна і багатьох інших. Водночас дослідження еволюцій мотиваційних теорій в сучасних умовах інноваційних змін економіки вивчені недостатньо.

Розкриємо сутність еволюції мотиваційних теорій в сучасних умовах інноваційних змін економіки.

Розвиток теорії і практики мотивації персоналу пов'язано з переосмисленням її місця і ролі в розвитку продуктивних сил суспільства, оскільки кожен працівник підприємства повинен керуватися міркуваннями максимізації ефективності використання матеріально-технічної та ресурсної бази підприємств в умовах конкурентного середовища, що буде проявлятися в підвищенні результативності та продуктивності праці, ефективності реалізації накопиченого трудового досвіду. Наприклад, А. Зленко вказує на те, що "робочі, зацікавлені в результатах своєї праці працівники, є більш активними в соціальній та економічній сфері та мають більш високу продуктивність праці, що сприяє швидшому досягненню кінцевих результатів діяльності підприємства" [1, с. 34]. В цілому соціальне значення мотивації працівників до результативної діяльності полягає в підвищенні якості продукції та послуг, що надаються підприємства як суспільні блага, сприяє більш повному задоволенню соціальних та економічних потреб і запитів суспільства.

У сучасній науковій літературі визначаються два підходи до вивчення теорій мотивації [4; 5]. Перший підхід полягає у вивченні потреб людини як основної причини їхньої поведінки. До прихильників такого підходу відносять Ф. Тейлора, А. Маслоу, Д. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга.

Як зазначає А. Крушельницька, "з розвитком продуктивних сил суспільства набули широкого поширення розробки теорій мотивації, в основі яких були різні підходи, що дозволило умовно розділити їх на дві великі групи: "змістовні" та "процесні" [2, с. 59]. У змістовних теоріях більший акцент робиться на потребах людини та їх класифікації. Таким чином, вивчається порядок досягнення мети мотивації через цілеспрямований вплив на систему мотивів людини на базі встановленої ієрархії потреб.

Інший зміст та розуміння мають процесні теорії, які більше уваги приділяють поведінці людей, що засновано переважно на їх очікуваннях. Для цілей побудови політики мотивації персоналу на підприємстві більш адаптовані саме процесні теорії, оскільки встановлюють причинно-наслідкові зв'язки між потребами людини і їх діями, спрямованими на задоволення таких потреб. Так, керівництво підприємства при виборі і затвердженні політики мотивації персоналу вибирає інструменти стимулювання, які найбільше відповідають очікуванням працівників. Крім того, різні теорії мотивації не суперечать один одному, а доповнюють один одного, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації і визначають необхідність комплексного підходу до вирішення цієї складної проблеми.

Методологічні основи уявлень про мотивацію персоналу закладено в працях багатьох дослідників різних часів. У той же час, незважаючи на широке коло наукових розробок з проблем мотивації, актуальною залишається необхідність вибору прийнятних методів і важелів спонукання людини не тільки до продуктивності праці, а й до прояву творчості, креативності, ініціативності, здатності освоювати нові інформаційні технології, розробляти і впроваджувати інновації. З огляду на нові вимоги часу, зажадають радикальних змін існуючі підходи до мотивації, мотиваційні важелі і механізми. З огляду на це, вкрай важливо приділити особливу увагу еволюції наукової думки, розібратися в глибинній сутності змін науково-методичних підходів до мотивації на різних етапах розвитку суспільства і, зокрема, на сучасному етапі розвитку економіки, що набуває інноваційний характеру.

Аналіз наукових джерел показує, що еволюція наукових уявлень про мотивацію проходила в тісному зв'язку з політичними, економічними, соціальними, духовними змінами світу, які найбільш чітко проявилися на рубежі XX і XXI століть. Останнє пояснюється процесами глобалізації, перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головна роль відводиться знанням, інтелекту,

інновацій. Поділяємо думку М. Семикіної, що саме ряд останніх чинників привів до якісної трансформації форм і методів мотивації праці, зміни наукових поглядів на мотивацію [3, с. 27].

Сучасні вчені, що працюють над різними питаннями мотивації, намагаються розкрити нові способи впливу на мотиви конкретного об'єкта. Пошук таких можливостей спонукає до того, що наука постійно розвивається, пропонуючи нові підходи мотивації з трансформацією в приховану мотивацію. Це призвело до еволюції мотиваційних теорій. Як відзначають А. Сметанюк та Р. Дельгадо, еволюційний розвиток мотиваційних теорій пройшов свій довгий шлях від неусвідомлених, донаукових концепцій матеріального стимулювання за принципом "батога і пряника", які тільки до певного часу визнавалися діючими [4, с. 56].

Однак ці нові мотиваційні моделі в основному розглядають тільки психологічний, внутрішній чи індивідуальний аспект такого складного організаційного процесу, як мотивація. Тому цілком правомірна теза про те, що в надрах теорії управління з'явилася потреба розробки більш нових, функціональних теорій мотивації, які б адекватно відображали взаємодію мотиваційного й інших організаційних процесів.

Незважаючи на актуальність новітніх теоретичних обґрунтувань з питань мотивації, необхідно розуміти "витоки" формулювання мотиваційної теорії.

У книзі А. Маслоу можна знайти твердження, що теорія мотивації вперше була представлена психоаналітичному суспільству в 1942 році, представляючи собою спробу інтегрувати в рамках єдиної теоретичної структури ті окремі істини, які формулювалися З. Фрейдом, А. Адлером, К. Юнгом, Д. Леві, Е. Фроммом, К. Хорні та К. Гольдштейном [5, с. 204]. Тобто цілісні ідеї щодо мотивації синтезовані не так давно. Фактично з 40-х років XX століття популярність мотивації стрімко росла. Це закономірно супроводжувалося розвитком мотиваційного теоретичного навчання.

Еволюцію теорій мотивації слід розглядати з прив'язкою до відомого поділу історичного розвитку на три періоди:

- доіндустріальний (традиційне суспільство, де переважає аграрна сфера діяльності, праця, роль церкви і армії);
- індустріальний (головні інститути суспільства — промисловість з корпораціями і банками);
- постіндустріальний (провідна роль нових знань, інформаційних технологій).

Таким чином, еволюційні переходи основоположних ідей мотиваційних теорій у сфері праці та управління персоналом належать до пріоритетних інноваційних змін в економіці. Мотиваційні теорії в фокусі управління персоналом набувають високого практичного значення. Слід розуміти, що мотивація може стосуватися різних сфер життєдіяльності суспільства. Тому теоретико-методологічні та практичні напрацювання повинні адаптуватися до різних об'єктів впливу.

Джерела

1. *Зленко А. М.* Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами // Економічний вісник університету. № 2. 2010. С. 204–206.
2. *Крушельницька О. В.* Управління персоналом : навч. посібник. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
3. *Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Родіонова М. О.* Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 200 с.
4. *Сметанюк О. А.* Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності / О. А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. 2014. № 86. С. 206–213. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2014_86_22
5. *Ямпольская Д.* Содержательные теории мотивации по А. Маслоу, Ф. Герцбергу и Макклеланду. ДонНУЕТ. 2016. С. 204–206.

Л. С. ДОРОШЕНКО
канд. екон. наук, ст. наук. співроб., проф. МКА ННІМЕФ МАУП

О. В. ШУТЬ
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні демографічна ситуація, освітня, трудова та інтелектуальна міграція, невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили — ці та інші проблеми досить негативно впливають на розвиток національного ринку праці та збереження трудового потенціалу країни. У зв'язку з чим неабиякого значення набуло надання послуг безробітним та роботодавцям, громадським установам, освітнім закладам тощо. Державна служба зайнятості, як один з головних інститутів, який приймає участь у розробці та реалізації політики зайнятості, а також займається питанням регулювання ринку праці та стимулювання зайнятості на національному рівні. Актуальність цієї теми зумовлена тим, що правильно поставленні завдання, визначенні цілі та функції Державної служби зайнятості забезпечили результативне та ефективне її функціонування, що в свою чергу являється важливою передумовою для покращення якості та поліпшення ефективності в наданні послуг безробітним та роботодавцям, та сприяє покращенню ситуації з працевлаштування в Україні.

Стан і ступінь розробки проблеми. Багато дослідників присвятили свої наукові праці дослідженню питань Державної служби зайнятості, серед них: О. В. Акіліна, О. Є. Баришніков, М. Ю. Борімчук, О. А. Грішнова, Н. В. Дуброва, М. І. Десненко, В. Л. Міненко, В. М. Петюх, М. М. Руженський, які розглядають взагальному цей орган управління або присвячують свої роботи окремим найбільш значущим, на думку автора, функціям. Так наприклад, Ю. М. Маршавін присвятив чимало наукових робіт, пов'язаних з вивченням історії розвитку Служб зайнятості, а функції цієї служби досліджував І. П. Петренко. Не применшуючи наукових здобутків зазначених авторів, все ж доводиться констатувати, що діяльність Служби потребує подальшого вдосконалення. Саме тому питання вивчення діяльності цього державного органу, через удосконалення якого можливе підвищення рівня економічного та соціального розвитку країни, не втрачає сьогодні актуальності та є предметом вивчення у нашому дослідженні.

Розкриємо теоретичні аспекти функціонування державної служби зайнятості, визначимо особливості її роботи в сучасних умовах.

Стан суспільства, його економічний і соціальний розвиток напряму залежить від рівня зайнятості населення. Особливого значення набувають органи і установи, які несуть відповідальність за процеси, що відбуваються у цій сфері. Досвід багатьох економічно розвинених країн показує значне покращення економічного та соціально-політичного життя суспільства, якщо здійснюється адекватна та ефективна робота служб зайнятості завдяки чіткій організації, визначенні цілей та дотримання головних функцій цих служб.

На сьогоднішній час, коли українці зіткнулися з матеріальною проблемою, невчасною виплатою заробітної платні, низьким рівнем пенсійного забезпечення та

високим рівнем безробіття, ефективна діяльність служб зайнятості може стати важливим кроком на шляху подолання економічної криза в країні. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є Міністерство соціальної політики України. Пріоритетний напрям діяльності Міністерства направлений на регулювання ринку праці та зайнятості населення. Для ефективного функціонування ринку залучається низка суб'єктів, які належать до сфери управління Міністерства соціальної політики. Сюди входять:

- Державний центр зайнятості України;
- Державна інспекція з питань праці;
- Науково-дослідницький інститут праці й зайнятості;
- Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості та ін.

Також існують і недержавні організації, що забезпечують створення і розвиток ринку праці, до них належать:

- кадрові агентства;
- трудові колективи;
- профспілки підприємств;
- об'єднання роботодавців.

Формування національного ринку праці в Україні починається в 1991 році, коли було ухвалено Закон "Про зайнятість населення" [1]. З цього часу держава активно почала проводити політику ефективної зайнятості населення, поклавши на себе обов'язки підтримки безробітних, як матеріально так і соціально за допомогою Державної служби зайнятості.

Державна служба зайнятості України (далі ДСЗУ) — це державна установа, яка являється централізованим органом виконавчої влади та функціонує підпорядковуючись Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Її було створено з метою реалізації права громадян на працю та забезпечення соціального захисту безробітних громадян України.

На сьогоднішній день служба зайнятості являє собою єдину державну установу, яка є активним посередником між тими, хто надає роботу (роботодавець) і тими, хто шукає роботу (безробітній) на ринку праці і здійснює свою діяльність за засадах соціального страхування на безоплатній основі. А також забезпечує реалізацію конституційного права безробітних громадян та здійснює виплати матеріального забезпечення для захисту від безробіття.

Діяльність кожної організації втілюється через її функції. Тому для нас важливо сформулювати основні функції ДСЗУ, яка являється головним органом, що здійснює контроль з працевлаштування громадян. Традиційно прийнято ділити функції управлінської діяльності на три категорії [3] :

- основні функції, характерні для всієї системи державного управління. Сюди входять: прогнозування, організація, регулювання, планування, облік, контроль та координація;
- спеціалізовані функції, вони діють на окремі сфери (економічну, соціально-культурну, адміністративно-політичну тощо) та відображають риси, характерні тому чи іншому суб'єкту або об'єкту державного управління;
- допоміжні функції, забезпечують процеси втілення основних і загальних функцій державного управління. Сюди відносяться: кадрова, матеріально-технічна, фінансова, діловодство тощо.

На сьогодні головним завданням, яке ставить перед собою Державна служба зайнятості, є розвиток програм, які допоможуть сприянню зайнятості населення завдяки інформаційній підтримці громадян, що перебувають у пошуку роботи. Крім

того, надання можливостей відкриття власної справи, покращення професійної орієнтації, надання аналітичних матеріалів щодо попиту та пропозицій на ринку праці, вакансій, безробітних у розрізі професій, професійних груп, за розмірами заробітної плати, видів діяльності, регіональному розрізі тощо.

Завдання Державної служби зайнятості можна поділити на активні та пасивні. До активних належать [2]:

- взяття участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру;
- професійне навчання, підготовка та підвищення кваліфікації громадян, що шукають роботу з урахуваннями потреб ринку праці на поточний та перспективний періоди;
- залучення осіб до різноманітних заходів, в основу яких покладено запобігання чисельному вивільненню працівників, сприянню мобільності робочої сили та зайнятості населення;
- проведення професійної орієнтації населення.

До пасивних завдань слід віднести:

- втілення державної політики у сфери зайнятості населення, контролю за трудовою міграцією, забезпечення соціального захисту безробітнім громадянам;
- проведення повного аналізу стану ринку праці;
- надання незайнятим громадянам підходящої роботи та забезпечення потреби роботодавців в якісній робочій силі;
- надання допомоги тим категоріям громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.
- виконання функції контролю за коштами Фонду.

В усьому світі роль Держаної служби зайнятості є практично однаковою — вона повинна сприяти адаптації роботодавців і тих, хто шукає роботу до коливань на ринку праці. ДСЗ створена надавати ряд послуг для роботодавців та шукачів роботи. До основних послуг Державної служби зайнятості України належать: надання допомоги з працевлаштування населенню, забезпечення матеріальної допомоги по безробіттю, надання профорієнтаційних та освітніх послуг, проведення активних заходів по сприянню зайнятості; підготовка аналітичної та статистичної інформації; надання послуг для роботодавців.

Таким чином, розглянувши функцій та завдання Державної служби зайнятості України, можна сказати, що Служба повинна розширювати межі традиційних функцій посередництва у працевлаштуванні та докладати зусиль, щоб максимально покращити підходи до надання послуг громадянам з пошуку роботи. При цьому, в контексті розширення межі традиційних функцій ДСЗУ, вони мають можливість впливати на підвищення якості професійної освіти. Наприклад, через участь сумісно з роботодавцями в розробці професійних програм.

Джерела

1. Закон України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. №5067-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu
3. *Петренко І. П.* Функції Державної служби зайнятості України. Публічне право. № 4 (8). 2012. С. 335–341. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.yourfuture.org.ua/ua/pb/2012/8/Petrenko.pdf

І. О. ПОДОЛЯКА
студентка магістратури, МАУП

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день Німеччина є одним з локомотивів світової економіки, беручи до уваги її економічний потенціал, частку у світовому виробництві, ВВП, експорт, а також рівень залучення у міжнародний поділ праці.

ФРН вважається найрозвиненішою промисловою країною Західної Європи з диверсифікованою структурою економіки. Промисловість Німеччини представлена різними галузями: автомобілебудуванням, хімічною промисловістю, верстатобудуванням, машинобудуванням, металургією, виробництвом електрообладнання, харчовою промисловістю та ін. До найбільш впливових корпорацій ФРН відносяться: "Siemens", "Volkswagen", "BMW", "Daimler", "Bayer", "Linde", тощо. Німеччина є єдиною з країн на європейському континенті, яка займає третє місце на світовому ринку високотехнологічної продукції. Її питома вага на світових ринках аерокосмічної, інструментальної та фармацевтичної продукції в першій декаді XXI століття склала до 14 %, а сумарний оборот від торгівлі технологіями близько 16 млрд доларів [2, *59*].

У березні 2010 року було затверджено європейську стратегію економічного розвитку на найближчі 10 років — "Європа 2020: стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання". Німеччина разом з іншими країнами-членами ЄС розглядали пріоритетними наступні напрямки діяльності:

- "Інноваційний Союз" (покращення умов і можливостей фінансування досліджень та інновацій);
- "Рух Молоді" (сприяння залученню молодих людей на ринок праці);
- "План розвитку цифрових технологій в Європі" (надання можливості участі в загальному цифровому комерційному просторі для приватних фізичних і юридичних осіб);
- "Раціональне використання ресурсів в Європі" (сприяння збільшенню використання джерел відновлюваної енергії, проведення модернізації транспортного сектору та забезпечення раціонального використання джерел енергії);
- "Індустріальна політика, спрямована на глобалізацію" (поліпшення підприємницького середовища для підтримки розвитку потужної промислової бази для всосяжної глобалізації);
- "План з розвитку нових здібностей і збільшення кількості робочих місць" (проведення модернізації ринків праці, надання людям можливості отримувати нові знання і навички для збільшення шансів працевлаштування);
- "Європейська політика проти бідності" [1].

Україна, зі своєї сторони, також може взяти за орієнтир вищенаведені напрямки розвитку економічної складової. Для української держави актуальними є питання надання достатньої кількості робочих місць громадянам; забезпечення задовільних умов праці, щоб зменшити відтік молоді за кордон; подолання бідності, тощо. Також все частіше починає підніматися питання розумного використання джерел енергії та переходу до "зеленої" економіки, що являє собою систему відносин, що включають

виробництво, розподіл, обмін та споживання, які сприяють збереженню та відновленню оточуючого природного середовища і забезпечують мінімальний негативний вплив на нього за рахунок розвитку "зелених" секторів економіки і скорочення "коричневих", створення "зелених" робочих місць та виробництва "зелених" товарів і послуг [3, *114*].

Нині також варто наголосити на значній ролі інновацій і нових технологій в нашому повсякденному житті. Німецький уряд сприяє розробці, удосконаленню та підтримці інноваційної політики, щоб остаточно перевести німецьку економіку на інноваційну модель розвитку. ФРН використовує різні механізми та інструменти фінансування інноваційної сфери: підтримка надається як державою, так і бізнесом. У Німеччині також можна простежити тенденцію переведення фінансування науково-дослідних проектів на конкурсну основу. Окрім цього уряди земель пропонують гранти, венчурне фінансування, страхування приватних ризикових інвестицій, тощо [4, *68*].

ФРН сьогодні визнана одним із світових лідерів в сфері інновацій, але уряд країни прагне й далі розвиватися у цьому напрямі. У Новій інноваційній стратегії 2017 року висвітлено основні цілі, які Німеччина прагне здійснити до 2025 року, а саме:

- збільшити витрати на НДДКР з 3 % відносно ВВП до 3,5 %;
- підвищити квоту компаній-новаторів з 35 % до понад 50 %;
- подвоїти венчурні інвестиції в Німеччині з 0,027 % відносно ВВП до близько 0,06 % [5].

Сучасна ж економічна ситуація України полягає в тому, що на відміну від розвинених країн, які до 85–90 % приросту ВВП забезпечують за рахунок так званих "інтенсивних факторів", включаючи інновації, Україна недостатньо реалізує свій інноваційний потенціал. Для країни притаманний незначний попит на інноваційні розробки через низьку платоспроможність вітчизняних споживачів, що призводить до деградації ринка науково-технічної продукції. У промисловості інноваційні процеси мають здебільшого екстенсивний характер і нові види продукції освоюються, в основному, завдяки науково-технічному досвіду попередніх років. Безумовно, такий тип розвитку в сфері інновацій не дозволить вітчизняним підприємствам бути конкурентоспроможними протягом тривалого часу. Якщо розглянути частку України в світовому обсязі торгівлі високотехнологічною наукомісткою продукцією, то показник є дуже незначним — 0,1 %, що на порядок менше ніж у Польщі, і на 2 порядки — ніж у Німеччині [3, *103*]. Тому, Україна має докласти значних зусиль для стимулювання розвитку інновацій. Поліпшення фінансування також є важливою передумовою для компаній для зміцнення їхньої спроможності до інновацій та для реалізації більшої кількості інноваційних проектів.

Отже, Німеччині вдалося створити платформу для стабільного розвитку економічної діяльності, що представлена значною кількістю різних галузей. Країна забезпечує всі умови для ведення та розвитку бізнесу: існує тісний зв'язок науки з економікою; притаманний високий рівень освіти; характерна розвинена інфраструктура. На федеральному рівні постійно надається підтримка компаніям в сфері інноваційного розвитку, які, в свою чергу, стають основою сталого зростання економіки. Для покращення сучасного стану економіки, Україна за основу може взяти модель розвитку ФРН, підлаштовуючи її до особливостей країни. Україна має звернути увагу на підвищення інноваційної активності бізнесу, вдосконалення ринку праці, забезпечення раціонального використання енергії, тощо, щоб мати змогу належним чином реагувати на нові глобальні виклики світової економіки.

Джерела

1. *Арабей Е.* Новая европейская стратегия “Европа 2020”. [Электронный ресурс] // Право Европейского Союза. URL: https://eulaw.ru/content/novaya-evropejskaya-strategiya-evropa-2020/
2. Економіка зарубіжних країн: навч. посібник. 4-те вид., перероб. та доп. / Ю. Г. Козак, В. В. Ковалевський, С. Н. Лебедева та ін. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 292 с.
3. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця та ін. К. : НАН України, 2015. 336 с.
4. *Таран А. Ю.* Роль Німеччини в інноваційному розвитку ЄС: досвід кризових років // Вісник Харківського нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна. Серія “Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм”. 2018. № 7. С. 66–70.
5. Innovationspolitische Eckpunkte – Mehr Ideen in den Markt bringen. [Elektronische Ressource] // Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. URL: https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Downloads/innovationspolitische-eckpunkte-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=4

К. А. РИЛЬКОВА

магістрантка ННІМЕФ МАУП

Ю. В. МАЗУР

наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ, ПОРЯДОК ТА ЕТАПИ ЇХ РОЗРОБКИ

Управління проектами все частіше стає стандартним засобом ведення бізнесу. У багатьох компаніях значна частка робіт виконується через проекти. Велика кількість галузей, в яких виконуються проекти, безліч вимог до проектів призводять до збільшення кількості методологій, стандартів, керівництв та принципів управління ними. У теперішній час існує ряд універсальних методологій управління проектами, які отримали широке використання. Управління проектами є найкращим стилем ведення бізнесу, що забезпечує отримання прибутку та ефективно вирішує будь-які проблеми чи зміни в діяльності компанії.

Теоретичною основою дослідження послужили наукові праці закордонних та вітчизняних науковців в галузі управління проектами таких авторів як: В. М. Федосов, В. М. Опарін, З. М. Мнушко, Н. М. Діхтярьова, В. Г. Федоренко, В. П. Поляков, Л. А. Московкіна, У. М. Попопов та ін.

Розкриємо сутність інвестиційних проектів, порядок та етапи їх розробки.

Динаміка розвитку сучасного ринку та успіх у світі бізнесу значною мірою залежить від чітко організованого процесу планування. Практика свідчить, що без бізнес-планування не варто розпочинати навіть найпростішу справу. Тому, сьогодні, бізнес-планування та бізнес-проектування знаходить широке застосування в різних напрямках і сферах бізнесу [1, с. 33].

Розглядаючи концептуальні практично направлені підходи до проектного способу ведення бізнесу, бізнес-проект можна розглядати, як стандартний інструмент контролю і управління, як документ ознайомлення з підприємством, що допомагає забезпеченню ринкової стабільності підприємства та досягнення якісних результатів розвитку його інвестиційної діяльності [4, с. 48].

При створенні нового підприємства чи відкриті нового поля діяльності, потрібно обов'язково розробити бізнес-проект — як план побудови бізнесу, роздум перед дією, що дозволяє не потрапити у скрутне положення, виявити приховані недоліки в діяльності підприємства, щоб з'ясувати основні напрями бізнесу, його сильні і слабкі сторони, прикинути зразковий об'єм грошей, виявити проблеми "на папері" до того, як вони виникли. Та мати уявлення про реальні перспективи розвитку бізнесу, перевіривши усі "за і проти", перш ніж братися за справу й шукати ресурси.

Світовий досвід показує, що вихід на нові ринки, створення нового підприємства, розширення чи реорганізація бізнесу, як правило, вимагають грошових вкладень та передбачають залучення інвестицій. Заставою успішного отримання банківського кредиту та залучення інвестицій є інвестиційний бізнес-проект [3, с. 95].

Інвестиційний проект — це специфічний і детально визначений план здійснення інвестицій із чітко визначеними цілями і очікуваними фінансовими результатами для інвестора [3, с. 19]. Якщо результатом проекту виступають будівлі, споруди, виробничі комплекси тощо, то інвестиційний проект можна охарактеризувати як створення або модернізацію фізичних об'єктів, технологічних процесів, технічної і організаційної документації для них, матеріальних, фінансових, трудових та інших ресурсів, а також управлінських рішень і заходів для досягнення цілей проекту.

Інвестиційний проект розробляється для обґрунтування поточного і перспективного планування розвитку підприємства, вибору нового виду діяльності, оцінки фактичних результатів діяльності підприємства протягом певного періоду. Він є мостом, який сполучає ідейний потенціал і енергію бізнесмена з фінансовими можливостями інвестора. Відповідно до мети та її інвестиційної діяльності інвестиційний проект, передбачає:

- вибір нового виду діяльності та повернення позикових засобів;
- можливість отримання інвестиційних і кредитних ресурсів;
- потребу трудових ресурсів і джерел покриття;
- просування послуг на ринок чи створення нового бізнесу;
- найраціональніше планувати свою діяльність;
- визначенню об'ємів попиту і пропозицій на ринках здоров'я;
- враховуючи потенційні можливості, досягти поставлених цілей;
- поточного і перспективного планування розвитку підприємства;
- оцінку результатів діяльності підприємства протягом певного періоду;
- здійснюється оптимізація чи коригування капітальної структури фірми;
- вибір і реалізацію найефективніших шляхів розширення бізнесу;
- розширення асортименту послуг для задоволення потреб споживачів;
- всесторонній аналіз виробничо-господарської і комерційної діяльності, з метою виявлення сильних і слабких сторін компанії;
  забезпечення і раціональне використання ресурсів;
- досягнення запланованого фінансового результату.

Форми і зміст інвестиційних проектів можуть бути найрізноманітнішими — від плану будівництва нового підприємства до оцінки доцільності придбання нерухомого майна. Специфіка різних форм інвестиційні проектів визначає особливості управління ними [4, с. 68].

В процесі формування інвестиційних проектів виділяють три основні форми проектів: реальні інвестиційні проекти; фінансові інвестиційні проекти; інноваційні інвестиційні проекти.

Найбільш масштабними серед усіх перерахованих форм є реальні інвестиційні проекти. Реальні інвестиційні проекти в даний час є основним напрямком інвестиційної діяльності підприємства. Вони представляють собою вкладення засобів в реальні матеріальні активи, в основному в оновлення основних фондів підприємства. Управління реальними інвестиційними проектами здійснюються за такими формами:

1. Придбання цілісних майнових комплексів;

2. Будівництвом чи створення нового об'єкту із закінченим технологічним циклом по спеціально розробленому проекту

3. Реконструкція і модернізація;

4. Придбання окремих матеріальних активів [4, с.210].

Фінансові інвестиційні проекти — вкладення інвестиційних засобів підприємства на термін більше одного року в різні грошові і фондові інструменти інвестування, серед яких найбільш значну долю займають вкладення засобів у цінні папери [3, с. 123].

Інноваційні і інвестиційні проекти — це вкладання засобів в нематеріальні активи, що забезпечують впровадження сучасних наукових досягнень в практику діяльності підприємства [2, с. 158].

Фінансування певних інвестиційних проектів здійснюється часто за рахунок значного залучення позичкового капіталу, що може призвести до зниження рівня фінансової стійкості підприємства в довгостроковому періоді.

Розробка інвестиційного проекту є кінцевим результатом організаційної роботи з метою прогнозування конкретного напряму діяльності підприємства на певному ринку, без якого практично неможливе ухвалення рішення про залучення інвестицій. Проміжною стадією розробки проекту є його підготовка, а сам проект виступає, як основа ведення переговорів між інвестором проекту і його потенційними учасниками [1, с. 190].

При розробці інвестиційного проекту простежується наступний порядок:

1-й етап. Розробка концепції (передінвестиційна фаза проекту). На початку розробки проекту стоїть завдання детального формулювання керівництвом проекту основної стратегії, щодо відкриття нового підприємства чи нової сфери діяльності. В кінці передінвестиційної фази повинен бути одержаний розгорнений бізнес-план інвестиційного проекту.

2-й етап. Інвестиційна програма. Визначення шляхів та потенційних джерел залучення коштів для реалізації проекту.

3-й етап. Заходи по реалізації. З моменту введення в дію основного устаткування починається третя стадія розвитку інвестиційного проекту — експлуатаційна фаза. Яка характеризує початок виробництва продукції чи надання послуг з відповідними надходженнями і поточними витратами.

4-й етап. Презентація проекту. Найважливішим чинником, що визначає долю проекту є його презентація та якість матеріалу, викладеного у проекті. Розробка та презентація проекту вимагає участі висококваліфікованих фахівців, що мають міжнародний сертифікат, уміють користуватися програмним забезпеченням високого рівня [2, с. 159].

Оскільки, бізнес-проект може не тільки привернути інвесторів, але і надати допомогу її менеджменту, зокрема, у вивченні всіх тонкощів ситуації. Тож підприємства,

фірми, організації вимушені вести активний пошук фахівців, які володіють специфікою представлення інвестиційних проектів у вигляді грамотного, коректного і точного бізнес-плану [1, с. 29].

Проблема ухвалення рішення про інвестиції полягає в оцінці плану передбачуваного розвитку подій з погляду того, наскільки зміст плану і вірогідні наслідки його здійснення відповідають очікуваному результату.

Прийняття або відхилення рішення про реалізацію інвестиційного проекту здійснюється після проведення послідовного аналізу звітів про рух грошових коштів, про прибутки і збитки даного проекту. При цьому показники як доходів, так і витрат, які розглядаються в процесі аналізу інвестиційних проектів, повинні мати безпосереднє відношення до інвестиційного процесу [4, с. 228]. Вирішальну роль у процесі прийняття рішень про реалізацію проекту відіграє оцінка основних показників ефективності проекту. Яка проводиться за фінансово-ефективними результатами, та забезпечує мінімізацію фінансових ризиків. Основу економіко-математичної моделі бізнес-проекту складає ядро з обов'язкових блоків розрахунку: прибутку, потоку грошових коштів і фінансового балансу, властивостей взаємозв'язку, структурні або функціональні параметри.

Отже, ефективним засобом управління будь-якими змінами в управлінні компанії, що дозволяє добиватися цілей організації є впровадження системи управління проектами, як процесу управління всіма аспектами інвестиційної діяльності суб'єкта підприємництва.

Джерела

1. *Бардиш Г. О.* Проектне фінансування : підручник. 2-ге вид. К. : Алерта, 2008. 463 с.
2. *Згалат-Лозинська Л.О.* Стратегічні напрями інноваційно-інвестиційного розвитку будівельної галузі України. Ефективні технології в будівництві : збірник матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25–26 березня 2020 р.). Київ : Видавництво Ліра-К, 2020. С.158–159.
3. *Мартиненко В. Ф.* Державне управління інвестиційним процесом в Україні: монографія. К.: Вид-во НАДУ, 2005. 296 с.
4. *Пересада А. А.* Проектне фінансування: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 736 с.

С. О. КРАМСЬКИЙ
канд. техн. наук, доц., Одеський інститут МАУП

УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ З ФОРМУВАННЯ ЕКІПАЖІВ СУДЕН КРЮЇНГОВИМИ АГЕНЦІЯМИ

У роботі наведена загальна характеристика формування екіпажів морських суден крюїнговими агенціями (компаніями). Таким чином, система посередництва з влаштування моряків за кордон була офіційно узаконена в Україні, у вигляді крюїнгових компаній, агенцій, які зараз мають масовий характер. Без цього проблема безробіття в країні була б набагато гострішою, особливо у теперішній "період локдану та пандемії короно кризи". Головним фактором формування команд є специфіка проєкту, яка є одним з головних при формуванні команди. Як правило, на морському судні команда (екіпаж судна) поділяється на палубну та машинну.

При цьому на стадії формування конкретної унікальної команди під перевезення конкретного вантажу (бурової установки, платформи, технічних засобів військового, космічного, енергетичного характеру тощо) кожен екіпаж судна розглядається, як конкретна проєктна команда, під окремий унікальний проєкт, створений під перевезення, доставляння великогабаритного, важковагового, небезпечного вантажу. Це потребує неабиякої виучки, кваліфікації та досвіду команди судна під кожний такий конкретний проєкт. Зокрема, у проєктах створення електричних, нафтових та газових трас, "трасовики", що тягнуть мережі здебільшого за межами населених пунктів, також потребують дослідження усього персоналу проєкту й інші ситуації [1, *85*]. У таких роботах здебільшого розглядається окремо лише етап формування команди (персоналу) проєкту, або рішення стосуються, в основному, офісних працівників, а не людей, що безпосередньо виконують проєкт, зокрема (як у випадку з командами суден) у екстремальних умовах.

Задачею крюїнгової компанії на стадії ретельного формування екіпажу морського судна під такий окремий унікальний вантаж або рейс, за допомогою тестування у крюїнгових компаніях на предмет кваліфікації, психологічної сумісності членів палубної та машинної команди, що в цілому й створює відповідний якісний склад морського судна. Це забезпечує якісний підбір команди за декількома напрямками та убезпечує від підвищеного ризику постійної зміни, списання членів екіпажу судна в кожному порту прибуття-стоянки. Таким чином економляться грошові кошти замовника перевезення вантажу та судновласника. У проєктах, чим на більший термін розраховано сам проєкт й чим важливіше, щоб склад виконавців не змінювався протягом проєкту (а саме така ситуація виникає на суднах під час коронокризи), тим більше уваги слід приділяти не лише добору команди управління проєктом, а й добору усьому складу персоналу проєкту. Команда управління проєктом — це група,

що складається з менеджера проєкту (на судні це капітан) і безпосередньо підлеглих йому людей (заступників та помічників [1, *86*]. Персонал проєкту, щодо крюїнга — екіпаж судна, — це палубна та машинна команди, що здійснюють усі технічні процеси фукціонування судна. На прикладі палубної команди судна, як правило мається на увазі — зі старшого помічника капітана, другого помічника капітана, третього помічника капітана, боцмана (підлеглі матроси судна 1–2 класу, зварювальник, стюарди, повара, тощо до складу цієї команди не входять). Стосовно машинної команди — це перш за все старший механік машинного відділення судна, його заступники та помічники — другий механік, третій механік, тощо, електромеханік (виконавці, а саме — матроси-мотористи, вайпери, тощо у залежності від класу судна та типу двигуна морського судна його вантажних характеристик, класу плавання, мореходності судна, — до цієї команди не входять). Уся ця група, як і у класичному управлінні проєктами, створюється на період реалізації проєкту і після його завершення розпускається, причому залишаючи судно після рейсу у мореходному, належному справному стані.

Проблеми з якими повсякденно стикається офіцерський та рядовий склад команд морських суден: підготовка моряків (слабкий рівень освіти, компетенції, досвіду) з морської безпеки (аварійність суден, пожежі, піратство, терроризм та ін.). Жорсткі вимоги (медкомісій) до професійного відбору членів команди проекту — "залізне" відмінне здоров'я для роботи на судні. Мовний бар'єр між членами інтернаціональних команд морських суден, суперечки, різний менталітет членів команди, різні цінності, віросповідання та інше. У функціонуванні продукту проєкту зростає рівень та роль людського фактору, присутність людини, як компоненту продукту проєкту. Зростає кількість проєктів, де продуктом є людина; це можливо розглядати, як м'які проєкти, складовою частиною яких є моряк на морському судні. За цей аспект проєкту зазвичай відповідають крюїнгові компанії, які виконують добір екіпажів [2, *29*]. Використання системи управління проєктами передбачає створення спеціальної групи (крюїнг інспекторів), які стають самостійним учасником проєкту і управляють процесом формування екіпажу судна в рамках проєкту, що реалізується. Відповідна організаційна форма повинна бути індивідуально підібрана під конкретний проєкт. Можуть виникнути два варіанти: 1) Проєкт реалізується у рамках підприємства, або морського судна. 2) Поза рамок однієї організаційної структури або судна. Структура формується, у тім числі, з точки зору міжособистих відносин, процесів у команді проєкту. Кількісний склад команди проекту — величина, яку різні автори оцінюють дуже по-різному: від команди, чисельність якої не перевищує 7 ± 2 людей, і аж до повного складу виконавців. У роботі [4, *34*] визначено, що оптимальним кількісним складом команди, члени якої виконують різні функції, є 4–11, а з урахуванням усіх обставин — не більше як 7 чоловік. Звернімо увагу, що це стосується лише команд, кожен член яких виконує різні функції. Якщо ж члени команди виконують ті самі функції (почергово або разом), їх можна розглядати як одного члена команди.

Оптимальна ж кількість членів команди, взагалі кажучи, залежить від різноманітності функцій, виконуваних членами такої команди. Щоб команда (підрозділ) на морському судні була керованою й оптимально виконувала як "внутрішні", так і "зовнішні" завдання, її чисельність має бути не менше від 4 і не більше від 11 осіб, залежно від задачі. Але "контрольною кількістю" все ж має бути 7 ± 2. До того ж, цю модель легко розповсюдити по щаблях ієрархічної структури команди, отримуючи кожного разу характеристики якісного складу нової команди, що утворюється на основі одного з членів вже визначеної команди, який безпосередньо керує групою нижчого рівня.

Окрім наведених даних, має економічний сенс використовувати також тест Леонгарда–Шмішека, також наведений у [3, *281*]. Тож, належить запропонувати такий метод добору команди та персоналу проєкту, який би враховував не тільки сучасний стан кожного члена команди, а й можливі відхилення від нього, що безперечно виникатимуть під час виконання проєкту. Цей тест (побудований на ідеї окреслення, "скількома способами людина може з'їхати з глузду"), дає додаткову інформацію про тематику конфліктів, які виникатимуть у команді, та про ініціаторів таких конфліктів. Тест "дешифрує" шкалу нейротизму та виявляє такі важливі особливості членів команди, як неконтрольовану агресію (характерну особливо для людей з високими параметрами фізичної витривалості), схильність до паніки (притаманну, здебільшого працівникам на флоті), здатність працювати наодинці (що звичайно поєднується з деяким песимізмом), або навпаки, потребу у компанії й здатність розрядити напружену ситуацію (що може суміщатися з зайвим оптимізмом) тощо. Для цього достатньо лише співставити показники кожного члена команди з показниками інших. Ініціаторами відповідних конфліктів будуть особи, що мають найвищі показники за відповідними шкалами. Проте, як видно з викладеного вище, конфлікти у будь-якому випадку будуть однаковими як за темами, так і за інтенсивністю. Специфіка керівництва командою залежатиме тільки від стилю управління її керівника. Тепер перейдемо до оцінювання команди як єдиного цілого. Для цього нам потрібно буде звернути увагу на внутрішньокомандні комунікації. Тест Леонгарда–Шмішека (який складається з 88 запитань на "так" або "ні"), взагалі кажучи, менш стійкий у часі й не має "верифікаційних" шкал [1, *126*]. Але його тривале використання довело його ефективність для розв'язання задач добору персоналу/осіб із мінімальною агресією та конфліктністю у екіпажі судна.

Особа, яка має доступ до тестових даних, отримує також "бонус" у вигляді можливості розвести сторони конфлікту, пояснивши, що конфлікт має суто психологічну природу. Такий підхід сприятиме оптимізації складів проєктних команд, хоча не виключає інших засобів оптимізації їх складу. Виходячи з аналізу тестів та параметрів відповідей моряків, формуються відповідні команди з рядового та офіцерського складу (палубної та машинної команд) оскільки кожен екіпаж морського судна є окремим проєктом [5, *62*]. Це є суттєвим кроком у розвитку технологій оптимізації команд великих проєктів, які виконуються в екстремальних умовах або проєктів у ході виконання яких можливості зміни команди чи персоналу проєкту обмежені.

В Україні національна система посередництва працевлаштування моряків має хороші перспективи, у тому, що морський ринок праці попри "коронокризу" працює стабільно, багато в чому заслуга наших провідних посередницьких підприємств — крюїнгових агенцій, компаній.

Джерела

1. *Антоненко С. В.* Психологія особистості в управлінні проєктами (Властивості людського ресурсу). Д.: Пороги, 2008. 139 с.
2. *Колодинський С. Б.* Інфраструктурна підтримка регіональних інноваційних процесів: монографія / С. Б. Колодинський, С. О. Крамський, В. І. Дубницький. О.: ОДАБА. "Екологія", 2021. 256 с.
3. *Kramskyi S. O.* Wheel working system in a team: relationship between different personnel in a marine project / S. O. Kramskyi, V. D. Danchuk, V. G. Alkema, A. V. Sevostianova, O. O. Bakulich // Financial and credit activities: problems of theory and practice. Vol. 4 (35), 2020. P. 277–286.

4. *Захарченко О. В.* Проджект менеджмент: монографія / О. В. Захарченко, С. О. Крамський. О.: Екологія, 2018. 227 с.
5. *Мальцев А. С.* Оптимізація чисельності екіпажу судна на базисі симуляційної моделі в аспектах управління проєктами. / А. С. Мальцев, С. О. Крамський // [зб. наук. пр.]. "Управління розвитком складних систем". К.: КНУБА. Вип. 40. 2019. С. 60–68.

М. О. ЙОЛТУХОВСЬКИЙ
студент, ННІМУФ МАУП

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

На сьогодні в розвитку світового і національного господарства спостерігається той факт, що майже кожною організацією формується своя специфічна корпоративна культура, яка допомагає підприємству вирізнятися з поміж інших суб'єктів бізнесу, створивши певні умови ідентифікованості для її працівників, соціальні цінності та пріоритети, що певним чином орієнтує відносини та поведінку персоналу у відповідному напрямі. Корпоративна культура підприємства сприяє розв'язанню основних ключових проблем, встановленню оптимальних взаємозв'язків із зовнішнім середовищем, стабільній та ефективній роботі організації на партнерських засадах, ефективному менеджменту.

Корпоративну культуру підприємства часто розглядають як зовнішню та внутрішню. Зовнішня передбачає здійснення зв'язку місії підприємства та соціальної відповідальності за неї, цілей, методів роботи та бізнес-процесів. Зовнішня сторона корпоративної культури, складається з відносин підприємства із стейкхолдерами — клієнтами, партнерами по бізнесу, фінансовими структурами тощо [1, 2]. Корпоративна культура стосовно клієнтів охоплює елементи, які свідчать про особливості взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем, а саме — уміння проявити себе, привернути увагу, викликати інтерес. Це також рекламна діяльність, робота фахівців, щодо зв'язків з громадськістю тощо. На рівні підприємств корпоративну культуру слід розуміти, як таку, яка об'єднує всі цінності та норми організації, стиль та процедури управління, концепції соціального розвитку та соціальної відповідальності.

У формуванні корпоративної культури важливу роль відіграє наявність у підприємства власного бренду. Так, такі бреди, як "TUI", "Pegas Touristik", "Поїхали з нами, Містотревел вже стали відомими на міжнародному та національному ринках, і вони допомагають в досягненні успіху своїм організаціям. Зовнішня сторона корпоративної культури також полягає в умінні організації правильно будувати взаємини з партнерами та конкурентами. Формування авторитету та хорошої ділової репутації серед професіоналів відбувається саме завдяки цій роботі. [3].

До внутрішньої сторони корпоративної культури можна віднести: інтеграцію персоналу підприємства, забезпечення передбачуваності їх поведінки, збільшення можливостей їх ділового спілкування й професійного розвитку. Опитування проведені серед працівників підприємств та їх клієнтів свідчать, що просування корпоративної культури на українських підприємства переживає початкой етап розвитку, проте

позитивне поширення також простежується [3]. Попит на прояви корпоративної культури на підприємствах перевищує пропозицію. Це означає, що найближчим часом конкурентоспроможність підприємств на ринку буде визначатися не тільки ціною їхнього продукту та послуг, а й рівнем корпоративної культури. Це свідчить про необхідність переорієнтації управлінської стратегії та менеджменту на підвищення галузевих стандартів діяльності на рівні підприємств та регіонів їх розміщення.

На сьогоднішні, не існує єдиного підходу щодо виміру корпоративної культури. Проте, як свідчать дослідженння, корпоративну культуру можна оцінити згідно рейтингу фірми за ознаками: ототожнення працівника з фірмою, групової діяльності, уваги до персоналу організації, інтеграції діяльності підрозділу, контролю, терпимості до ризику, вибору критеріїв винагород тощо. Велику роль у формуванні корпоративної культури організацій відіграє також їх фірмовий стиль, зовнішній образ підприємства: товарний знак, фірмові кольори, комплект шрифтів, дизайн, документи і посвідчення, бланки, зовнішнє оформлення будівлі, інтер'єри, фірмовий одяг тощо.

У сучасних умовах необхідні переорієнтація корпоративної культури на індивідуалізацію особистості, повагу до кожного члена колективу, поєднання власних інтересів із системою колективних відносин та інтересів підприємств. За допомогою рівня корпоративної культури можна характеризувати рівень розвитку колективу, його соціальну відповідальність. Об'єднання усіх працівників підприємства відбувається без вказівок керівництва, на основі спільних цінностей та норм, зі створенням необхідних умов для розвитку творчості, ініціативності і креативності працівників [1, 2].

У розвитку корпоративної культури велику роль відіграє психологічний клімат колектиуі, який можна оцінити такими факторами як: стиль і методи керівництва, наявністю особистісних якостей у керівників, відсутність конфліктних ситуацій, згуртованість колективу тощо. На психологічний клімат на підприємстві, як правило може впливати безпосередній керівник, створюючи такі установки управління, менеджменту які і впливають на формування взаємин у колективі. При наявності неефективного стимулювання працівників, слабкої оригінальності мислення, агресивності і незадоволеності працівників необхідний пошук інших типів організаії корпоративної культури.

Формування корпоративної культури підприємства має проводитись з метою визначення позитивного уявлення про підприємство та його основні цінності, що є важливим джерелом самоідентифікації персоналу як колективу, впливаючи на рівень компетентності і трудовий менталітет, допомагає новоприйнятим працівникам швидко адаптуватись та включатися в трудову діяльність, позитивно сприймати роботу свого колективу та організації в цілому.

Організаційна культура підприємств є ключовою складовою частиною корпоративної соціальної відповідальності у контексті сталого розвитку. Глобалізаційні процеси диктують нові вимоги до розвитку бізнесу. Основним завданням при цьому визнано корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) як філософію організації підприємницької діяльності у контексті сталого розвитку [4]. Важливим елементом КСВ є модернізація корпоративної культури підприємств. Це відповідає Стратегії сталого розвитку "Україна – 2020", Цілям сталого розвитку до 2030 року, Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року, у якій розвиток корпоративної культури віднесено до основних напрямів СВБ.

Керівники підприємств намагаються приділяти увагу КСВ, в тому числі корпоративній культурі. Однак на сьогодні для більшості підприємств основною метою є збільшення обсягів реалізації готової продукції споживачам і, відповідно, зростання прибутковості бізнесу. Більшість респондентів відзначають, що компанії не вкла-

дають інвестиції в трансформацію корпоративної культури, не реалізують концепцію сталого розвитку, не приділяють належної уваги розробленню корпоративних кодексів, що суперечить цілям сталого розвитку [1, 3]. Підприємства недостатньо реалізують концепцію сталого розвитку, часто не розробляють Корпоративного кодексу. Здебільшого, керівники цих підприємств ставлять за мету зниження витрат і, відповідно, збільшення рівня прибутковості. Корпоративні кодекси (Кодекси корпоративної етики), як правило, впроваджено на великих підприємствах України. Це такі як: ПАТ "Укртрансгаз", ТОВ "Метінвест Холдинг", ДТЕК, НАК "Нафтогаз України", АТ "Запорізький Завод Феросплавів", "Kernel" (агробізнес), АТ "Укрзалізниця", "Нова Пошта". Корпоративний кодекс визначає основні принципи етичних норм компанії та вимоги до поведінки співробітників, якими вони мають керуватися при здійсненні своєї діяльності. Метою Кодексу є закріплення норм і правил поведінки співробітників компанії, взаємовідносин на всіх рівнях, корпоративних цінностей, усвідомлення індивідуальної ролі кожного співробітника в досягненні стратегічних цілей підприємства, регулювання взаємовідносини між усіма суб'єктами корпоративної етики для забезпечення розвитку корпоративної культури й стандартів ділової поведінки в організації. На основі узагальнення діючих Кодексів корпоративної етики на українських підприємствах встановлено ключові цінності, на яких має формуватися корпоративна культура.

Отже, формування корпоративної культури є одним із важливих чинників єднання колективу, що забезпечує підвищення ефективності праці та усвідомленої особистої відповідальності співробітників. Корпоративна культура на сьогодні відіграє важливу роль, адже вона впливає на ефективну діяльність сучасної компанії і формує її статус. Тому цілеспрямоване формування корпоративної культури є необхідним чинником ефективного використання людського капіталу підприємства, реалізації його стратегії, підвищення рівня управління персоналом, згуртованості команди. Підприємство має використовувати корпоративну культуру як стратегічний мотивуючий ресурс, який спрямовує співробітників на досягнення цілей.

Джерела

1. *Комарова К., Ковальчук Н.* Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. Інноваційна економіка. 2016. № 5–6. С. 25–30.
2. *Лысевич С.* Место и роль корпоративной культуры в хозяйственном механизме предприятия. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 2 (101). С. 49–53.
3. *Трушкіна Н., Ринкевич Н.* Методичний підхід до оцінювання рівня розвитку організаційної культури підприємств. Причорноморські економічні студії. 2019. Вип. 48-2. С. 112–118.
4. *Червінська Л. П., Базилюк Б. Г.* Управління персоналом в контексті соціальної відповідальності бізнесу: монографія. К., 2018. КНЕУ. 220 с.

С. О. ТІТОВ
студент, ННІМУФ МАУП

Л. П. ЧЕРВІНСЬКА
наук. керівник

МОТИВАЦІЙНА ПОЛІТИКА У МЕНЕДЖМЕНТІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В результаті проведеного соціологічного дослідження, яке було спрямоване на виявлення відношення персоналу до існуючої системи мотивації персоналу медичного закладу, ми отримали результати, які підтвердили необхідність розробки нової системи оплати праці. З метою усунення негативних факторів діючої системи оплати праці нами запропоновано нову для медичного закладу бальну систему винагород персоналу, яка буде заснована на комплексній оцінці його діяльності. Бальна система оплати праці повинна внести зміни в механізм розподілу премій та винагород.

Основною метою нової системи мотивації має стати підвищення рівня виконання робіт та послуг і культури обслуговування донорів. Запропонована система оплати праці включає два механізми розподілу винагороди. Перший розроблений для щомісячного преміювання керівників і медперсоналу та окремо службовців і робітників. Згідно другому механізму можна здійснювати винагороду всіх працівників за результатами роботи за рік.

Щомісячне преміювання службовців і робітників пропонується за алгоритмом: оцінка діяльності персоналу за результатами роботи за місяць по 100-бальній шкалі, яка включає список критеріїв оцінки. Кожен критерій має свій діапазон балів і коефіцієнт ваги. Найбільший коефіцієнт отримали ті критерії, які в найбільшій мірі впливають на якість роботи медичного персоналу і дозволяють досягнути поставленої мети.

Процес оцінки кожного працівника проводиться керівниками за згодою колективу. Результати відображаються в "Таблиці рейтингів".

Так, визначення рейтингу працівника здійснюється наступним чином:

$$Ri = (O + CP + A)/X, \qquad (1)$$

де O — оцінка освіти; CP — оцінка стажу роботи; A — активність участі в системі підвищення професійної майстерності; X — максимальна бальна оцінка.

Всі працівники рейтинг, яких нижче порогового рівня, автоматично не включаються в список претендентів на отримання премії. Якщо претендентів на премію більше половини всіх працівників, то серед них повторно здійснюється відбір за другою формулою.

Визначення індивідуальної премії з урахуванням вартості одного балу для кожної категорії. Вартість одного балу розраховується шляхом ділення преміального фонду на загальну суму балів тих працівників, хто був відібраний для отримання преміальної винагороди. Вартість множиться на кількість балів, які отримав працівник, таким чином визначається розмір премії.

$$P_i = \prod_{i=1}^{m} Ri\left(Fn / \sum_{i=1}^{m} Ri \right), \qquad (2),$$

де *Pi* — індивідуальна премія *i*-го працівника, який був відібраний для преміювання; *Ri* — рейтинг *i*-го працівника, *Fn* — преміальний фонд; $i = (1, m)$ кількість працівників, відібраних для преміювання.

Керівникам та медперсоналу премії мають нараховуватись за підсумками роботи за певний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

На відміну від виробничих премій, які в основному нараховуються працівникам, безпосередньо зайнятим на заготівельному та виробничому процесі, премії за підсумками роботи за певний період роботи нараховуються, як правило, працівникам, зайнятим організацією виробництва й управлінням.

Керівник підприємства (структурного підрозділу) визначає і затверджує на підставі наданих йому розрахунків загальну суму, яка повинна бути спрямована на преміювання за підсумками діяльності за відповідний період. Надалі загальна сума премії, відповідно до умов преміювання, розподіляється між працівниками, які мають право на її отримання.

При такому розподілі, як правило, використовується диференційований підхід за окремими групами працівників, професіями і посадами з урахуванням кваліфікації працівника, його особистого внеску в результати роботи, відпрацьованого часу тощо, а також виконання встановлених показників преміювання і дотримання інших умов преміювання.

Припустімо, що за умовами преміювання у разі отримання закладом за підсумками діяльності за квартал прибутку начальнику, його заступнику і головному бухгалтеру нараховується премія в розмірі 30 % від суми посадового окладу працівника.

Сума премії коригується на коефіцієнт преміювання, який визначається як відношення кількості фактично відпрацьованих працівником днів у кварталі до кількості робочих днів, встановлених за графіком роботи працівника у цьому кварталі. Припустимо, що за підсумками І кварталу 2019 року КЗ КОР “Київський обласний центр крові” отримав прибуток від реалізації плазми, препаратів крові, та наданих послуг. Отже, головному лікарю, заступнику з організації трансфузійної допомоги і головному бухгалтеру має бути нарахована премія (таблиця).

Визначення розміру премії управлінського персоналу медичного закладу

П.І.Б. посада	Розмір поса-дового окладу (грн.)	Розмір Премії (графа 2 х 30 %/100 %)(грн.)	К-ть робо-чих днів у січні		К-ть робочих днів у лютому		К-ть робо-чих днів у березніі		К-ть робо-чих днів у І кварталі		Коефіцієнт	Фак тич на сума премії (грн.)
			Встан. за графік	Факт. відпрац	Встан. за графік	Факт. відпрац	Встан. за графік	Факт. відпрац	Встан. за графік	Факт. відпрац		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Директор	8500	2550	19	14	20	19	22	22	61	55	0,90	2295
Заступник директора	8000	2400	19	19	20	19	22	22	61	60	0,98	2352
Гол. бухгалтер	7500	2250	19	19	20	20	22	22	61	61	1,0	2250
Усього:	24000	7200	57	52	60	58	66	66	183	176	-	6897

Розрахунок коефіцієнта преміювання (КП):
Директор — (14 + 19 + 22) : (19 + 20 + 22) = 0,90;
Заступник директора лікаря — (19 + 19 + 22) : (19 + 20 + 22) = 0,98;
Головний бухгалтер — (19 + 20 + 22) : (19 + 20 + 22) = 1,00;
Фактична сума премії (ФСП) розраховується за формулою:

$$ФСП = РПО \times 30\ \% \times КП, \quad (3)$$

де РПО — розмір посадового окладу.

Як видно з розрахунку, фактична сума премії визначається з урахуванням суми посадового окладу і фактично відпрацьованого працівником часу. Подібний порядок розрахунку допомагає уникнути "зрівнялівки" і стимулює працівника скорочувати кількість днів невиходу на роботу, оскільки це спричинює збільшення коефіцієнта преміювання, а отже, суми премії. Таким чином, коефіцієнт преміювання є основним елементом стимулювання зацікавленості працівників у найбільш повному і раціональному використанні робочого часу, а також дозволяє більш ощадно і справедливо розподіляти кошти, спрямовані на преміювання.

За умовами преміювання може передбачатися не лише зменшення, але й повне позбавлення працівника премії за певні порушення, що оформляється окремим наказом (розпорядженням) на підставі документально підтверджених фактів. Премія зменшується або повністю не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено порушення.

Отже, запропонована система оплати праці враховує всі зовнішні і внутрішні фактори і являється гнучкою, так як критерії оцінки можна змінювати. За умови участі в оцінці всього колективу можна забезпечити збереження принципу справедливості. Основою для введення нової системи оплати праці може послужити зміна Положення про преміювання працівників та розроблення Положення про оцінку персоналу.

Джерела

1. *Васюк Н. О.* Керівні кадри в системі охорони здоров'я: сутність понять. Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики галузі охорони здоров'я: Матеріали науково-практичної конференції. К., 2015. С. 18–23.
2. *Вучкович-Стадник А. А.* Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М. : Эксмо, 2012. 392 с.
3. *Новикова А. Е.* Вся правда о мотивации // Менеджер по персоналу. 2006. № 10. С. 48–56.

І. Ф. КУЛЯ
старший викладач кафедри менеджменту

М. Г. ТАТАРОВА
студентка IV курсу спеціальності "Менеджмент", Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл

КАДРОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні організації функціонують в умовах швидко мінливого зовнішнього середовища і гострої конкуренції. За таких умов промисловому підприємству недостатньо бути стабільним, для стійкості необхідно безперервний розвиток, що є провідним фактором в конкурентній боротьбі на ринку.

Стан персоналу підприємства, рівень його кваліфікації та професіоналізму, здатність найманих працівників оптимально вирішувати стоять перед ними виробничі завдання і приносити прибуток підприємству безпосередньо залежать від тих теоретичних підходів і практичних методів роботи з людьми, які використовують в своїй повсякденній роботі менеджери компанії. Іншими словами, вони пов'язані з реалізованої підприємством кадровою стратегією.

Кадрова стратегія є частиною загальної економічної стратегії промислових підприємств і наслідком перспективного планування їх господарської діяльності. Незважаючи на убогість інвестиційних коштів і численні формальні і неформальні обмеження для здійснення виробництва, підприємства, як правило, планують свою роботу не тільки на найближче майбутнє, а й на віддалену перспективу. Важливу роль в цих планах грає кадрова стратегія, хоча значення кадрів як чинника оновлення виробництва і місце кадрової стратегії в загальній економічній стратегії підприємств далеко не завжди в повній мірі усвідомлюються менеджерами.

Кадрова стратегія і бізнес-стратегія компанії тісно пов'язані один з другом. Практика успішних організацій показує, що планування роботи з персоналом дозволяє домогтися поставлених цілей з мінімальними витратами матеріальних і людських ресурсів.

Вся система роботи з кадрами в організації визначається специфікою самого підприємства: його розмірами; типом і характером виробництва; галуззю економіки, в якій воно функціонує; інформаційним забезпеченням виконуваних функцій і т. п.

В даний час всі підприємства і компанії знаходяться в умовах жорсткої конкуренції і мінливої ринкової ситуації, тому вони повинні концентрувати свою увагу не тільки на сфері виробництва, але і виробляти оптимальну кадрову стратегію, так як саме персонал є ключовим фактором, що визначає успіх діяльності будь-якого підприємства.

Генеральною метою реалізації кадрової стратегії підприємства є забезпечення якості його персоналу на рівні, що дозволяє найбільш ефективно реалізувати стратегічні цілі та завдання підприємства на кожному етапі його діяльності (під забезпеченням якості персоналу розуміється найбільше досягнення відповідності його якісних і кількісних характеристик поточним і перспективним потребам підприємства).

Для формування в Україні ринкових відносин характерно підвищення ролі кадрової стратегії на підприємствах і в організаціях усіх форм власності. Зростання ролі стратегії управління персоналом пояснюється корінними змінами соціальних і економічних умов, суть яких полягає в переході від командно-адміністративних методів управління персоналом до використання економічних, соціальних і морально-психологічних стимулів.

На сьогоднішній день в роботі з кадрами настав новий період, характеризується зростанням уваги до особистості працівника, до пошуків нових стимулів, що висуває проблему створення системи управління персоналом, що базується в основному на економічних стимулах і соціальні гарантії, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства.

Таким чином, кадрова стратегія підприємства є не що інше як генеральна лінія в роботі з персоналом, яка передбачає розробку складу і послідовності прийнятих рішень для досягнення системою управління персоналом поставлених цілей, це задум підприємства свого майбутнього в галузі управління персоналом. Кадрова стратегія створює умови для прийняття рішень, що задовольняють і підприємство, і персонал організації. З її допомогою визначається, наскільки можна реалізувати загальна стратегія підприємства, і що необхідно змінити в роботі з персоналом.

Література

1. *Богдан Н. Н., Могілевкіна Е. А.* Кадровий менеджмент, 2003. 244 с.
2. *Бузирев В. В., Гусарова М. С., Чікішева Н. М.* Кадрові стратегії в управлінні персоналом. Київ, 2001. 128 с.
3. *Вашурін Е. В.* Питання стратегічного розвитку персоналу // Університетське управління. 2005. № 4. С. 87–97.
4. *Воробйов А. Д.* Використання фрактальної теорії в стратегічному плануванні та управлінні // Менеджмент. Харьків, 2006. № 1. С. 138–142.
5. *Воробйов А. Д.* Технологія стратегічного управління. 2007. 150 с.

І. Ф. КУЛЯ

старший викладач кафедри менеджменту

В. І. ШИРЯЄВА

студентка III курсу, факультет економіки управління та бізнесу, Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗНИЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ

Накопичений досвід роботи з кадрами в діяльності сучасних підприємств показує, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу та його ефективного використання є одним з вирішальних факторів забезпечення їх стійкості і конкурентоспроможності.

Особливе значення питання ефективного використання кадрового потенціалу набувають в умовах економічної кризи.

При цьому під кризою (грец. κρίσις — рішення, поворотний пункт) розуміється переворот, пора перехідного стану, перелом, стан, при якому існуючі засоби досягнення цілей стають неадекватними, в результаті чого виникають непередбачувані ситуації.

Кризові явища змушують керівників знижувати всі види витрат і, як це часто буває в практиці, це перш за все витрати на персонал. тут найбільш простим способом, на думку багатьох керівників, що підтверджує вітчизняна практика управління новітнього часу, є скорочення і звільнення персоналу. Між тим орієнтація на механічне скорочення персоналу може призвести до зниження рівня кадрового потенціалу підприємства, втрати цінних фахівців, які можуть бути затребувані в майбутньому.

Уникнути зазначених негативних явищ може допомогти використання в управлінні персоналом нових кадрових технологій, які вже не одне десятиліття активно застосовуються в зарубіжній практиці управління персоналом і поки не набули широкого поширення на вітчизняних підприємствах.

В сучасних умовах ведення бізнесу необхідно чітко планувати стратегію і визначати місію організації, з якою повинна бути пов'язана стратегія управління персоналом. Від правильно обраної стратегії розвитку персоналу та підвищення ефективності його роботи багато в чому залежить успіх підприємства.

Як і будь-яка інша наука, управління персоналом розвивається відповідно з сучасними тенденціями, і для досягнення цілей необхідна модернізація наявних і формування нових стратегій і технологій управління. Формування і вибір певної технології управління персоналом організації залежать від безлічі факторів, у тому числі від внутрішніх умов організації і готовності менеджменту до їх реалізації.

Сучасні технології управління персоналом, в залежності від джерела їх формування, поділяють на кілька поширених видів.

Традиційні технології. Вони знаходять широке застосування практично на кожному підприємстві, оскільки прості в освоєнні і практичної реалізації є результатом професійної діяльності і закріплені законодавчо (наприклад, облік кадрів).

Галузеві технології. Для них характерна розробка технологічного супроводу діяльності спеціалізованої галузі або служби в щодо кадрових питань.

Професійні сучасні технології управління персоналом проектуються і реалізуються частіше всього консалтинговими агентствами за замовленням. Їх перевага полягає в орієнтації на конкретну компанію і облік її специфіки. При цьому недоліком є висока собівартість і вузький спектр застосування.

У сучасних умовах жодна організація не може гарантувати людині постійну зайнятість. За прогнозами фахівців, до половини всіх найманих працівників в недалекому майбутньому будуть працювати за контрактом, сумісництвом або тимчасово.

Одним з можливих рішень в цієї ситуації може бути перехід до лізингових відносин. Лізинг найманого персоналу особливо актуальний при необхідності залучення висококваліфікованих фахівців для виконання тимчасових функцій або рішення разових завдань. Звісно, лізинг персоналу не є панацеєю. Він має свої переваги і недоліки. Серед переваг — залучення в короткий термін необхідного кваліфікованого персоналу, зменшення обсягів кадрового діловодства, зниження витрат на компенсаційні виплати, відсутність простоїв, можливість змінювати невідповідних співробітників без значних витрат. До недоліків відносяться нейтральність співробітників по відношенню до роботодавця і найчастіше більш висока вартість тимчасового персоналу в порівнянні зі штатним в короткостроковому періоді.

Ще однією технологією, яка застосовується в умовах кризи, є технологія аутстаффінгу. Її сутність полягає у виведенні наявних найманих працівників за штат компанії.

При цьому основна мета аутстаффінгу — вирішення питань оптимізації штатного складу персоналу і витрат на персонал, а також зниження ризиків, пов'язаних з вирішенням трудових суперечок. Аутплейсмент представляє собою звільнення співробітників через кадрове агентство з оплатою останнім їх гарантованого працевлаштування на нове місце роботи.

В основі описаних вище технологій лежить ідея аутсорсингу бізнес-процесів, що включає передачу сторонній організації окремих з них, є непрофільними. В результаті скорочується потреба в капіталовкладень, оскільки відбувається концентрація управлінських ресурсів за рахунок зменшення кількості об'єктів управління.

У сфері найманої праці аутсорсинг передбачає використання послуг співробітників іншої фірми замість створення власного подібного підрозділу. У порівнянні з лізингом найманого персоналу компанія купує у лізингового агентства послугу, а не праця конкретних найманих працівників, при цьому співробітник, відряджений агентством, може працювати в компанії-клієнта оренда.

Як і лізинг, аутсорсинг дає можливість використовувати найману працю тоді, коли він потрібен. Компанія може передати до штату посередника тих, хто працює за цивільно-правовим договорами, або керівництво може використовувати на тимчасовому проекті заздалегідь підготовлених працівників, прийнявши їх через агентство-посередника. Найбільш доцільним є такий підхід саме в період економічної невизначеності. У цих умовах компанія може вивести в штат посередника працівників тих напрямків, які не уявляють першорядної важливості в даний час, але можуть знадобитися в майбутньому.

Для оперативної перепідготовки кадрів в умовах обмежених часових рамок і економічних ресурсів може бути використана технологія управління — коучинг. У найширшому сенсі коучинг визначається як особлива система підтримки людини, яка дозволяє розкрити його потенціал, а також досягти відчутних результатів як в особистому, так і в професійному житті працівника. Коуч (Від англ. *Coach* — тренер) — це людина, активно взаємодіє з іншими людьми в індивідуальній або групових формах.

Коучинг дозволяє максимально широко розкрити потенційні можливості працівника для найбільш ефективного досягнення мети або виконання поставленого завдання. Крім того, використання коучингу в управлінні дозволяє налагодити зворотний зв'язок і ефективно реалізувати делегування повноважень. коучинг як засіб управління — це не інструкції і вказівки, а взаємодія керівника і підлеглого, спрямоване на найбільш ефективне рішення поставленої задачі. Звісно, така технологія незвична для керівників, схильних до директивному стилю керівництва.

У сучасному управлінні персоналом складно уявити коуча без "Кейсів". Кейс (від англ. *Case* — справа) означає випадок, справа. У менеджменті до поняття "кейс" прийнято відносити моделювання складної ситуації, в якої може виявитися співробітник. При розборі запропонованої ситуації персонал повинен проявити свої професійні навички та особистісні якості для розробки найбільш успішного способу її вирішення.

Технологія центру оцінки заснована на спостереженні спеціально навчених ассессоров (оцінювачів) за поведінкою оцінюваних кандидатів в ділових і рольових іграх, а також при виконанні ними різних завдань. Зміст завдань відображає основні аспекти та проблеми діяльності в рамках тієї чи іншої посади. Дана технологія містить такі методи оцінки, як ділові ігри, групова дискусія, вправи по вирішенню проблем

без сторонньої допомоги, інтерв'ю, різного роду психологічні тести та анкетування, розробка проекту (або програми) і публічний виступ (презентація).

В активно працює організації як визначального фактора оцінки ефективності управління виділяється час, що характеризує процесуальні опції прийняття і реалізації рішення. Це проявляється в традиційно стоїть перед менеджером питанні: "Що краще — поквапитися з неправильним або запізнитися з правильним рішенням?". В реальних умовах саме тимчасова характеристика прийняття управлінського рішення є одним з ключових індикаторів, що обумовлює необхідність її достовірного уявлення, адекватної оцінки і обґрунтованого аналізу. В управлінні реально конкуруючою організацією запізнення з правильним рішенням означає неправильне, а в ряді випадків неприпустиме рішення. Значить, у відповіді на це питання експерти допустимо розглядають не те, правильно прийняте рішення чи ні, а то, намагається менеджер вирішувати проблему або йде від цього. Зрозуміло, що позитивного результату не буде видно незалежно від обраного варіанті. Але в ситуації випередження у менеджера залишиться час на виправлення неприпустимого, але все-таки прийнятого рішення.

Джерела

1. *Базаров Т. Ю.* Технология центра оценки персонал: процессы и результаты: практическое пособие. М.: КноРус, 2011. 304 с.
2. *Бочкарьова І. А., Бобильов А. Ю.* проблеми управління персоналом на російських підприємствах // Електронний науково-практичний журнал "Економіка і менеджмент інноваційних технологій". URL: http: // ekonomika.snauka.ru/ (дата звернення: 15.04.2016).
3. *Казарін М. Г.* Коучинг як засіб управління // Каталог статей. URL: http://globalkatalog.ru/ (дата звернення: 23.03.2016).
4. *Кисельов В. М.* Новітні HR-технологи // Управління персоналом. М., 2013.
5. *Кошарна Г. Б.* Управління персоналом (Нові кадрові технології). Пенза: Изд-во Пензенського держ. ун-ту, 2014. 51 с.
6. Національна спілка кадровиків (сайт). URL: http://www.kadrovik.ru/ (дата звернення: 21.04.2016).
8. *Смирнов Б. М.* Кадрові нововведення в системі управління персоналом. М .: ГАУ,1996. 91 с.
9. Executive Search — технологія роботи. HR-Спільнота і Публікації (сайт). URL: http: // www.hr-portal.ru (дата звернення:22.04.2016).

Б. Ю. МЕЛЬНИК

аспірант, ННІМЕФ МАУП

АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Перетворення, які за останні роки відбулися в Україні ставлять за мету створення соціально орієнтованої інноваційної економіки. Найважливішим фактором у цьому процесі, безумовно, є людський потенціал, його безперервне зростання дає можливість не тільки ефективніше використовувати трудові ресурси в різних галузях економіки, а й забезпечити її перехід до інноваційної моделі розвитку. Тобто одним із складни-

ком економічного зростання аграрного сектору є його трудові ресурси, що характеризуються передусім чисельністю, рівнем загальної освіти і професійної кваліфікації, а також витрати на їх працю [2].

Проаналізуємо населення, яке зайняте в сільському господарстві, кількість працівників та зайнятих в сільському господарстві. Зайняте населення в сільському, лісовому та рибному господарстві представлено на рис. 1.

Як видно з рис. 1 кількість зайнятого населення в агросекторі з 2012 року 3 308,5 тис. осіб) по 2017 рік (2 860,7 тис. осіб) зменшується, як і загальна кількість населення, яка в 2012 році становить 19261,4 тис. осіб, а в 2017 році — 16 156,4 тис. осіб. Тобто кількість зайнятого населення в аграрному секторі зменшилася на 447,8 тис. осіб за аналізований період, а загальна кількість населення зменшилася на 3 105 тис. осіб за аналізований період.

Кількість зайнятих та найманих працівників в сільському господарстві представлено на рис. 2.

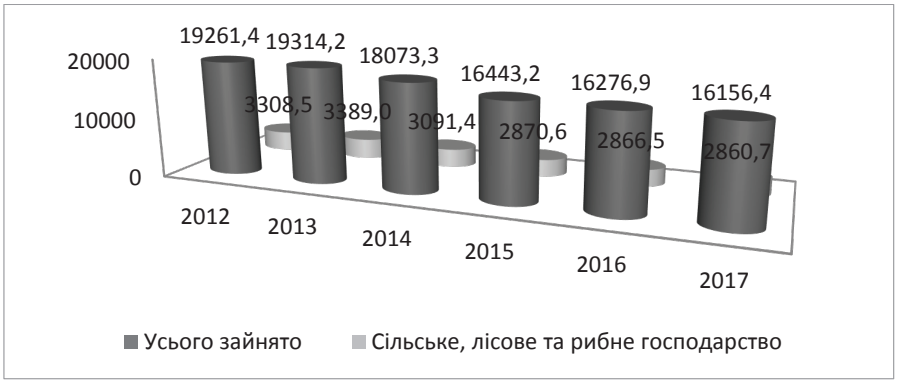


Рис. 1. **Зайняте населення в сільському, лісовому та рибному господарстві у 2012–2017 роках, тис. осіб** [згруповано автором на основі джерела 1][1]

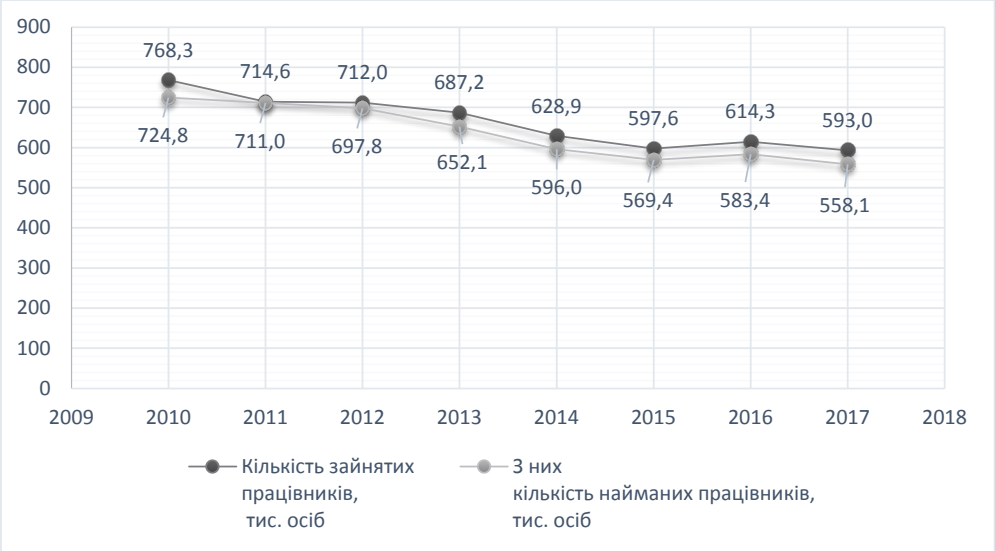


Рис. 2. **Кількість зайнятих та найманих працівників у сільському господарстві з 2010 по 2017 роки** [розроблено автором на основі джерела 1]

[1] Розподіл загальної кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснено на основі комплексної оцінки шляхом інтеграції даних вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, державних статистичних спостережень підприємств і адміністративної звітності. Дані за 2012–2017 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року — також без частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Загальна кількість зайнятих працівників з 2010 року по 2017 рік зменшується, якщо в 2010 році їх кількість була — 7958,2 тис. осіб, то в 2017 році — 5812,9 тис. осіб. Коливна тенденція спостерігається і в сільському господарстві. В 2010 році кількість зайнятих працівників становила 768,3 тис. осіб. До 2015 року поступово зменшується і становить 597,6 тис. осіб. У 2016 році їх кількість збільшується на 16,7 тис. осіб і становить — 614,3 тис. осіб. А в 2017 році зменшується на 21,3 тис. осіб.

Кількість найманих працівників в економічній діяльності має динаміку до зниження, як і в кількості зайнятих працівників. Кількість найманих працівників в сільському господарстві має синусоїдну динаміку, спочатку знижується, потім тенденція росту і знову зниження. Кількість зайнятих та найманих працівників в сільському господарстві поділяється ще на певні категорії, такі як:

- сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг. Ця категорія охоплює найбільшу кількість зайнятих працівників (2010 — 618,5 тис. осіб, 2017 — 525,2 тис. осіб) та найманих працівників (2010 — 615,0 тис. осіб, 2017 — 490,9 тис. осіб);
- вирощування однорічних і дворічних культур займає другу позицію і становить в 2010 р. — 403,4 тис. осіб, а в 2017 р. — 421,2 зайнятих та найманих працівників, в 2010 р. — 400,7 тис. осіб, а в 2017 р. — 389,6 тис. осіб;
- тваринництво займає третю сходинку і кількість зайнятих і найманих різняться десятками осіб і мають тенденцію зниження кількості зайнятих в 2010 році — 159,6 тис. осіб, а найманих — 159,1 тис. осіб, а в 2017 році — 68,2 та 67,2 тис. осіб відповідно;
- вирощування багаторічних культур займає четверту позицію і динамічно зменшується, зайняті в 2010 році — 31,5 тис. осіб, в 2017 році — 14,8 тис. осіб, кількість найманих в 2010 році — 31,4 тис. осіб, в 2017 році — 14,0 тис. осіб.
- допоміжна діяльність у сільському господарстві та післяурожайна діяльність. Дана позиція по кількості зайнятих та найманих осіб займає п'яту сходинку і відповідно зайнятих осіб в 2010 році — 18,4 тис. осіб. У 2017 році — 12,8 тис. осіб. А найманих в 2010 році — 18,3 тис. осіб, а в 2017 році — 12,6 тис.;
- відтворення рослин;
- змішане сільське господарство.

Якщо аналізувати найманих працівників на одному аграрному підприємстві за категорією підприємства великі, середні і малі, то спостерігається тенденція до зниження. В 2010 році на великих аграрних підприємствах кількість найманих працівників становила 2525 тис. осіб в 2017 році — це становить 1530 тис. осіб, середні аграрні підприємства за аналогічний період становлять: 150 тис. та 141 тис. відповідно, різниця становить 9 тис. осіб — зменшення за 8 років. Малі аграрні підприємства становлять як в 2010 так і в 2017 роках — 4 тис. осіб, збільшення на одну тисячу осіб відбувалось в 2011 та 2012 роках.

Проаналізуємо витрати на персонал аграрних підприємств (див. рис. 3).

Як видно з рисунку витрати на персонал динамічно зростають в 2010 році і становили — 39093,5 млн грн. На 2017 рік вони збільшилися на 33,5 % та становлять 116818,5 млн грн, це відбувається із збільшенням мінімальної зарплати та збільшення середнього рівня заробітної плати відповідно.

Витрати персоналу аграрних підприємств з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства також мають тенденція до збільшення. Витрати великих аграрних підприємств в 2010 році склали 1002,4 млн грн. У 2017 році — 3191 млн грн. Середні аграрні підприємства, в 2010 році, витратили 9452,8 млн грн., в 2017 році — 23167,8 млн грн. Малі аграрні підприємства витратили на персонал в 2010 році —

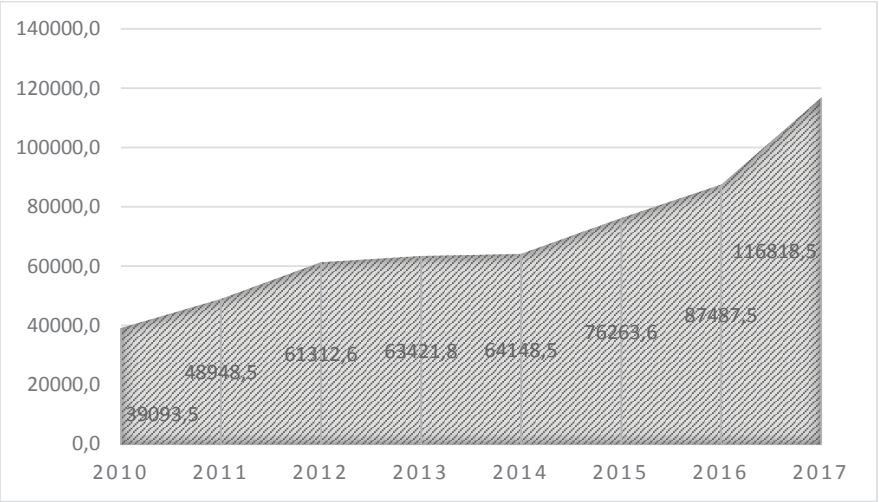


Рис. 3. **Витрати на персонал аграрних підприємств за 2010-2017 роки**
[розроблено автором на основі джерела 1]

1915,1 млн грн., а в 2017 році — 10150,8 млн грн., з них мікропідприємства витратили в 2010 році на персонал — 440,5 млн грн., а в 2017 році — 2337,9 млн грн.

Також витратними статками за останні роки стали витрати на зарплату та оренду землі. Помірно підвищується рівень витрат на добрива, товарно-матеріальні цінності, посівні матеріали, а також на нові технології та техніку тощо. Що стосується середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві, то вона складає 7259 грн. — на одного штатного працівника — за січень–лютий 2019 року. За аналогічний період минулого року вона становила 5821 грн., тобто середня заробітна плата зросла на 24,7 %.

Отже, бачимо, що із прийняттям нових нормативно-правових актів, щодо земельної реформи, удосконалення технічного становища аграрного сектору та розвитком інформаційних технологій введення бізнесу — це фактори, які є змінними, єдине залишається не зміним — трудові ресурси, які з кожним роком покращують навички та пристосовуються до нових реалій введення бізнесу.

Джерела

1. Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua
2. *Каліна І. І.* Дослідження сучасного стану аграрного сектору в умовах активізації бізнесу [Електронний ресурс] // Приазовський економічний вісник. 2019. № 2(13). URL: http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-2-13

Т. О. НІКОЛАЙЧУК
магістр правознавства, аспірант, ІПРЕЕД НАНУ

СИСТЕМА ЕКОНОМІКО-ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄКТАМИ ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Практична реалізація успішної державної еколого-економічної політики в сфері заповідної справи безпосередньо залежить від інтенсивності та економічної ефектив-

ності процесів управління та розвитку всіх структур у сфері заповідної справи. Еколого-економічні засади розвитку заповідних територій мають враховувати симбіоз інтересів держави, в особі адміністрацій установ природно-заповідного фонду України (надалі-ПЗФ)[1], та приватних підприємців та місцевих громад, тому економічно-ефективне управління є комплексною системою.

З метою визначення сутності якісного економіко-екологічного управління об'єктами природно-заповідного фонду, необхідно перш за все окреслити значення відповідної дефініції. Отже, на нашу думку, *економіко ефективний менеджмент природно-заповідного фонду* — це організація управління об'єктами та територіями, які належать до заповідного фонду, яка поєднує дотримання природоохоронних цілей та напрямів діяльності відповідних установ, забезпечує потребу населення у якісних еколого-економічних послугах та надає можливість представникам приватного сектору економіку здійснювати екологоорієнтовану комерційну діяльність, яка не суперечить основним завданням та функціям об'єктам природно-заповідного фонду.

Методи управління об'єктами природно-заповідного фонду мають бути спрямовані на попередження соціо-економіко-екологічних конфліктів та узгодження цих інтересів, до таких пропонуємо використовувати методи *управління власне територіями та об'єктами ПЗФ*, методи *управління персоналом* та методи *управління господарською діяльністю*, що проводиться в межах таких територій та об'єктів:

1. Розроблення експериментальних методів управління власне територіями природно-заповідного фонду, наприклад розумного "земельно-екологічного менеджменту" (smart sustainable land management (SSLM)). Методи управління заповідними територіями представляють собою не тільки власне менеджмент-проект майбутнього об'єкту природно-заповідного фонду, як найбільш "зручної геоекономічної" території, це перш за все, врахування традиційних видів землекористування, що були розповсюджені у регіоні, історико-культурних традицій землекористування та сучасних економіко-соціальних потреб місцевих громад.

2. Реформування системи управління персоналом, шляхом відокремлення "lawcon" підходу, що надасть можливість сформувати та персоналізувати відносини у секторі ринку праці, та підвищить якість управління в установах відповідного профілю. При наявності дієвих преференцій або пільг з боку держави, такий інструмент дасть змогу залучати "топ-менеджерів" країни до реформування установ ПЗФ; можливе формування окремої категорії фахівців, як "кризовий менеджер" або "менеджер з розвитку" (Natural Fund Crisis manager/ Natural Fund Development manager), що буде залучатись у випадках створення нових установ ПЗФ або резервування територій, тощо. З персоналом установ ПЗФ пропонується запровадження економіко-трудових конструкцій — контрактів, що стануть фінансово-соціальним виміром трудової діяльності працівника [2].

3. Метод *планування нових заповідних територій або розширення вже існуючих*, пропонується зонувати на:

3.1. *Бізнес планування* — розроблення ґрунтовного бізнес — плану або менеджмент-плану, без точної територіальної прив'язки, але з урахуванням зонування території, та який врахує всі аспекти співробітництва, оскільки приватний партнер ризикує не тільки своїм часом, працею, діловою репутацією, але й вкладеними коштами — своїми власними і або компаньйонів-акціонерів;

3.2. *Метод кібернетичного планування* об'єкту ПЗФ, що дасть змогу врахувати одразу економічну, соціальну, екологічну, інституціонально-правову, історико-культурну, рекреаційно-туристичну, геополітичну, інвестиційну складові під час планування майбутньої заповідної території, сформувати прозорий та доступний проект,

відповідно до якого будуть збалансовано поєднані інтереси держави, місцевої громади та представників приватного сектору економіки, землевласників (при наявності приватної власності на відповідні території) [3, с. 14–15].

3.3. *Методи стратегічного моніторингу та бізнес планування*, як інструменти управління заповідними об'єктами, є взаємопов'язаними. Оскільки саме стратегічний моніторинг існуючої господарської діяльності на заповідних територіях є підґрунтям ефективно-економічного планування самої території у її взаємозв'язку з регіоном розташування та країною в цілому. *Метод стратегічного моніторингу* покликаний здійснювати постійний аналіз економічних, екологічних, соціальних, адміністративно-фінансових факторів, які прямо чи опосередковано впливають на еколого-економічний розвиток заповідних територій. За методом стратегічного моніторингу здійснюється дослідження та нааліз наступних складових: 1) *природний капітал*, тобто основа будь-якої господарської діяльності на об'єктах ПЗФ: унікальні комплекси та об'єкти, цінні природні ресурси; 2) *людський капітал*, тобто традиційні форми землекористування, ведення господарської діяльності, міграція приватних підприємців та капіталу; формування інклюзивної господарської діяльності,еколого-економічного підприємництва; 3) *фінансова структура* — розрахунок ефективності здійснення екосистемних послуг, ризики для заповідних територій, господарське та антропогенне навантаження на відновлювальні та невідновлювальні природні ресурси; існуючі механізми залучення нових суб'єктів господарювання, наприклад банки або фінансові установи.

4. *Метод управління господарською діяльністю*, що здійснюється на заповідних територіях або пов'язана з використання природних ресурсів. Оскільки господарську діяльність можна умовно зонувати на: *екосистемну господарську діяльність, інклюзивну господарську діяльність еколого-економічного спрямування, психологічно – реабілітаційну господарську діяльність* [4, с. 128–129]. Враховучюи вищевикладене, заповідні території необхідно розглядати, як "*зони вражень*" [5, с. 149] — тобто своєрідну точку відліку позитивних емоцій, вражень, що дозволяє поєднати фізичні потреби людини в еколого-рекреаційній, туристичній, оздоровчій діяльності та отримання позитивних відчуттів від наданих послуг екосистемного характеру, відновлення емоційного та духовного "ресурсу", інструменту реабілітації психологічну стану, території розважально-оздоровчих заходів.

Всі методи управління об'єктами природно-заповідного фонду взаємопов'язані між собою, покликані комплексно вирішувати задачі та цілі, що стоять перед адміністраціями заповідних установ. Однак, практична реалізація успішної державної еколого-економічної політики в сфері заповідної справи безпосередньо залежить від інтенсивності процесів пошуку та залучення внутрішніх, а також зовнішніх ресурсів розвитку на регіональному і місцевому рівнях. Успішне управління територіями та об'єктами ПЗФ можливо тільки в разі збалансованого поєднання природоохоронної та економічної складових. Управління еколого-економічними вектора діяльності заповідних територій, не має базуватися виключно на дотриманні природоохоронних імперативів, а також повинно враховувати еколого-економічне підґрунтя таких напрямів діяльності установ заповідної справи, оскільки організаційно-фінансова сутність виробництва не має бути відірвана від природних обмінних процесів.

Джерела

1. Про природно-заповідний фонд України: Закон України від 16.06.1992р. № 34 // Відомості Верховної Ради України.1992. № 34. Ст. 503. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2456-12

2. *Ніколайчук Т.* Контракт як інструмент управління трудовими відносинами з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду України. Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". 2018. № 8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua
3. *Ніколайчук Т.* Розробка методу кібернетичного планування як інструменту сучасного розвитку заповідної справи // Міжнародний науковий журнал "ScienceRise". 2019. Вип. 6 (59). С. 13–18.
4. *Ніколайчук Т., Хумарова Н.* Методологічні засади розвитку підприємницької діяльності соціально-природоохоронного напряму на основі інклюзивного підходу: зб. наукових праць "Економічні інновації". 2019. Вип. 21. № 4 (73). С. 125–137.
5. *Ніколайчук Т.* Заповідні території — як комплексні зони вражень. "Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства": матеріали Міжнародної науково-практичної конф., (м. Луцьк: ВНУ ім. Лесі Українки). 2020. С. 148–150.

І. Ф. КУЛЯ
старший викладач кафедри менеджменту

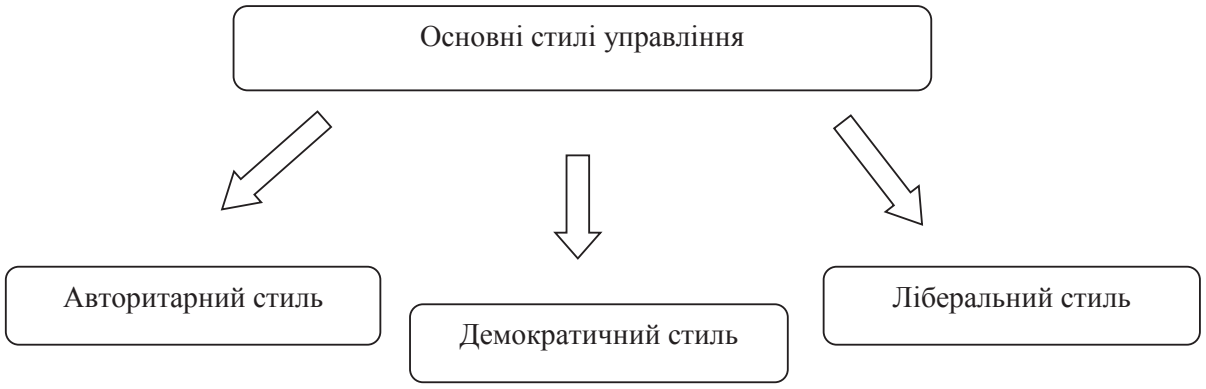
Г. І. ТОДОРОВА
студентка IV курсу, факультет економіки управління та бізнесу,
Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл

СТИЛІ УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ЇХ ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ

Успіх організації, динаміка розвитку фірми залежить від стилю управління керівника своїми підлеглими. Кожному менеджеру притаманний певний, властивий тільки йому стиль роботи. Від стилю управління залежить дуже багато чого, наприклад: ставлення працівників до праці, їх мотивація, а також взаємини підлеглих один до одного.

Стиль керівництва — індивідуальний спосіб поведінки, спрямований на надання впливу на підлеглих і спонукання їх до досягнення цілей організації.

Існують такі стилі управління як авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль (рис.).



Авторитарний стиль управління є диктаторським стилем. Він обумовлений тим, що керівник при такому стилі поводиться жорстко і орієнтується виключно на власні знання, інтереси та цілі. Авторитарний менеджер не радиться з колегами або підлеглими, займає чіткі позиції і використовує адміністративні методи впливу на людей, нав'язуючи їм свою волю шляхом примусу або винагороди. Цей стиль найбільш актуальний спочатку процесу формування організації, її колективу, коли у працівників поки що не вироблені навички розпізнавання цілей і шляхів їх досягнення.

Переваги:

1. швидкість реагування в критичній ситуації;
2. висока швидкість реалізації рішень;
3. стовідсотковий контроль виконання;
4. максимальна експлуатація ресурсів;
5. низькі вимоги до рівня кваліфікації (дисципліна важливіше).

Недоліки:

1. повне придушення ініціативи з боку співробітників (не підходить для творчих колективів і кваліфікованих фахівців);
2. вимагає серйозного підходу до розподілу і контролю роботи з боку керівника, забирає багато сил і ресурсів;
3. високий ризик прийняття помилкових рішень (не ефективний при вирішенні складних і комплексних завдань).

Демократичний (колегіальний) стиль — заснований на поєднанні принципу єдиноначальності з активним залученням підлеглих до процесів прийняття рішень і управління організацією, тим самим забезпечує більшу ймовірність вірних рішень. Менеджер-демократ, звичайно ж, приймає рішення самостійно, але попередньо влаштовує раду, на якому приймаються ініціативні пропозиції від підлеглих, і вносяться коректування.

Переваги:

1. підвищення працездатності і розкриття творчого підходу;
2. мотивація підлеглих до спілкування і обговорення всіляких проблем; стимулює до діалогу, підвищує ініціативність;
3. дає можливість будувати в колективі довірчі відносини.

Недоліки:

1. ослаблений контроль у зв'язку з довірою може привести до неякісного виконання своїх обов'язків або до шлюбу;
2. втрата часу на загальні обговорення перед прийняттям рішень.
3. високі вимоги до управлінських і особистісних якостей керівника.

Ліберальний стиль — це самий нейтральний стиль керівництва, характеризується тим, що менеджер ставить проблему перед підлеглими, і для них створює певні робочі умови, задає межі рішення, а сам відходить на другий план. За собою він зберігає функції консультанта, арбітра, експерта, оцінює отримані результати.

Переваги:

1. відсутність контролю дає великий простір для реалізації творчих здібностей.
2. лояльність начальства часто є причиною щедрою оплати праці.

Недоліки:

1. відсутність серйозного контролю;
2. подальший можливий підсумок — анархія.
3. ефективність роботи організації низька, компанія повільна, неповоротна.

Стиль управління є у кожного керівника, але не всі це усвідомлюють і не багато хто прагне змінювати його для досягнення результатів. Незважаючи на велику кіль-

кість класифікацій, найчастіше можна зустріти поділ на авторитарний, демократичний і ліберальний.

Здається, що останні два значно перевершують перший, проте все залежить від ситуації, в якій вони застосовуються. Десь кращі результати дасть саме жорстке керівництво, в інших випадках буде доречний тільки більш м'який підхід.

Керівнику залишається підбирати оптимальний стиль управління методом проб і помилок, орієнтуючись, як на свої природні схильності, так і на нинішню ситуацію в компанії. Адже, часто, якщо в компанії щось йде не так, саме перегляд стилю менеджменту дозволяє досягти нових висот.

Джерела

1. *Кузнецов І. Н.* Ефективний керівник: навч.-практ. посібник. К.: Дашков і К, 2015. 596 с.
2. *Морозов В. А.* Сумісність стилів (ролей) управління організацією (підприємством) // Креативна економіка. 2016. № 7. С. 36–12.
3. *Павлов В. П.* Проблема формування нового стилю управління в українському менеджменті // Креативна економіка. 2016. № 12. С. 17–20.

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

Ю. С. БОРОДАНЬ
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Нині провідні держави світу впроваджують новітні практики мотивації персоналу в умовах інноваційної діяльності підприємств у високотехнологічних секторах економіки. Тому керівництву підприємств необхідно враховувати поточну ситуацію і максимально точно давати персоналу ті стимули, які є для нього найнеобхіднішими, актуальними. Необхідність передбачати настрій працівників і відповідно пропонувати такий набір заходів, який би забезпечив збереження та використання найкращих кадрів та підняв рівень продуктивності праці персоналу, ставить питання про підвищення мотивації на новий рівень, що доводить актуальність дослідження останньої для розвитку науки.

Теоретико-методологічні аспекти мотивації персоналу широко представлені в роботах багатьох зарубіжних вчених, класиків ринкової економіки: С. Адамсом, К. Альдерфером, М. Вебером, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Макгрегором, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Л. Портером, Ф. Тейлором та ін. Значний вклад в розробку теоретичного змісту і прикладного характеру розвитку мотивації праці на виробництві зробили дослідники: В. Андрієнко, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Г. Дмитренко, В. Зіновчук, А. Колот, Ю. Лупенко, М. Малік, Є. Ходаківський, Г. Щокін та ін.

Розглянемо методичні підходи до вивчення факторів впливу на мотивацію персоналу підприємства.

Останні тенденції економіки демонструють, що ринок праці України давно програє в конкуренції з європейськими державами, що, в першу чергу, викликає значні міграційні втрати людського капіталу. Одним із пріоритетів поліпшення існуючої ситуації є впровадження в систему менеджменту українських підприємств ефективної соціально-економічної мотивації персоналу, яка забезпечувала результати праці з ознаками інноваційності. Однак більшість суб'єктів господарювання поки орієнтовані на "екстенсивний" тип використання потенціалу працівників, тим самим вони провокують втрату конкурентних позицій в умовах зростаючої глобальної мобільності. У зв'язку з цим стає нагальною необхідність перегляду мотиваційних стратегій менеджменту [1, с. 11].

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації — це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість підприємства.

Питання мотивації особливо актуальне для України на шляху економічних перетворень і реформ. Як свідчать історичні факти, комуністична система мотивації була зруйнована вщент, а потім впроваджена лібералізація і приватизація, всупереч очікуванням, що внаслідок була втрачена висока зацікавленість працівників у продуктивній праці [1; 2].

З огляду на той факт, що в основі системи мотивації в першу чергу лежить заробітна плата, то важливим питанням стає встановлення співвідношення премії та основної заробітної плати в кризових умовах.

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає інтелектуальний, творчий, продуктивний підхід працівника до праці, спрямований на досягнення високих показників діяльності підприємства [3, с. 66]. Призначення мотивації праці полягає у тому, щоб змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу стає однією з головних завдань підприємства.

Загалом поняття "мотивації" визначається як вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання людини до діяльності, спрямованої на досягнення як особистих цілей, так і цілей підприємства [1].

На думку працівника, умови підвищення якості особистісного трудового потенціалу повинні враховувати, в першу чергу, його потреби. Дослідження, проведені Г. А. Дмитренком і Н. В. Головач [2, с. 45] з цього питання, довели, що актуалізація особистісного трудового потенціалу працівника залежить від рівня задоволення його потреб у сфері трудової діяльності. В їх роботах виділені такі першочергові і в той же час найголовніші потреби персоналу, без урахування яких неможливо розробити ефективну систему мотивації персоналу на будь-якому підприємстві:

1) гідну винагороду за працю;

2) високий рівень відповідності займаній посаді з функціоналом виконання (професійна придатність, мотивація змістом праці);

3) сприятливий мікроклімат у трудовому колективі, який обумовлений проявами поваги і визнання з боку колег і керівництва;

4) привабливі умови праці (організаційні та гігієнічні);

5) потужна зовнішня мотивація активної роботи;

6) можливість розвитку і кар'єрного зростання.

Безумовно, вони вважаються абсолютними, тому що є потребами будь-якого працівника. Інша справа, що для одних виділяють більш важливі одні потреби, для інших — інші. І ступінь важливості може визначити тільки сам працівник методом парного порівняння (наприклад, може вимірюватися в одиницях, балах). Однак більш важливим є визначення рівня задоволеності цих потреб у кожного працівника методом системного опитування з використанням факторно-критеріальною кваліметрії [3, с. 114].

Таким чином, виділяємо головні напрямки потреб роботодавців і працівників з тим, щоб визначити шляхи задоволення цих потреб: 1) роботодавцю потрібен кваліфікований конкурентоспроможний працівник (професійно підготовлений, відповідальний, безконфліктний, внутрішньо мотивований і за помірну плату, винагороду); 2) працівнику потрібні сприятливі умови для самореалізації в трудовій діяльності через задоволення власних потреб.

Якщо проаналізувати фактор, який сприяє тому від чого залежить рівень задоволення вимог роботодавців і потреб працівників, тоді потрібно виділити наступні основні компоненти підвищення якості трудового потенціалу підприємств як: конкурентоспроможність працівника; управлінська культура; діяльність різних навчальних закладів, організацій [2, с. 44].

Якщо говорити в цілому, то в Україні існують певні труднощі з мотивацією персоналу. Це, перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації є фінансові, однак більшість керівників намагаються не витрачати кошти на мотивацію персоналу, тим більше враховувати його потреби. Тому більше використовують певні санкції за невиконання завдань. Винагороди і різного роду премії також зустрічаються, але призначені вони в основному тільки для кращих працівників. Нематеріальна мотивація також використовується, але в меншій мірі, оскільки, як вважає більшість керівників, вона менш ефективна. Хоча на підприємствах і створюється певна культура і традиції, що сприяє ефективному виконанню роботи, однак фінансові виплати є найбільш ефективним стимулом для українців, оскільки заробітні плати в порівнянні з цінами зростають меншими темпами [1, с. 15].

Для подолання зазначених проблем, керівництву вітчизняних підприємств доцільно порекомендувати застосування інноваційних технологій мотивації персоналу.

Таким чином, фактори впливу на мотивацію працівників до обґрунтовують стратегічні напрямки соціально економічного розвитку підприємств. Система мотивації виконує економічну, соціальну, моральну функцію. Причому кожен стимул повинен бути доступний для всіх працівників, а умови стимулювання повинні бути зрозумілими. Також мотивація повинна надавати кожному працівникові можливість самостійного вибору способів винагороди відповідно до його індивідуальної шкали цінностей.

Ефективна система мотивації є основним фактором спонукання працівників до праці, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Однак, важливо зазначити, що її розробка і функціонування переважно залежать від працівників апарату управління, від їхнього професійного досвіду, кваліфікації, ділових якостей та інших якісних характеристик. Підвищення продуктивності праці призводить до підвищення кількісних і якісних показників виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт, тому впровадження ефективної системи мотивації праці, спрямованої на стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці має стати одним з головних напрямків стратегії діяльності підприємства.

Джерела

1. *Вербицька Г. Л.* Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах // Наук. вісник НУ "Львівська політехніка". 2012. № 727. С. 10–15.
2. *Головач Н. В., Дмитренко Г. А.* Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. Т. 30 (69). № 6, 2019. С. 43–48.
3. *Дмитренко Г. А., Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.* Якість трудового потенціалу організації в контексті ефективного управління персоналом // Формування ринкових відносин в Україні. 2019. № 3. С. 113–123.

А. І. КОЗЛОВА
https:/orcid.org/0000-0003-2336-4600
канд. екон. наук, ст. наук. співроб., проф. МКА, ННІМЕФ МАУП

М. В. НЕЧИПОРЕНКО
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

ОРГАНІЗАЦІЙНІ КОНФЛІКТИ: ФУНКЦІЇ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Справжнє знання конфліктів полягає у конструктивному, гуманному, цивілізованому способах їх розв'язання й попередження. Для того, щоб чітко і точно оцінювати конфліктогенність прийнятих рішень, попереджати виникнення конфліктів та їх деструктивний розвиток, кожна людина має володіти необхідними знаннями про конфлікт як явище, яке постійно супроводжує людське життя. Адже людина живе серед людей, у соціумі, тому повинна контактувати з іншими для того, щоб реалізувати свої цілі, потреби, бажання. Саме тому міжособистісні стосунки є полем постійної боротьби і узгодження інтересів, ареною самоствердження кожної особистості.

У практиці управлінської діяльності сучасних організацій постійно виникає потреба вивчення організаційних конфліктів, їх позитивних та негативних функцій, причин виникнення та особливостей протікання, що забезпечує своєчасність прийняття відповідних рішень і економію ресурсів системи управління організацією.

Відтак, виникає необхідність в розробці управлінських заходів, що враховують усі елементи та спираються на сучасні технології управління конфліктами.

Стан вивчення питання. Психологічні аспекти вивчення організаційних конфліктів ґрунтовно викладені у наукових працях Г. Зіммеля, Дж. Скотта, М. Фейра, В. Зігерта, У. Беджгота, У. Самнера, Л. Гумпловича, Г. Ратценгофера та ін. Серед вітчизняних робіт, присвячених проблемі управління конфліктами можна назвати праці Ф. М. Бородіна, Н. М. Коряк, А. Т. Ішмуратова та багатьох інших вчених. Серед сучасних досліджень заслуговують особливої уваги праці Л. В. Балабанової, К. В. Савельєвої, О. М. Бандурки, І. Ю. Гришової, Ю. К. Ємельянова, Г. В. Жаворонкової, А. Г. Здравомислова, Г. Р. Ковальчук, Г. В. Ложкіна, Н. І. Повякеля, М. І. Пірен, Т. С. Яценко та ін.

Розкриємо сутність організаційних конфліктів, визначимо позитивні та негативні їх функції, причини виникнення.

Конфлікти природно виникають постійно у всіх сферах життєдіяльності і мають різноманітні прояви та їх наслідки. Відповідно кожна людина змушена знаходити різні способи управління ними, оцінювати їх та ідентифікувати, зменшувати рівень негативних їх наслідків, запобігати ним, тощо.

Природа виникнення конфліктів та їх багатоаспектість пов'язана з різними елементами життя людини і суспільства вцілому.

Організаційний конфлікт — це такий різновид конфлікту, що проявляється у цілісній системі, один із найрозповсюдженіших форм людської взаємодії.

До вивчення поняття організаційного конфлікту можна застосувати загальну конфліктологію та теорію соціальних конфліктів з урахуванням специфіки організації як системи. Одночасно організаційні конфлікти необхідно вирізняти від інших видів для уникнення переносу особистісних відносин на організаційні та зміщення вражень, розуміння істинних підстав конфлікту.

Відомо, що організаційні конфлікти значно впливають на виробничий процес в організації [2]. І більшість конфліктів потребують не вирішення, а грамотного управління. Конфлікти також здатні приносити і користь. Позиція вичікування для керівника в умовах протиріччя не завжди виправдана, тому він повинен займати активну позицію щодо управління конфліктами різних рівнів.

Саме керівник у своїй діяльності повинен чітко визначати: який конфлікт необхідно попередити або відразу вирішити, а який необхідно контролювати або навіть ініціювати.

Роль конфлікту у виробничих умовах, в основному, залежить від того, наскільки ефективно ним управляють [2].

Процес управління конфліктами, на думку науковців [1–3], надзвичайно складний, і для того щоб професійно впливати на перебіг конфліктної ситуації, майбутньому фахівцю необхідно розуміти та дотримуватись основних видів управлінської діяльності.

Акцентуємо увагу на тому, що кожен із конфліктів в організації може виконувати негативні (деструктивні) і позитивні (конструктивні) функції. В залежності від того, які з суб'єктів вступають між собою у взаємодію, такі конфлікти і виділяють [3, с. 339].

Для вмілого та професійного управління конфліктами в організації, необхідно володіти знаннями щодо: усунення причин, які спричинили конфлікт; корекції поведінки учасників конфлікту; підтримки необхідного рівня конфліктності, який не виходить за контрольовані межі. Одним із основних завдань керівників або фахівця з регулювання конфліктів щодо управління конфліктними ситуаціями є запобігання деструктивних конфліктів і сприяння адекватному розв'язанню конструктивних.

Управління конфліктами включає такі види діяльності: прогнозування та оцінку конфлікту; попередження або стимулювання конфлікту; регулювання конфлікту та власне його вирішення.

Слід відзначити, що конфлікти мають не лише негативну функцію (руйнація взаємин у колективі, зниження ефективності його діяльності та ін.), а й позитивну — активізація діяльності членів колективу з метою подолання професійних проблем, оптимізація діяльності підприємства, тощо. Адже в певній частині конфліктів міститься деяке позитивне, конструктивне начало, і цим треба скористатися для досягнення певних результатів або навіть спеціально проектувати конфлікти, щоб отримати корисні результати. Таким чином, переважання позитивних чи негативних

аспектів перебігу конфлікту значною мірою залежить від уміння керівника ефективно управляти ним.

Під час вислуховування опонентів конфліктної взаємодії варто бути максимально тактовним, толерантним, проявляти гнучкість поведінки та враховувати індивідуальні особливості тих сторін, що конфліктують.

Отже, будь-які конфлікти повинні бути максимум вирішені у конструктивному ракурсі. Значення конфлікту полягає у визначенні деяких позитивних наслідків від окремих проявів конфліктів, хоча в більшості випадків результатом конфлікту є негативні наслідки. В окремих випадках конфлікт заважає задовольняти потреби окремої особистості або колективу, а також досягненню загальних цілей підприємства.

Джерела

1. *Балабанова Л. В., Савельєва К. В.* Конфліктологія: навч. посіб. К.: Вид. Дім "Професіонал", 2009. 280 с.
2. *Гришова І. Ю.* Безконфліктне управління на підприємствах в умовах галузевої трансформації. Economy. Zarządzanie. Nauka wczoraj, dziś, jutro. Warszawa: Wydawca: Sp. zoo. "Diamond trading tour", 2016.
3. *Ковальчук Г. Р.* Ідентифікація та оцінювання міжособистісних управлінських конфліктів на машинобудівних підприємствах // Актуальні проблеми економіки. 2014. № 6. С. 339–346.

І. Ф. КУЛЯ

старший викладач кафедри Менеджменту

В. О. ЩЕРБИНА

студентка III курсу, факультет економіки управління та бізнесу,
Придунайська філія МАУП

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Відомо, що саме людський потенціал є ключовим фактором національної безпеки в умовах ринкової економіки все більшої уваги потребує розкриття теоретичних засад та практичних аспектів врегулювання актуальних проблем управління персоналом та економіки праці. З метою актуалізації знань щодо процесів управління персоналом шляхом вивчення закономірностей функціонування вітчизняних і зарубіжних підприємств, а також виявлення прогресивних тенденцій та з'ясування причин стримування розбудови досконалих відносин між найманою працею і капіталом, нами запропоновано обговорення результатів останніх досліджень щодо розвитку сфери соціальнотрудових відносин.

В ринковій економіці управління персоналом повинно набувати системності і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом.

Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів. Основним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях. Даний принцип передбачає: забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; ротацію кадрів; поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами; забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистих якостей; поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання ними робочих завдань.

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Призначення мотивації праці — змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу стає нагальними завданнями підприємства.

Для подолання зазначених проблем, вітчизняним підприємствам доцільно порекомендувати застосування інноваційних технологій мотивації персоналу.

Інноваційні технології мотивації персоналу — це система нових для конкретної організації інструментів, що спонукають працівників до ефективної трудової діяльності, направляюча її на досягнення цілей організації, що забезпечує задоволеність персоналу своєю працею.

Аналіз робіт у галузі соціології управління, а також практичного досвіду інноваційних компаній дозволили сформулювати 4 етапи процесу впровадження інноваційних технологій мотивації персоналу в організаціях:

- 1-й етап — комплекс робіт з аналізу її підготовленості та сприйнятливості до змін;
- 2-й етап — розподіл відповідальності між керівниками та спеціалістами за виконання кожного інноваційного заходу;
- 3-й етап — створення цільової групи, яка координуватиме і направляти весь процес відповідно до затвердженого графіка;
- 4-й етап — вибір показників, які дозволяють судити про рівень і динаміку змін.

Активізація людської праці, як свідчить історія людства, є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення та соціально-економічному розвитку країни. Без зростання продуктивності праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток. Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням сьогодення.

Продуктивність праці є найважливішим показником рівня розвитку будь-якого виду економічної діяльності, галузі, підприємства. Від рівня продуктивності праці залежить, в кінцевому підсумку, рівень добробуту населення країни.

Фактори зростання продуктивності праці представляють собою сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Під

резервами зростання продуктивності праці традиційно розуміють можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці в організаціях доцільно розробити програми управління продуктивністю, в яких визначатимуться види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануватимуться витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначатимуться відповідальні виконавці, розроблятимуться системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.

Сучасне управління послідовно орієнтується на активізацію можливостей людини й проблема управління продуктивністю праці безпосередньо пов'язана з вдосконаленням кадрової роботи. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональна структурна і просторова розстановка, зміна організаційної культури залежить від ефективності виконання службою управління персоналом функцій і є запорукою досягнення запланованих показників продуктивності праці, реалізації програм управління продуктивності праці підприємства.

Отже, продуктивність праці — основний показник економічної ефективності виробництва галузі і кожного підприємства. При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці — це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, то використання резервів — це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві. З метою зростання продуктивності праці, на підприємствах доцільно розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Підвищення продуктивності праці має важливе значення як чинник збільшення випуску продукції, зниження витрат і підвищення норми і маси прибутку, забезпечення добробуту працівників, підвищення конкурентоспроможності фірми, а на макрорівні — як визначальний чинник економічного зростання та підвищення рівня життя населення.

На даному етапі економічного розвитку на підприємстві варто приділити увагу реалізації внутрішньоорганізаційних економічних соціально-психологічних факторів підвищення продуктивності праці.

Науково-технічний прогрес та вдосконалення форм організації праці зумовлює потребу в систематичному вдосконаленні форм і методів підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів робітничих професій.

Підготовка кадрів — це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах. У цих школах молодь ознайомлюється з видами виробництва, змістом праці за різними професіями. Загальноосвітня школа проводить навчання учнів приблизно за 800 робочими професіями. Стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади.

Підготовка кадрів робітничих професій на виробництві має свої переваги, оскільки навчає безпосередньо в цехах, на справжньому обладнанні. Це надає навчанню предметного характеру та скорочує термін навчання. Крім того, навчання безпосередньо на робочому місці має оперативний характер, завжди є конкретним, оскільки

орієнтоване на освоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретної роботи. Воно не потребує великих витрат на навчання, скорочує період адаптації робітника. Слабкими сторонами такого навчання є недостатність систематичної загальнотеоретичної освіти, застаріла орієнтація на вузький профіль підготовки. Швидке старіння знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює необхідність їх постійного оновлення і підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації робітників на курсах з оволодіння суміжними професіями проводяться з метою розширення їх виробничого профілю. Висока кваліфікація робітників, яка дозволяє володіти кількома професіями, дає можливість поліпшувати обслуговування устаткування, знижувати простої, виконувати допоміжні та ремонті роботи власними силами.

Джерела

1. *Васильченко В. С.* Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гринченко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
2. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2006. 559 с.
3. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.
4. *Янковська Л. А.* Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. 2006. № 9. С. 200–203.
5. *Близнюк В., Власенко Т.* Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. 2003. № 6. С. 20–24.

І. М. КОСОЛАПОВА
студентка IV курсу, НН ІМВСН МАУП

О. Л. БОРИНСЬКА
наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне — людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрій обов'язково відбивається на результатах. Треба визначитися з уявленням щодо самого об'єкта управління, тобто, людей, які складають персонал організації. Персонал — це весь особовий склад організації, всі постійні та тимчасові працівники, представники кваліфікованої і некваліфікованої праці. У свою чергу, управління персоналом — це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямів та видів діяльності [1, с. 34].

Серед безлічі різноманітних проблем управління (економічних, технологічних, організаційних та ін.), що вивчаються різними науками, соціально-психологічні займають одне з центральних місць. Це пов'язано не тільки з тим, що управління, як специфічний вид діяльності, розгортається в соціальних системах, але і з тим, що здійснюється воно за допомогою впливу на людей, через людей. Будь-яке підприємство, воно, перш за все, колектив людей, соціальна організація. Більше того, саме ця організація є основою всіх інших процесів, а соціально-психологічні аспекти присутні на всіх стадіях виробничого процесу, впливають на всі його сторони. Розуміння місця і ролі соціально-психологічних факторів у виробничій діяльності та управлінні нею, знайшло відображення в теорії "людських відносин", однією з широко поширених в управлінській думці та практиці Заходу, особливо, в США в 30–50-х роках XX століття. Соціалістична, в тому числі, і радянська управлінська система, в силу тоталітарного характеру, не просто недооцінювала, а, взагалі, ігнорувала соціально психологічну сторону управлінської діяльності, хоча і декларувала її наявність.

Соціально-психологічні відносини своєрідно проявляються і діють на різних рівнях соціальної організації. Вони виникають і відіграють важливу роль на рівнях первинного (контактного) колективу, де має місце безпосередня взаємодія працівників, прямі міжособистісні контакти між ними. На рівні вторинних і, тим більше, великих колективів і соціальних груп, соціально-психологічні зв'язки та відносини проявляються у вигляді масових явищ: суспільного настрою, думки, свідомості і т. д.; і, будучи результатом перетину безлічі змінних, представляють особливу складність для управлінської діяльності [2, с. 16].

Серед методів управління персоналом величезну роль відіграють соціально-психологічні методи управління, які впливають, переважно, на свідомість працівників, на соціальні, етичні, релігійні та інші інтереси людей, а також моральне стимулювання трудової діяльності. До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами; груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики.

До психологічних методів управління відносяться: методи професійного відбору; гуманізації праці; формування емоційно-естетичного фону діяльності колективу [3, с. 278]. На основі сутності соціально-психологічних методів управління персоналом, можемо сформувати соціально психологічні аспекти управління персоналом. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним з основних завдань менеджерів, оскільки його вирішення створює важливі передумови для ефективної праці. Про важливість сприятливого психологічного клімату можна судити, наприклад, за тією обставиною, що поганий настрій знижує ефективність роботи колективу, приблизно, в півтора рази. Психологічний стан колективу характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм положенням. На нього впливають характер і зміст роботи, відношення до нього людей, престижність, розміри винагороди, перспективи росту, наявність додаткових можливостей (вирішити якісь власні проблеми, побачити світ, познайомитися з цікавими або корисними людьми, прославитися, місце здійснення, психологічний клімат.

Керівникам рекомендують застосувати такі форми впливу на соціально-психологічний клімат у колективі: групи соціально-психологічного тренінгу. У них застосовують велику кількість психологічних вправ, спрямованих на розвиток здатності усвідомлювати свої почуття і відчуття, свою підсвідомість, своє сприйняття світу і реакції інших людей, аналізувати і розуміти їх. Така психологічна підготовка вважається важливою для актуалізації свого потенціалу, поліпшення контактів у групі, а отже, і її соціально-психологічний клімат; обговорення. Є засобом прояснення відносин.

Організовані різним чином вербальні контакти рекомендуються для вирішення організаційних проблем, зводяться до обговорення та обговоренням закінчуються будь-які спроби регуляції соціально-психологічного клімату будь-якої групи:

• збори-дискусії є основним засобом регуляції соціально-психологічного клімату на підприємстві, способом з'ясування думок працівників колективу з різних питань. Для їх організації існують певні правила. В якості організатора і регулятора часто виступає психолог як нейтральна особа. Для ефективності обговорень важлива демократична атмосфера, що панує в колективі, коли ніхто не боїться висловити свою думку;

• зміна обстановки в робочому приміщенні. Наприклад, один з такого роду методів — це розстановка столів в робочому приміщенні не впорядковано, а хаотично, відповідно за симпатіями чи за принципом загальної роботи;

• знаходити спільні інтереси, які б об'єднали персонал і на їх основі організовувати спільні справи: спільний відпочинок, походи, спортивні заходи: день здоров'я, турпоїздки, т. д.;

• формування традицій колективу;

• створювати атмосферу прагнення колективу до емоційного включенню в життя кожного співробітника;

• розвивати комунікативну культуру, навички спілкування та співробітництва;

• розвивати емпатійні здатності членів трудового колективу, вміння і потреба в пізнанні інших людей, толерантне до них ставлення.

Отже, проблема формування сприятливого психологічного клімату в колективі має велике практичне значення. Клімат у колективі, відповідний моральним нормам суспільства, є одним з найважливіших факторів оптимізації виробничої діяльності кожного окремого працівника і будь-якого колективу. Психологічний клімат не виникає сам собою, він є не простим наслідком прийнятих до відома зусиль окремих керівників, а підсумком систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення планомірних заходів, спрямованих на організацію відносин між керівником і підлеглим, між окремими працівниками.

Джерела

1. *Москаленко В. О.* Формування кадрового потенціалу на підприємствах харчової промисловості України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2009. 285 с.
2. *Данилишин Б., Куценко В.* Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему // Україна: аспекти праці. 2004. № 4. С. 14–18.
3. *Закаблук Г. О., Семенов А. Г.* Удосконалення кадрової політики на приватному підприємстві // Держава та регіони. Серія "Економіка та підприємництво". 2012. № 6. С. 276–281.

А. І. КОЗЛОВА
https:/orcid.org/0000-0003-2336-4600
канд. екон. наук, ст. наук. співроб., проф. МКА, ННІМЕФ МАУП

Є. М. ШУЛЬГА
магістрант ННІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Нині Україна характеризується досить складним економічним становищем, яке є очевидним сьогодні всім та виявляється у процесах інфляції, збільшенні безробітного населення, диспропорціях міжфінансових і реальних секторів економіки, зростанні зовнішнього боргу та уповільнення росту ВВП. В Україні спостерігається зменшення інвестиційної активності внаслідок недосконалої законодавчої бази та несприятливого інвестиційного клімату. В таких умовах топ-менеджерам вітчизняних підприємств необхідно використовувати нові інструменти та методи управління бізнес-процесами, які ускладнені негативними внутрішніми та зовнішніми чинниками в економіці, зростанням конкуренції, постійними змінами в середовищі виробничих відносин.

Тобто нині в Україні зокрема, та у світі взагалі, спостерігається збільшення ролі використання сучасних методів оптимізації бізнес-процесів на підприємствах.

Стан наукової розробки проблеми. Визначення сутності бізнес-процесів та методів їх удосконалення відображено в значній кількості наукових праць та економічних досліджень таких вітчизняних науковців як: Н. Я. Бойчук, О. Г. Дерев'янко, В. В. Орел, С. Ф. Покропивного, С. М. Соболь, Г. О. Швиденко, І. Н. Ткаченко, А. В. Шеєра та багатьох інших.

Визначимо проблеми управління бізнес-процесами вітчизняних підприємств у сучасних умовах.

Управління бізнесом у сфері промислової діяльності — це один з важливіших факторів функціонування і розвитку підприємств в умовах ринкової економіки, оскільки ця діяльність постійно вдосконалюється згідно з об'єктивними вимогами виробництва і реалізації промислових виробів, ускладненням господарських зв'язків, підвищенням ролі господарських зв'язків і бізнесу у формуванні техніко-економічних та інших параметрів. Велику роль відіграє також ускладнення фінансових зв'язків підприємств різних форм власності, банківської системи та інших фінансових інститутів.

Насамперед йдеться про таку систему управління бізнесом у сфері промислової діяльності, що спричинилась об'єктивною необхідністю й закономірностями ринкової системи господарювання, пов'язаної з удосконаленням забезпечення підвищення ефективності виробництва та збільшення доходів робітничої сили, регулюванням товарно-грошових відносин, широким використанням новітніх технологій і досягнень науково-технічної революції.

У сучасних умовах один з пріоритетних напрямків перебудови управління економікою України, особливо на рівні підприємств, об'єднань та інших господарюючих суб'єктів, полягає в розробці основних теоретичних позицій щодо використання управління бізнес-процесами у практичній діяльності [3, с. 83].

На сьогодні, в умовах фінансово-економічної кризи вітчизняному бізнесу доводиться вирішувати ті ж питання, які постають перед підприємцями в усьому світі. Збереження ресурсів, запровадження міжнародних стандартів контролю якості, пошук та збереження висококваліфікованих кадрів — усі ці завдання стоять перед кожним українським підприємцем, незалежно від фінансових показників його діяльності.

Втім, на думку підприємців, чи не найбільшою проблемою для них, є складність впливу на владу з метою вдосконалення законодавства, адже саме від адекватності легітимних правил залежить ефективність господарської діяльності [2].

Незважаючи на наслідки політичної та економічної нестабільності, в Україні існують можливості для здійснення інвестицій. Перевагами України, наприклад, є великий внутрішній ринок, потенціал в галузі сільського господарства та харчової промисловості. Але водночас існує маса регуляторних проблем, які повинні бути вирішені якнайшвидше, щоб прискорити вихід України з кризи та відновити економічне зростання.

Серед безлічі важливих питань державної політики та політики організації діяльності на підприємстві постають особливо актуальні питання формування середнього класу бізнесу в Україні, а також протидії кризовим явищам у підприємницькому секторі.

Середній клас, безсумнівно, є важливою частиною розвитку демократичної держави. Про це свідчить досвід економічно розвинутих країн світу, в яких він є основою і соціальною базою. Саме середній клас – це ключ до демократичних перетворень, активна частина суспільства, переважаюча кількісно й якісно. Світова спільнота виділяє юридичну свободу, політичну рівність та громадську спільність як характерні ознаки середнього класу. Саме розвиток малого та середнього бізнесу є фундаментом для створення середнього класу в будь-якому ринково-демократичному суспільстві. Малі та середні підприємства, порівняно з великими, є досить гнучкими, такими, що динамічно розвиваються, схильні до швидкої диверсифікації. Крім того саме вони в значно більшій мірі, ніж великі, займаються інноваційним бізнесом. Саме в системі малого та середнього бізнесу розв'язуються найбільш важливі соціально-економічні проблеми, у тім числі — безробіття. Врешті-решт малий та середній бізнес — це реальний шанс для молодого покоління з новітнім мисленням й абсолютно радикальним світоглядом проявити себе у повній мірі [3].

Вітчизняний бізнес вступає в період, коли відбувається переоцінка поточних цінностей. Єдиного універсального рішення, яке позбавить компанію від усіх проблем, не існує. Власникам та менеджерам необхідно самостійно обрати шлях, яким піде підприємство під час кризи: детально продумати всі можливі варіанти трансформації діяльності компанії.

Таким чином, наявність на вітчизняних підприємствах досвідчених менеджерів стає вирішальним фактором бізнесу, від якого залежить не тільки функціонування підприємницьких структур, а й існування їх у майбутньому. Удосконалення методів реалізації конкретних функцій систем управління якістю бізнес-процесів вимагає постійного пошуку альтернативних управлінських рішень, ефективного їх впровадження. Потребують розширення напрямки впливу в управлінні сучасними компаніями на результативність їх бізнес-процесів та концентрування на таких напрямах як моделювання, управління якістю та реінжиніринг бізнес-процесів. Впровадження гнучких та адаптивних інструментів забезпечення та підтримки бізнес-процесів дозволить максимально розкрити можливості економіко-управлінського впливу на бізнес-процеси підприємства з метою їх упорядкування, розвитку, удосконалення та підтримки.

Джерела

1. Бізнес-план: технологія розробки та обгрунтування: навч. посібник. 2-ге вид., допов. / С. Ф. Покропивний, С. М. Соболь, Г. О. Швиденко та ін. К.: КНЕУ, 2002. 379 с.
2. *Бойчук Н. Я.* Оптимізація управління бізнес-процесами на підприємствах України / Н. Я. Бойчук, В. В. Орел // Збірник наукових праць Національного технічного ун-ту України "КПІ". 2018. Вип. 17. С. 173–180.
3. *Пономаренко В. С., Мінухін С. В., Знахур С. В.* Теорія та практика моделювання бізнес-процесів: монографія. Харків: ХНЕУ, 2013. 244 с.

Л. І. ЛЕЛИК
канд. екон. наук, доц., проф. МКА, Львівський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

М. В. ОЛІХОВСЬКА
канд. екон. наук, доц., Львівський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

РЕІНЖИНІРИНГ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ БІЗНЕСОМ

Сьогодні сучасні умови управління бізнесом в Україні відзначаються постійними непрогнозованими змінами середовища, викликом технологічних інновацій, комп'ютеризацією, негативним впливом інфляції, зростанням вартості ресурсів та ризиків тощо. Під впливом наведених чинників погіршується економічний стан ведення бізнесу, падає інноваційна активність та втрачається інвестиційна привабливість підприємства. Все це відбувається на тлі стрімкого світового розвитку нових технологій виробництва та управління. Тому об'єктивно виникає потреба в інноваційних управлінських підходах до перепроектування виробничих та управлінських систем менеджменту.

Дослідженню реінжинірингу присвячені роботи зарубіжних вчених Я. Грітанса, Т. Давенпорта, Е. Зіндера, Л. Оголевої, Е. Ойхмана, Е. Попова, В. Репіна, М. Ротера, М. Робсона, Ю. Тельнова, Е. Уткіна, М. Хаммера, Дж. Харінгтона, Д. Чампі, А.-В. Шеера та ін.

Наслідники теоретичних визначень, зокрема Б. А. Райзберг, вважають, що "реінжиніринг — це інструмент, спеціально розроблений, щоб допомогти в обставинах, що вимагають масштабних змін, які використовувані схеми поліпшення процесів не в змозі забезпечити" [1, с. 159].

Такий аналогічний підхід до розуміння терміну має сучасний український економіст Л. Таранюк, який твердить, що "реінжиніринг — це процес проведення заходів, які дозволяють організації по-новому оцінити власні можливості в реалізації головних цілей свого бізнесу" [2, с. 44].

При цьому зазначає, що спосіб кардинальної перебудови бізнес-процесів у компанії протікає із кардинальними якісними змінами у діяльності конкретного підприємства, які відзначаються елементами ресурсної, кадрової, виробничої, маркетингової, фінансової, логістичної, інформаційної, екологічної складових організаційно-еконо-

мічного механізму підприємства та вміщають адаптацію бізнесу до мінливого ринкового середовища [2].

До прикладу В. Гончаров реінжиніринг розуміє як "механізм, який забезпечує зміну організації і реалізації основних напрямків діяльності підприємства на основі аналізу і оптимізації поточних робіт" [3]. Тут автор виділяє дві складові механізму: діагностичну і оптимізаційну, а саме попередню діагностику виконуваних робіт та наступне їх перепроектування.

Наступні визначення інжинірингу (реінжинірингу) (англ. engineering, reengineering) були взяті із затребуваного економічного словника [4, с. 115, 266]:

- "інжиніринг — одна із форм міжнародних комерційних зв'язків у сфері науки і техніки, основне призначення якої полягає в наданні послуг щодо доведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок до стадії виробництва";
- "реінжиніринг — процес оздоровлення підприємств, фірм, компаній шляхом зведення інжинірингу на якісно новий рівень";
- "реінжиніринг — діяльність з модернізації раніше реалізованих технічних рішень на діючому об'єкті".

Як бачимо, є безліч визначень та понять терміну, що навіть суперечать один одному, проте проаналізувавши усі досліджені, робимо висновки та трактуємо реінжиніринг як "процес застосування інноваційних розробок у технічних, виробничих та управлінських сферах ведення бізнесу, що якнайкраще допомагає підприємству та його команді адаптуватись до змін у середовищі та досягти максимальних прибутків при мінімальних затратах часу та фінансів".

Важливо наголосити, що використання реінжинірингу суттєво поліпшує існуючі бізнес-процеси, зокрема через управління ієрархією рівнів бізнес-процесів підприємств. Тому завдяки кардинальному перепроектуванню та підвищенню ефективності роботи апарату управління, операційних і забезпечуючих підрозділів відбувається посилення та забезпечення довготривалих конкурентних позицій бізнесу на ринку. Схематично це зображено нами у таблиці.

Коли підприємство розглядає процеси управління підприємства-аналога, яке не обов'язково працює у цій самій сфері, тоді організація може порівнювати бажані результати з наочною моделлю бізнесу.

Залежність запровадження реінжинірингу від стадій життєвого циклу продукції в організації

Життєвий цикл продукції	Характерна ситуація	
	для продукції	для підприємства
1. Ріст	Реінжиніринг застосовують швидкозростаючі і агресивні підприємства з метою досягти унікальні конкурентні переваги, надприбутки, наростити виробничі потужності	Підприємство лідирує в галузі або буде лідирувати в найближчому майбутньому. Необхідна реорганізація для підтримки конкурентних переваг
2. Насичення	Продукція характеризується низьким темпом зростання ринку збуту	Підприємство успішно працює на ринку, але прогнозується негативна тенденція до занепаду
3. Спад	Продукція втрачає конкурентні переваги, значно зменшилась її відносна частка ринку, в галузі працюють агресивні конкуренти. Можлива відмова споживачів від продукту, зростання витрат, збитки	Підприємство має незадовільні фінансові показники, відтік споживачів, падіння довіри споживачів та партнерів, викликане помилками в управлінні, маркетинговими стратегіями

На нашу думку, усім підприємствам перед застосуванням реінжинірингу слід будувати стратегію свого розвитку. Але при цьому необхідно брати до уваги постійний розвиток технологій і окремі факти:

а) необхідно підприємцю усвідомлювати, що те, що потрібно сьогодні, може бути легко замінимо у найближчому майбутньому;

б) для оновлення технологій на підприємстві потрібен час, проте інформацію про їх розробку можемо взяти (зібрати) зараз;

в) для того, щоб не пропустити таку можливість підприємцю потрібно постійно займатися моніторингом сучасних технологій та інформаційних систем.

Важливо наголосити, що комплексне застосування реінжинірингу в бізнесі формувалося з метою якнайкраще забезпечити:

а) діагностику стану підприємства, тобто оцінку потреб реінжинірингу техніко-технологічної, наскрізної функціональної, економічної та адміністративно-управлінської діагностики стану підприємства;

б) повне визначення успішності функціональності організаційної структури управління по всіх рівнях, зокрема у всіх підрозділах та підсистемах відповідно потребам ринку і вимогам часу;

в) правильне застосування науково-обґрунтованого та прикладного інструментарію для реалізації спроектованого реінжинірингу, тобто визначення рівня безпеки підприємства від кризових ситуацій і втрати його позицій на ринку;

г) ефективне визначення потрібної широти модернізації у подальшому проекті реінжинірингу бізнес-процесів;

д) раціональний відбір варіантів реінжинірингу бізнес-процесів по критеріям;

е) загальна оцінка підприємства на стадії "пре-старт-проект" інформації із бізнес-планів, кошторисів проектів тощо;

ж) аналіз варіантів проектів реінжинірингу по цілях і методах їх реалізації;

з) відбір оптимального аналізу показників-індикаторів за спеціальними методами.

Вважаємо, що відповідальність та повноваження виконавців необхідні для утворення і контролю на рівні структурних підрозділів і їх утворень, які існують на підприємстві за проектом реінжинірингу.

Як підтверджують дослідники: "профіль компетентностей з реінжинірингу бізнес-процесів — це всебічний структурований опис вимог (характеристик) до заняття певної посади в команді з реінжинірингу, що дозволяє максимально ефективно його здійснювати.

Він висвітлює основні функції та робочі завдання на посаді, необхідні знання, уміння та спеціальні навички, особистісні характеристики, які сприяють успішному виконанню функцій" [5, с. 134].

Надавати характеристику ефективності комплексного оцінювання і індикативного моніторингу реінжинірингу рекомендується завдяки оцінці управлінських компетенцій команди, яка займається реалізацією реінжинірингу.

Важливо, що компетенції рекомендується оцінити із самого початку — на попередній стадії реінжинірингу, і у подальшому, тобто протягом його здійснення відстежувати їх зміну завдяки показникам-індикаторам.

Все це значно знижує трудомісткість розрахунків оцінювання, відповідно помітно підвищує якість управління реінжинірингом підприємства.

Ми рекомендуємо працівникам організацій підвищувати свою кваліфікацію, а саме вміти виконувати такі обов'язки:

- знаходити бізнес-процеси потребуючого підприємства;
- вміти використовувати новітні методи моделювання бізнес-процесів;

- здійснювати планування проведення реінжинірингу на підприємстві;
- використовувати різну методику оцінювання реінжинірингу;
- розробляти інструкції і стандарти по проведенню реінжинірингу;
- здійснювати аналіз по впроваджуванні та використанні сучасних інформаційних систем у роботі;
- прослідковувати зміни у законодавчій та нормативній базі;
- активно та оперативно обробляти одержану інформацію;
- оперативно приймати управлінські рішення, тобто діяти відповідно до ситуації, що склалась на підприємстві чи поза ним (адаптуватися до цілей реінжинірингу, змін середовища, способів залучення ресурсів).

До речі, це не кінцевий перелік вимог до працівника. Вважаємо, що ця система компетенцій для виконавця має розширюватися, зокрема змінюватися під впливом різних чинників середовища на конкретному підприємстві.

Джерела

1. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный экономический словарь. 2-е изд, испр. Москва : ИНФРА-М, 1999. 479 с.
2. *Таранюк Л. М.* Теоретико-методологічні засади управління вибором напрямів реінжинірингу бізнес-процесів промислових підприємств : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Суми, 2015. 546 с.
3. *Гончаров О.* Сегодня Украине нужна экономика знаний. URL : https://lb.ua/blog/aleksandr_goncharov/279159_segodnya_ukraine_nuzhna_ekonomika.html. Назва з екрану.
4. *Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О.* Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 355 с. URL : http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/ KNIGI/KONDOR/ EKONOMIC_SL_2006.pdf
5. *Прахалад К. К., Кришнан М. С.* Пространство бизнес-инноваций. Создание ценности совместно с потребителем / пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2012. 258 с.

Н. Ю. ТЕРЕЩЕНКО
магістрантка ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ
наук. керівник, канд. пед. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ГОЛОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У сучасних умовах проблема мотивації персоналу набула важливого значення, так як рішення задач, які стоять перед суспільством можливо тільки за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Йдеться про застосування таких форм і методів мотивації, які сприяють високій результативності її роботи.

Теоретико-методологічні основи дослідження проблем мотивації персоналу широко представлені в роботах багатьох зарубіжних вчених, класиків ринкової економіки: С. Адамсом, К. Альдерфером, М. Вебером, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Маслоу,

Ф. Тейлором і ін. Великий вклад в розробку теоретичного змісту і прикладного характеру розвитку мотивації праці на виробництві зробили дослідники: В. Андрієнко, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Г. Дмитренко, А. Колот, Г. Щокін та багато інших.

Визначимо місце мотивації в системі ефективного управління персоналом підприємства.

Ефективна мотивація працівник є однією з головних функцій та завдань управління персоналом, оскільки основним засобом реалізації стратегічного управління будь-якої організації є люди. Управління людськими ресурсами взагалі, і персоналом зокрема, як було так і залишається актуальною проблемою в будь-якій державі, зрівнятися з якою не може жодна інша, оскільки саме вірним рішенням проблеми управління працею і трудовою поведінкою багато в чому визначається поступальний соціально-економічний розвиток підприємств і держав. Сучасна ситуація ускладнюється ще й тим, що більшість управлінських рішень останніх років мають занадто виражений економічний, а нерідко і чисто технократичний підхід до вирішення проблем, де до уваги рідко приймаються соціальні наслідки прийнятих рішень.

Мотивація є дієвим інструментом управління персоналом за умови, що політика мотивації є науково обґрунтованою з урахуванням дії факторів внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування підприємства. Практика розробки стратегії мотивації повинна базуватися на існуючих теоріях мотивації, які обґрунтовують базу для визначення системи мотивів і стимулів.

В загальному розумінні поняття "мотивації" визначають як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій; як процес стимулювання людини чи групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо. В широкому сенсі мотивація іноді визначається як детермінація поведінки взагалі.

Отже, під мотивацією персоналу слід розуміти вид управлінської діяльності, який передбачає формування мотивації працівників на досягнення власних цілей і цілей підприємства.

Керівники українських підприємств, згідно з проведеними дослідженнями вчених [1; 2; 4], до рейтингу значимості завдань з управління персоналом додали розробку стратегії управління персоналом, залучення працівників до управління, створення умов для підвищення кваліфікації та саморозвитку, своєчасне інформування персоналу про стан розвитку організації, якості внутрішньо організаційних комунікацій.

Сьогодні, як бачимо, спостерігається низький інтерес та недостатність уваги до проблем праці з аналізу стану і перспектив розвитку трудової активності, хоча оцінка стану справ в сфері праці є необхідною умовою правильного вибору напрямку і методів реалізації заходів щодо розвитку економіки. Виникнення кризової ситуації в економіці призвело до того, що деформувалися і конкретні варіанти поведінки людей в сфері виробництва. До цього ж позитивні форми трудової поведінки, підвищення рівня знань, професіоналізму, сумлінне ставлення до праці нерідко виявлялися неефективними, не приводили до бажаного результату. В. Тропина зазначає, що недостатня трудова мотивація персоналу українських підприємств, яка спостерігається сьогодні, обумовлена багатьма факторами і виділяє головний з них — відсутність теоретичної бази для формування мотиваційного механізму, адекватного масштабам і характеру ринкових перетворень, що відбуваються в країнах з перехідною економікою [5, с. 36].

Таким чином, дослідження проблем мотивації має і теоретичне і практичне значення. Ставлення людини до праці залежить від того, як розуміє він свою трудо-

ву діяльність і якими мотивами керується. Тому розуміння механізмів мотивації і їх вивчення дозволяють виробити ефективну політику в сфері трудових відносин і сформувати найбільш сприятливі умови для тих, хто дійсно прагне до продуктивної праці. Як справедливо стверджує А. Гудсков [1, с. 91], результати господарювання підприємств будь-якої форми власності і форм господарювання будуть реальними і ефективними тільки тоді, коли через всю систему господарських, організаційних та економічних зв'язків буде проходити мотивація працівників.

Побудова ефективної мотивації системи на підприємстві є одним із головних питань управління персоналом. У сучасних умовах поширення діючих моделей мотивації вони неоднаково працюють на різних умовах для різних категорій працівників. Концепції мотивації, розроблені зарубіжними фахівцями на основі аналізу та обробки досліджень компаній не завжди підходять для використання на вітчизняних підприємствах .

Важливим моментом в мотивації персоналу І. Долішній називає встановлення відповідності між особистими цілями працівника і цілями діяльності підприємства. "Мотивація має на меті створення умов для якнайповнішої реалізації трудового потенціалу кожного учасника виробництва на конкретному робочому місці. При цьому мотивація піднімає не здатності людини, а його прагнення до досягнення певних цілей" — пише він [3, с. 212].

Система мотивації виконує економічну, соціальну, а також моральну функцію. Кожен стимул повинен бути доступним для всіх працівників, а умови стимулювання повинні бути зрозумілими для кожного окремого працівника та колективу вцілому. Також мотивація повинна надавати кожному співробітнику можливість самостійного вибору способів винагороди відповідно з його індивідуальною шкалою цінностей.

Таким чином, ефективна система мотивації є основним фактором управління підприємством. Однак слід зазначити, що її розробка та функціонування переважно залежить від працівників апарату управління, від їх професійного досвіду, кваліфікації, ділових якісних та інших якісних характеристик. Підвищення ефективності праці сприяє зростанню кількісних та якісних показників виробництва продукції, надання послуг, виконаних робіт Впровадження ефективних систем мотивації праці, створених оптимальних умов для стимулювання працівників до підвищення продуктивності їх праці є одним з головних напрямів стратегій діяльності підприємств.

Джерела

1. *Гудсков А. К.* Формування та функціонування ефективного механізму мотивації результатів діяльності // Регіональні перспективи : наук.-практ. журнал. 2012. № 3–4. С. 90–91.
2. *Дмитренко Г. А. Шарапова Е. А., Максименко Т. М.* Мотивация и оценка персонала: учеб. пособие. К.: МАУП, 2002, 248 с.
3. *Долішній І. М., Колодійчук А. В.* Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві // Науковий вісник НЛТУ України. 2017. Вип. 20.5. С. 211–216.
4. *Колот А. М.* Мотивація персоналу : підручник. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.
5. *Тропина Н. П.* Теоретические проблемы номинации: психо-когнитивные основы мотивации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://linguistics.kspu.edu/webfm_send/1344

Б. П. КРАВЧЕНКО
магістрант ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ
наук. керівник, канд. пед. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Управління кадровою політикою є особливо важливою сферою діяльності в сучасних умовах глобальної конкуренції та стрімкого науково-технічного прогресу, 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. Пошук нових соціально-економічних важелів забезпечення ефективної кадрової політики організацій, орієнтованих на всебічне використання та розвиток трудового потенціалу, досягнення конкурентоспроможності й економічного успіху, обумовлює необхідність системних досліджень управлінського спрямування та визначає актуальність теми дипломної роботи.

Проблеми кадрової політики досліджували такі вітчизняні науковці: Базаров Т. Ю., Барков С. А., Дмитренко Г. А., Зайцев Г. Г., Колот А. М., Колпаков В. М., Лазарева Г. В., Маслов Е. В., Щокін Г. В. та ін. А також наукові праці таких зарубіжних науковців, як: Десслер Г., Зигерт В., Камерон К., Хекхаузен Х. та ін. Водночас питання, пов'язані з управлінням кадровою політикою підприємства в сучасних умовах залишаються недостатньо дослідженими.

Розкриємо особливості управління кадровою політикою підприємства.

Для вітчизняних підприємств наразі характерним є недооцінення змісту управління кадровою політикою, нераціональне розподілення обов'язків працівників відповідно до виконуваної ними роботи та займаних посад. Відомо, що працівники забезпечують максимальну віддачу коли виконують роботу, яка відповідає їх нахилам, здібностям, рівню загальної і спеціальної підготовки, рівню мотивації та застосування професійного управлінського впливу. Ігнорування цих вимог на практиці призводить до значної за обсягами плинності кадрів, а також зниженню економічних показників господарювання, що зумовлене організаційними, економічними і психологічними причинами. Все це свідчить про переважно короткостроковий підхід до управління персоналом, коли керівники підприємств використовують лише базові та стандартні підходи "використання трудових ресурсів" і "управління персоналом". І лише деякі з вітчизняних підприємств починають застосовувати підходи, які зарекомендували себе у іноземній практиці [3, с.14].

Саме тому з метою покращення забезпеченості підприємства якісними кадрами, управління кадровою політикою вимагає суттєвих змін у всіх її напрямах (методах підбору, оцінки, формах роботи з персоналом тощо). На сучасному етапі повинна вдосконалюватись вся система управління на різних рівнях, необхідно розробляти і вносити зміни в механізм управління кадровим потенціалом підприємства, який має носити систему планів довгострокового характеру для забезпечення високої віддачі роботи працівників.

Перш за все під кадровою політикою розуміється "частина цілісної кадрової стратегії, орієнтована на об'єднання різних форм кадрової роботи, стиль її проведення

в організації і плани щодо використання робочої сили". Саме управління кадровою політикою повинне розглядатись як складова частина стратегічного управління організації, метою якого є забезпечення оптимального балансу між процесами акумулювання, збереження та оптимального оновлення (відтворення) кількісного і якісного складу персоналу відповідно до потреб підприємств [4, с. 47–48].

Кадрова політика є певною сукупністю правил, принципів, форм, методів і критеріїв роботи з персоналом, чітке дотримання яких:

- формує і впорядковує вимоги до найманих працівників;
- виховує певне ставлення до фінансових вкладень в персонал;
- вчить розподіляти, цілеспрямовано впливати на працівників;
- веде до стабілізації колективу;
- визначає ставлення до розвитку, навчання персоналу, внутрішньої ротації тощо.

Серед найважливіших напрямів кадрової політики зазвичай виділяють найм та відбір працівників, адаптацію і просування персоналу, навчання і підготовку кадрів, ефективну і об'єктивну оцінку ефективності діяльності та трудового потенціалу персоналу, мотивацію, соціальне забезпечення, тощо [1, с. 86–87].

Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення та збереження якісного складу кадрів відповідно до потреб підприємства.

Як правило, основні стратегічні принципи кадрової політики виробляються керівництвом підприємства із залученням топ-менеджерів і керівників середньої ланки відповідно до обраної стратегії розвитку підприємства в цілому.

Як правило, при розробці кадрової політики підприємства пріоритети віддаються інтересам виробництва, а інтереси працівника враховуються другу чергу.

Кадрова політика підприємства є інструментом за допомогою якого реалізуються цілі й завдання стратегічного управління персоналом. Її розробка і реалізація приводить людські ресурси у відповідність зі стратегією організації і, по суті, є сукупністю цілей, норм, правил, які визначають напрямки і зміст кадрової роботи, а також певний набір взаємообумовлених завдань і конкретних заходів, які розробляються та реалізуються з метою досягнення підприємством можливості розширеного відтворення, сталого розвитку та реалізації стратегічних цілей в довгостроковій перспективі.

Формування кадрової політики як інструменту управління підприємством дає можливість реалізації конкурентоспроможної політики за умов наявності високоякісного кадрового потенціалу. Конкурентоспроможність підприємства залежить, в першу чергу, від конкурентоспроможності керівного складу персоналу. Так конкурентоспроможність працівника, на думку О. Грішнової є відповідністю якості робочої сили потребам ринку, можливістю перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто більше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [2]. Керівники всіх рівнів управління повинні в повному обсязі враховувати стан трудового потенціалу при розробці стратегії розвитку підприємства.

Кадрова політика взаємопов'язана з цими кількісними та якісними показниками. Вони складають основу для прорахунку ефективності наявної кадрової політики підприємства, а також дають змогу вдосконалити останню.

Тільки завдяки грамотному управлінню кадровою політикою, що має враховувати особливості кожного окремого підприємства та соціально-економічний стан економіки в цілому, можливо створити сприятливі умови для ефективної діяльності підприємства. Впровадження у життя таких заходів має позитивно вплинути на діяльність як окремого працівника, так і діяльність всього підприємства.

Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що кадрова політика є невід'ємною і найважливішою складовою системи управління будь-якого підприємства, а людський капітал є важливим джерелом конкурентної переваги підприємств.

Таким чином, управління кадровою політикою підприємства відображає процес формування сукупності інтересів і настанов його власників і керівництва та держави щодо кадрової роботи, певним чином управляти всіма категоріями персоналу, що реалізується через систему соціального управління. Саме на основі кадрової політики формулюються вимоги щодо формування та використання робочої сили, інвестування в неї, розвитку персоналу, створення та стабілізації трудових колективів підприємства тощо.

Джерела

1. *Виноградський М. Д.* Управління персоналом : навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Знання, 2001. 254 с.
3. *Острянина С. В., Дмитренко А. В.* Основні принципи кадрової політики : формування і реалізація на підприємствах України // Сучасна економіка : актуальні питання, досягнення та інновації. 2016. № 44. С. 12–17.
4. *Саєнко В. Г., Панасейко С. І.* Кадрова політика на підприємстві та значення кадрів // Економіка та держава. 2016. № 7. С. 47–51.

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

О. В. ЛАРІНА
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Забезпечення стабільного та динамічного економічного розвитку держави неможливе без планомірного створення і впровадження інновацій, як на рівні окремих господарюючих суб'єктів, так і на рівні всього національного господарства. Використання інновацій дозволить створювати нові продукти і послуги, які замінять ті, життєвий цикл яких закінчується або вже завершився, що підвищить конкурентні переваги продавців такої продукції на ринку. Сучасне економічне зростання в усьому світі визначається багатьма факторами, але важливу роль в даному процесі визначає обсяг впроваджуваних інновацій.

Проблемам інноваційного розвитку підприємств присвячено ряд наукових досліджень вітчизняних науковців, зокрема: К. Алєксеєвої, В. Білозубенко А. Білюка, Т. Васильєвої, О. Гавриш, Л. Згалат-Лозинської, С. Лакіш, Л. Маслюк, А. Мерзляка, О. Михайловської, Н. Свірідової, В. Чернобаєва, О. Шевченко та багатьох інших

вчених. Питання управління інноваційною діяльністю вітчизняних підприємств недостатньо досліджені і потребує уваги дослідників до цієї проблеми. Самі інновації є пріоритетом економічної політики провідних світових держав.

Визначимо особливості управління інноваційною діяльністю підприємствами в сучасних умовах господарювання.

Довготривалий кризовий стан економіки нашої країни призвів до втрати керованості та суперечностей принципів управління до вимог ринкової економіки. У цих умовах визначальним у формуванні управління стала зміна зовнішнього середовища, що стимулює до використання інноваційних підходів в знаходженні оптимальних рішень вдосконалення бізнес-процесів для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

В даний час вітчизняні підприємства знаходяться у такій ситуації, коли економічно доцільним є застосування інноваційних інформаційних технологій і освоєння нових сегментів ринку. Очевидно, що ефективне управління інноваційною діяльністю підприємства можливе лише за умови вивчення науково-теоретичної бази та вирішення практичних завдань розробки і впровадження інноваційних продуктів, технологій та інструментів. Таким чином, в даний час проблема активізації інноваційної діяльності підприємства виходить на одне з перших місць. Саме інноваційна діяльність здатна дати підприємству якісну конкурентну перевагу і здатність підлаштуватися під зміни навколишнього середовища [3].

Інновації підвищують ефективність та є тим перспективним новим продуктом або великою реорганізацією, що підвищує продуктивність — це може допомогти стимулювати зростання бізнесу. Керівництво підприємств повинно бути новаторами у своїй галузі, реалізувати це через ефективне використання потенціалу персоналу, знаходити нові шляхи вдосконалення процесів, процедур та розробки інноваційних продуктів.

Новаторство — це здійснення змін, щоб покращити свою конкурентоспроможність, виділитися на ринку та отримати переваги перед конкурентами (іноді потрібно стати лідером та правильно вибрати те, що треба зміни) [1, с. 78].

Впровадження інновацій може здійснюватися через:

- втілення нових способів представлення своєї продукції клієнтам;
- розробки нової концепції для задоволення потреб клієнтів;
- оптимальне використання технологій для оновлення процесу замовлення та покращення відносин між постачальниками та замовниками;
- більш ефективну компоновку виробничих цехів, щоб скоротити терміни виробництва;
- розробку продукції, що відповідає екологічним стандартам;
- розширення асортименту товарів чи послуг для досягнення більш цільової клієнтури;
- нову концепцію або новий спосіб ведення бізнесу [4, с. 56].

У висококонкурентному світі компанії більше не можуть конкурувати лише покладаючись на матеріальні активи, такі як сучасне обладнання, або пропонуючи клієнтам найнижчі витрати. Впровадження інновацій вплине на потенційний ринок суб'єкта підприємницької діяльності і дасть засоби скорочення активної робочої сили та прискорення технологічних змін. При цьому аналіз доцільно проводити за такими інноваційними стратегіями: інновації на основі атрибутів, інновації на основі знань, інновації на основі цифровізації, інновації на основі рішення.

Інноваційний розвиток вітчизняних підприємств в сучасних умовах — це соціально-економічний процес, метою якого є розвиток інноваційної системи, здатної до

підвищення інноваційного потенціалу і його здійсненні за допомогою створення високотехнологічних виробництв, надання наукомістких послуг, заснованих на застосуванні розумової роботи й товарів, що формують значну додану вартість.

Процес формування інноваційного потенціалу залежить від організації діяльності, виду організаційної структури та функціональних обов'язків працівників підприємства. Ідеальної та успішної інноваційної стратегії, яку можна використати на вітчизняних підприємствах не існує, а підхід до її оптимізації лежить в площині поєднання використання різноманітних типів стратегій [1, с. 80]

Стратегічне управління інноваційною діяльністю передбачає особливий вид науково-практичної діяльності щодо цілеспрямованого впливу на процес вироблення інноваційних ідей та рішень, розробку та реалізацію інновацій на основі функцій планування, організації, мотивації і контролю з метою довгострокового розвитку економічної системи. Воно включає визначення цілей інноваційної діяльності, вибір напрямів її розвитку та їх обґрунтування, виділення можливостей і загроз їх реалізації, формування інноваційного потенціалу та його взаємозв'язок з іншими видами потенціалу [2, с. 47].

Виходячи із зазначених передумов, доцільно відмітити, що управління інноваційної діяльністю та інноваційним потенціалом зокрема є інтегрованим поняттям, яке відображає характер її видів: дослідницької, експериментальної, проектної та комерційної діяльності.

Відтак, перед державою сьогодні стоїть завдання інноваційного розвитку підприємств, яка має бути здатна поєднати всі ланцюги інноваційного процесу, головною серцевиною якого мають стати науково-дослідні університети, хаби обміну знаннями та вміннями та центри прогресивної науково-дослідної діяльності, інститути підготовки фахівців-винахідників, технопарки, технополіси, інноваційні бізнес-інкубатори, центри трансферу інноваційних технологій, венчурні підприємства та ін. [3].

Для сталого розвитку нашої країни необхідно створити оптимальні умови функціонування та співпраці науково-дослідних інститутів та інноваційно активних підприємств, залучення вітчизняних та іноземних інвесторів до розвитку екосистеми інновацій. Головною метою реалізації інноваційної політики на рівні держави залишається сприяння прояву інноваційних ініціатив, зміцнення інноваційного розвитку та створення передумов для швидкого та ефективного впровадження прогресивних технологій і нової техніки у всіх галузях економіки України.

Джерела

1. *Гавриш О. А., Башилова В. П.* Інноваційно-інвестиційні процеси в національній економіці та підприємництві // Сучасні проблеми економіки та підприємництво. 2015. Вип. 13. С. 78–85.
2. *Ганущак-Єфіменко Л. М.* Стратегічні імперативи ефективного управління інноваційним розвитком підприємництва в Україні // Формування ринкових відносин в Україні. 2016. № 7/8. С. 46–49.
3. *Згалат-Лозинська Л. О.* Методичні підходи до визначення державних пріоритетів науково-технічного та інноваційного розвитку будівельної галузі України // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. 2017. № 35. Ч. 2. С. 332–343.
4. *Ковтун О. І.* Інноваційні стратегії підприємств; теоретико-методологічні засади // Економіка України. 2014. № 4 (617). С. 44–56.

М. І. ФІЛЛІППОВ
канд. екон. наук, проф. МКА, ННІМЕФ МАУП

А. М. БИВАЛЬКЕВИЧ
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних економічних умовах практично будь-яке підприємство прагне знайти нове ресурсне забезпечення в конкурентній боротьбі. Одним з таких ресурсів сучасного підприємства є система розвитку персоналу, яка дає можливість не просто продуктивно використовувати вже наявний потенціал співробітників, але і багаторазово збільшувати його. Управління розвитком персоналу підвищує продуктивність праці, якість послуг, що надаються, збільшує значимість рішень, прийнятих керівництвом підприємства. Відтак, розвиток персоналу сприяє зростанню цінності людських ресурсів, забезпечує розвиток, конкурентоспроможність підприємства.

Питання розвитку персоналу з точки зору підвищення ефективності діяльності організації розглядали науковці в галузі управління персоналом Веснін В. Р., Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О., Дмитренко Г. А. та ін. При всій значущості зазначених досліджень, в них здебільшого зосереджена увага на діяльності кадрових служб щодо організації розвитку персоналу, водночас врахування особливостей цього процесу для управлінського персоналу, потребує подальшого дослідження.

Розкриємо теоретичні аспекти управління розвитком персоналу на підприємстві.

Становлення інформаційного суспільства з орієнтацією на розвиток з домінуванням сучасних технологій зумовлюють посилення уваги до питання розвитку людського, інтелектуального капіталу, який на теперішній стає каталізатором економічного зростання, стимулюючи технологічне вдосконалення та підвищення ефективності суспільного виробництва. Наукові розробки концепції людського капіталу на мікроекономічному рівні відображені в працях науковців в галузі менеджменту, управління персоналом, педагогіки, психології, що зумовило різні підходи до трактування самого поняття "розвиток персоналу", та, відповідно, окреслило широкий спектр факторів та напрямів активізації цього процесу.

У працях науковців [1–3] питання розвитку персоналу розглядається з позиції створення умов для розгортання наявних розумових, творчих, фізичних резервів особистостей в процесі життєдіяльності та трудової діяльності особистості. Ступінь реалізації резервів залежить від відповідності управлінського впливу спадковим програмам (біологічному коду і соціальним умовам), а також від ступеню сприятливості умов для самореалізації, розвитку управлінських здібностей в певній організації, трудовому колективі.

Світовий досвід доводить нам те, що головним інструментом розвитку персоналу є професійне навчання, що є цілеспрямованою пізнавальною діяльністю особистості щодо отримання знань, умінь, навичок та їх удосконалення [2, с. 89]. Однак, на наше переконання, умовами розвитку персоналу є організація та забезпечення якісного підвищення кваліфікації, цілеспрямованої підготовки, що забезпечується через навчання, виховання, тренування, соціалізацію, набуття досвіду, які мають

бути складовими сучасних моделей розвитку персоналу на підприємствах. Розвиток особистості працівника, головним чином, залежить не тільки від ефективно побудованої навчальної програми, а й від наявності в нього певних особистісних якостей, їх комплектації та рівня розвитку, що будуть впливати на успішність та ефективність цього процесу. І саме ті якості відіграватимуть ключову роль у розвитку конкурентоспроможності особистості працівника, які є професійно значущими для виконання його професійної діяльності [1].

Розвиток персоналу є основним шляхом та найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки всіх категорій персоналу, що покликане сприяти успішному досягненню довгострокових і короткострокових цілей підприємства. Працівник підприємства будь-якої професії повинен постійно підвищувати рівень кваліфікації, розширювати коло знань та умінь. За допомогою безперервного професійного навчання розвивається трудовий потенціал персоналу.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу на підприємстві, підвищенню соціальної та професійної мобільності кадрів, а також є засобом профілактики безробіття, відіграє суттєву роль у підготовці кадрів для здійснення структурної та технологічної перебудови галузей економіки [2, с. 90].

У теорії науки управління не має однакового бачення таких категорій як "професійна освіта" та "розвиток персоналу", що пов'язано з існуванням багатьох наукових шкіл та зміною моделей управління людськими ресурсами [3, с. 418].

Безумовно, що ефективне функціонування підприємства визначається ступенем розвитку його персоналу. Поняття "розвиток персоналу" визначається як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників з метою підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, а також професійно-кваліфікаційного зростання, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується в тому числі і виробничою адаптацією персоналу (опанування нових виробничих функцій), атестацією та оцінкою кадрів, плануванням професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [4, с. 26].

Розвиток персоналу є багатогранним та складним поняття, зміст якого охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних та економічних проблем [2, с. 98].

Окрім економічної ефективності важливим є визначення соціального ефекту. Соціальний результат від впровадження заходів з розвитку персоналу визначається через комплекс показників, кількість та види яких доцільно визначити в кожному випадку окремо. Серед них слід виділити: рівень конкурентоспроможності працівників підприємства (професійна мобільність, здатність засвоювати нові знання, навички); відповідність професійного навчання стратегії розвитку організації (персоналу); рівень розвитку професійної кар'єри працівника; рівень задоволеності працівника професією, яку він отримав; тривалість трудової діяльності працівника, яку він здобув в процесі навчання.

Сучасне виробництво висуває високі вимоги до відновлення конкретних знань і навичок не тільки робітників, але й інших категорій промислово-виробничого персоналу.

Головна задача підвищення кваліфікації керівників — забезпечити швидку реалізацію нових наукових, технічних, організаційних і економічних ідей у практику діяльності підприємства. Один зі шляхів удосконалювання системи підвищення

кваліфікації цієї категорії працівників — перехід від сформованої практики періодичного навчання до безупинного відновлення знань. Підвищення кваліфікації службовців і категорій фахівців здійснюється в різних формах. Зокрема, це можуть бути організовані курси підвищення кваліфікації на самих підприємствах чи установах з використанням як викладачів та власних кваліфікованих працівників, так і фахівців з інших установ, підприємств. Така форма підвищення кваліфікації носить оперативний характер і забезпечує достатню цілеспрямованість підготовки.

Отже, кількість персоналу, його вартість і якість, а саме — знання, уміння і навики — є основними чинниками, що впливають на ефективність роботи підприємств. Керівники підприємств все більше усвідомлюють потребу в управлінні розвитком персонал. На даний час планується кількість, якість і вартість персоналу, але процеси планування розвитку людських ресурсів, тобто знань і умінь працівників на підприємствах, все ще знаходяться на початковому етапі. Єдиним засобом поліпшення кадрового потенціалу підприємств є розвиток їх співробітників.

Джерела

1. *Дмитренко Г. А., Ріктор Т. Л.* Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: монографія. К., 2011. 296 с.
2. *Дрозач М. І.* Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду // Наука та інновації. 2008. № 3. С. 88–94.
3. *Колпаков В. М.* Управление развитием персонала. К.: МАУП, 2006. 801 с.
4. *Щербак Л., Щербак О.* Проблеми професійного навчання та підвищення кваліфікації працюючого населення на ринку праці України // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. К.: Науковий світ, 2016. С. 26–36.

Є. В. НІКОЛАЄНКО
магістрант, Е-12-19-М1ООП (1.6з), ННІМЕФ МАУП

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
наук. керівник, канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАЛОЦІННИХ ТА ШВИДКОЗНОШУВАНИХ ПРЕДМЕТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Прискорення оборотності оборотних коштів є першочерговою задачею підприємств у сучасних умовах і досягається різними шляхами.

Якщо говорити про поліпшення використання оборотних коштів, не можна не сказати і про економічне значення економії оборотних фондів, що виражається в наступному:

1) Зниження питомих витрат сировини, матеріалів, палива забезпечує виробництву великі економічні вигоди. Воно, насамперед, дає можливість з даної кількості матеріальних ресурсів виробити більше готової продукції і виступає тому як одна із серйозних передумов збільшення масштабів виробництва.

2) Прагнення до економії матеріальних ресурсів спонукає до впровадження нової техніки й удосконалюванню технологічних процесів.

3) Економія в споживанні матеріальних ресурсів сприяє поліпшенню використання виробничих потужностей і підвищенню суспільної продуктивності праці.

4) Економія матеріальних ресурсів у величезній мірі сприяє зниженню собівартості промислової продукції. Істотно впливаючи на зниження собівартості продукції, економія матеріальних ресурсів надає позитивний вплив і на фінансовий стан підприємства.

Економічна ефективність поліпшення використання й економія оборотних фондів досить великі, оскільки вони впливають на всі сторони виробничої і господарської діяльності підприємства.

На кожному підприємстві є резерви економії матеріальних ресурсів. Під резервами варто розуміти виникаючі або виниклі, але ще не використані (повністю або частково) можливості поліпшення використання матеріальних ресурсів.

У залежності від характеру заходів основні напрямки реалізації резервів економії ресурсів у промисловості і на виробництві підрозділяються на виробничо-технічні й організаційно-економічні.

До виробничо-технічних напрямків відносяться заходи, зв'язані з якісною підготовкою сировини до його виробничого споживання, удосконалюванням конструкції машин, устаткування і виробів, застосуванням більш економічних видів сировини, палива, упровадженням нової техніки і прогресивної технології, що забезпечують максимально можливе зменшення технологічних відходів і втрат матеріальних ресурсів у процесі виробництва виробів з максимально можливим використанням вторинних матеріальних ресурсів.

До основних організаційно-економічних напрямків економії матеріальних ресурсів відносяться: комплекси заходів, зв'язаних з підвищенням наукового рівня нормування і планування матеріалоємності промислової продукції, розробкою і впровадженням технічно обґрунтованих норм і нормативів витрати матеріальних ресурсів; комплекси заходів, зв'язаних із установленням прогресивних пропорцій, що полягають у прискореному розвитку виробництва нових, більш ефективних видів сировини і матеріалів.

Головний напрямок економії матеріальних ресурсів на кожному конкретному підприємстві — збільшення виходу кінцевої продукції з той самою кількості сировини і матеріалів — залежить від технічного оснащення виробництва, рівня майстерності працівників, рівня організації матеріально-технічного забезпечення, кількості норм витрати і запасів матеріальних ресурсів.

При управлінні оборотними коштами важливо також правильно вибрати метод оцінки МШП, що у підсумку впливає на розмір прибутку підприємства.

Функціонування оборотних коштів розпочинається з моменту їх формування і розміщення. Раціональне розміщення як складова управління оборотним капіталом має певні особливості не лише в різних галузях, а навіть і на різних підприємствах однієї галузі. Визначальними тут є такі чинники: вид господарської діяльності, обсяг виробництва; рівень технології та організації виробництва; термін виробничого циклу; система постачання необхідних товарно-матеріальних цінностей і реалізації продукції та ін.

Залежно від розміщення, умов організації виробництва й реалізації продукції оборотні кошти мають різний рівень ліквідності, а отже, і ризику використання [6].

Слід також зауважити, що ефективність використання оборотних коштів залежить від багатьох чинників. Серед них можна виділити зовнішні чинники, що ро-

блять вплив незалежно від інтересів і діяльності підприємства, і внутрішні, на яких підприємство може і повинно активно впливати.

До зовнішніх чинників відносяться: загальна економічна ситуація, особливості податкового законодавства, умови отримання кредитів і процентні ставки по ним, можливість цільового фінансування, участь в програмах, що фінансуються з бюджету. Враховуючи ці і інші чинники, підприємство може використовувати внутрішні резерви раціоналізації руху оборотних коштів.

Підвищення ефективності використання оборотних коштів забезпечується прискоренням їх оборотності на всіх стадіях кругообігу.

Значні резерви підвищення ефективності використання оборотних коштів закладені безпосередньо в самому підприємстві. У сфері виробництва це відноситься, перш за все, до МШП. Запаси грають важливу роль в забезпеченні безперервності процесу виробництва, але в той же час вони представляють ту частину коштів виробництва, яка тимчасово не бере участь у виробничому процесі. Ефективна організація МШП є важливою умовою підвищення ефективності використання оборотних коштів. Основні шляхи скорочення МШП зводяться до їх раціонального використання; ліквідації наднормативних запасів матеріалів; вдосконаленню нормування; поліпшенню організації постачання, зокрема шляхом встановлення чітких договірних умов постачань і забезпечення їх виконання, оптимального вибору постачальників, налагодженої роботи транспорту. Важлива роль належить поліпшенню організації складського господарства.

Скорочення часу перебування оборотних коштів в незавершеному виробництві досягається шляхом вдосконалення організації виробництва, поліпшення вживаної техніки і технології, вдосконалення використання основних фондів, перш за все їх активної частини, економії по всіх стадіях руху оборотних коштів.

У сфері обігу оборотні кошти не беруть участь в створенні нового продукту, а лише забезпечують його доведення до споживача. Зайве відвернення засобів в сферу обігу — негативне явище. Найважливішими передумовами скорочення вкладень оборотних коштів в сферу обігу є раціональна організація збуту готовій продукції, застосування прогресивних форм розрахунків, своєчасне оформлення документації і прискорення її руху, дотримання договірної і платіжної дисципліни.

Прискорення обороту оборотних коштів дозволяє вивільнити значні суми і таким чином збільшити обсяг виробництва без додаткових фінансових ресурсів, а засоби, що вивільняються, використовувати відповідно до потреб підприємства.

Можливим напрямком підвищення ефективності є вдосконалення процесу управлінського обліку МШП. Це дасть змогу мінімізувати витрати МШП внаслідок їх нераціонального використання.

Малоцінні та швидкозношувані предмети визначаються за єдиним критерієм — терміном служби, що в цьому випадку вважають не більшим, ніж один рік або нормальний операційний цикл, якщо він перевищує рік. Таким чином, значну частину запасів, котру раніше обліковували в складі малоцінних і швидкозношуваних предметів, нині відображають як інші необоротні матеріальні активи, що доводиться враховувати в управлінському обліку, оскільки наявні певні відмінності щодо їхнього списання. При цьому зауважимо: незважаючи на те, що у фінансовому обліку малоцінні необоротні активи не відносять до запасів і обліковують на субрахунку 112 “Малоцінні необоротні матеріальні активи”, котрий належить до першого класу синтетичних рахунків, тоді як запаси — до другого класу, в управлінському обліку їх все ж таки треба обліковувати за документацією, призначеною для малоцінних і швидкозношуваних предметів.

Аналіз малоцінних та швидкозношуваних предметів на підприємстві має бути направлений на виявлення резервів та раціональніше їх використання.

Для цього необхідно вивчити структуру і динаміку МШП підприємства, фактори, що їх визначають, оцінити ефективність роботи з ними та її вплив на діяльність підприємства.

Організація економічного аналізу на підприємствах являє собою систему методів, способів та заходів, які забезпечують оптимальне функціонування такого аналізу та подальший його розвиток. Така організація полягає в цілеспрямованому впорядкуванні й удосконаленні механізму, структури та процесів аналізу. При цьому організація аналітичного процесу потребує додержання й таких принципів, як комплексність та системний підхід, науковість і оперативність.

Використання різних методів аналізу дає можливість виявити який фактор і в якій мірі впливає на той чи інший процес, або явище, допомагає виявити резерви на підприємстві, а також знайти найоптимальніший варіант рішення будь-якого питання.

Джерела

1. *Білик М. С., Загородній А. Г., Кіндрацька Г. І.* Облік, аналіз та аудит: навч. посіб. К.: Кондор, 2018. 618 с.
2. *Болюх М. А., Бурчевський В. З., Горбатюк М. І.* Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред. М. Г. Чумаченька. К.: КНЕУ, 2011.
3. *Ізмайлова К. В.* Фінансовий аналіз : навч. посіб. К.: МАУП, 2010.
4. *Тарасенко Н. В.* Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. 2-ге вид., Стереотип. К.: Алерта, 2013. 485 с.

Н. О. БОНДАРЕНКО
канд. пед. наук, доц. кафедри суспільних дисциплін та соціальної роботи МАУП

А. І. МІЩЕНКО
група: С-8-19-М1СПр(2.0з.), МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку держави соціальний захист та соціального забезпечення населення грає провідну роль у забезпеченні добробуту населення країни. Система соціального захисту населення залежить від соціальної політики держави. Соціальна політика держави, визначає соціальні відносини у суспільстві, здійснює розподіл і перерозподіл доходів населення; утворює соціальні гарантії; створює систему соціального захисту населення; забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури тощо. З початку 90-х років було розпочато перебудову суспільно-економічної системи України, яка характеризувалась дуже високим рівнем соціальних ризиків: безробіттям, підвищення вартості життя, при одержані належної медичної допомоги. Тому збільшилася чисельність населення, якому був потрібний соціальний захист: багатодітні сім'ї, безробітні, біженці тощо. Роль органів місцевого

самоврядування у фінансуванні соціального захисту населення значно підвищилася в умовах децентралізації.

В умовах трансформації економіки України — переходу від командно-адміністративної до ринкової економіки, від державної власності до приватної, розвитку конкуренції й підприємництва, виникла проблема соціального захисту населення. Утворення ринкової економіки супроводжується швидким розшаруванням суспільства за матеріальним, соціальним статусами. Перед державою стала проблема забезпечення і підтримки малозабезпечених прошарків населення.

Процес поглиблення інтеграції в світове економічне співтовариство передбачає дуже багато істотних змін в системі управління державою, складовою якої є соціально-економічна система, на основі ідеї сполучення економічної ефективності як результату дієвості ринкових сил та соціального компромісу. Присутність дієвої, ефективної системи соціального захисту — це свідоцтво рівня розвитку держави, його відповідності умовами часу. Чим кращий рівень життя членів суспільства, тим більш розвинутим може сприйматися суспільство.

Як уже зазначалось, однією з функцій держави є недопущення підвищиня соціальної напруги з приводу майнової нерівності, передбачення й фінансування негативних проявів ринку для громадян (безробіття, втрата працездатності), створення ефективної системи соціального захисту в Україні.

Окремим аспектам соціального захисту присвятили свої праці вітчизняні й зарубіжні вчені та фахівці, такі як: Н. Болотіна, І. Дьяконова, А. Єпіфанов, І. Сало, В. Базилевич, П. Шевчук, О. Палій, В. Скуратівський, В. Москаленко, І. Басанцов, Т. Косова, І. Михайловська, О. Неліпович, А. Гарсія, Дж. Груат та інші.

Розкриємо особливості соціального захисту в Україні висвітлення результатів нашого дослідження що стосується подолання головних проблем в соціальному захисті України.

Соціальний захист — це одна із головних складових політики держави, відповідальної за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян. Це той чинник, від ефективності якого залежить цивілізаційний розвиток будь-якого суспільства. З'ясування сутності соціального захисту, його місце в політиці соціальної держави здобуває особливої актуальності у складних умовах сьогодення, тобто соціальний захист — це засіб збереження стабільності та злагоди в суспільстві, що трансформується, інструмент, за допомогою якого держава може впливати на життя людей, отримує підтримку урядового курсу.

В Україні конституційно закріплено поняття "соціальний захист", яке включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також по старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, здійснюваним за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними (Конституція України, стаття 46). Поняття "соціальний захист" у широкому розумінні визначають як діяльність держави, спрямовану на забезпечення формування й розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у житті. У вузькому розумінні соціальний захист визначають як сукупність економічних і правових гарантій, що забезпечують додержання найважливіших соціальних прав громадян, досягнення соціальне прийнятного рівня життя [1].

В нашому історичному минулому соціальний захист для людей яким це було потрібно було покладено на найближчу родину. А ті хто потребував соціального захисту поза сім'єю, або ціла сім'я, яка опинилася у важкому становищі, могли розраховувати на допомогу суспільства. Захист нужденних здійснювався у формі особистої та громадської доброчинності тоді, коли йшлося про виживання людини або сім'ї [3].

Скрутне становище рухають світ, історію, думки людей. Насамперед труднощі соціальні це незадоволення рівнем життя, низькою зарплатнею чи відсутністю засобів до існування через безробіття, паршивим житлом, недостатнім чи надто дорогим медичним обслуговуванням, другорядних освітою, незахищеністю в старості тощо. Як стверджує Г. Лейчер, існує практичне визнання жаданої кращої освіти, здоров'я та безпечнішого життя для всіх, однак немає, й ніколи не було, загальної згоди щодо способів досягнення такої мети.

Сучасний ринковий механізм соціального захисту населення утворюється на основі і в межах соціалізаційних процесів. У свою чергу, соціально-економічна реальність утруднює вирішення цього завдання, тому що багато економічних процесів і структур наразі є на етапі становлення, а деякі з них узагалі відсутні. Сучасна модель ринкової економіки в ході проведення економічних реформ в Україні виявилася неприйнятою до соціально орієнтованих тенденцій розвитку, які характерні для промислово розвинених країн зі зрілим ринковим господарством. Насамперед це стосується таких тенденцій, як соціалізація і гуманізація економіки, її орієнтація на людський вимір, формування доходів не тільки за працею, але й за капіталом і власністю, демократизації економічного життя [5].

Отже проаналізовано, що соціальну державу прийнято розуміти як таку, що орієнтована перш за все на добробут всього суспільства та кожного громадянина окремо. Тоді ж досягнення стану соціальне орієнтованої держави потребує належного життєвого рівня населення, здобутого, політикою соціального захисту. Виділивши основний зміст та поняття соціальної держави, соціальної політики та соціального захисту, можна конкретно виділити роль та місце в політиці сучасної демократичної, соціальної та правової держави [4].

На нашу думку соціальний захист це основна та головна складова соціальної держави, адже його об'єктом є сама людина та можливості її всебічного розвитку. Він посідає одне з головних основних місць у побудові соціальної держави, є одним з головних напрямів її соціальної політики. Соціальний захист населення це засіб втілення гуманої формули в соціальну державу. Через систему соціального захисту держава виявляє себе одним із головних хто відповідає за долю, добробут, майбутнє кожного громадянина а также і сама людина. На нашу думку соціальна держава — це особливий характер взаємозв'язків між індивідуумом та державою, а соціальний захист це один з визначальних взаємо зв'язків, та спосіб втілення в життя закликів соціальної державності. В більшості цивільно розвинених країнах закріплено соціальний захист в конституції. Він є головним із ознак соціальної державності. Якщо не буде реалізована соціальний захист в конституції то будь які розмови про соцільний захист населення держави тобто простими словами захиста не буде.

Досліджено що основних теоретичних аспектів категорій соціального захисту та соціального забезпечення було визначено пріоритетні напрямки, проблеми та шляхи розвитку соціальної сфери України.

Зробивши аналіз умов функціонування діючої системи соціального захисту населення України. З'ясовано, що становлення соціального захисту та збагачення впливу саме цієї категорії прописано в Конституції України, а отже й розвиток інших соціальних складових, соціального забезпечення та страхування має належним чином

регулюватися. Враховуючи те, що дані категорії мають не перероблюватися, а розвиватися та вдосконалюватися для покращення соціальних відносин в суспільстві в цілому [2].

Джерела

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. *Дакал А.* Зарубіжний досвід формування та реалізації державної політики щодо захисту прав дітей: роль інституту омбудсмана у справах дітей // Вісник НАДУ при Президентові України. 2012. Вип. 4. С. 211–219.
3. *Кір'ян Т.* Прожитковий мінімум — соціальний стандарт рівня життя / Т. Кір'ян, М. Шаповал // Соціальний захист. 2010. № 10. С. 57–60.
4. Стратегія сталого розвитку "Україна–2020" : схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015.
5. Міжнародні соціальні стандарти : навч. посіб. Електр. видання / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х. : Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого", 2013. 121 с.

В. О. ЗАРОСИЛО
д-р юрид. наук, проф., зав. кафедри правоохоронної та антикорупційної діяльності Навчально-наукового інституту права ім. Володимира Великого МАУП

А. М. КИСЛИЙ
д-р юрид. наук, проф., директор Навчально-наукового інституту права ім. Володимира Великого МАУП

КОРОНАВІРУС В УКРАЇНІ ТА ПРАВОВІ МЕТОДИ БОРОТЬБИ І РЕЗУЛЬТАТИ

На сьогодні не лише для України, а й для всього світу стало поширення нового різновиду тяжкого гострого респіраторного синдрому (SARS) короновірусу під назвою SARS-CoV-2 (COVID-19) .

У науковій літературі державна політика у сфері охорони здоров'я визначається як сукупність рішень чи обов'язків держави щодо проведення органами влади узгодженого курсу дій у системі надання медичної допомоги, спрямованих на досягнення поставлених завдань з метою поліпшення здоров'я населення держави.

30 січня ВООЗ оголосила міжнародну надзвичайну ситуацію. Наступного дня РНБО порадило прем'єр-міністру Гончаруку заборонити експорт продукції, потрібної для боротьби з епідемією. Уряд проігнорував дану пораду. Лише 11 березня уряд нарешті спромігся заборонити експорт важливих товарів: масок, респіраторів, рукавичок, захисних окулярів, захисних костюмів. До 11 березня ці товари переправляли через кордон тоннами [1]. При цьому ніхто не поніс відповідальності за зазначені дії. Коли ж в Україні почався карантин, то маски почали закупляти вже з Китаю, але дорожче ніж ми продавали тобто бізнес є бізнес.

3 березня міністр охорони здоров'я заявила, що в Україні є близько 12 тис. ліжок в інфекційних лікарнях. Міністерство охорони здоров'я з початку епідемії збільшило кількість ліжко-місць, готових для прийому хворих на коронавірусну хворобу з 12 000 до 40 000 ліжко-місць [2]. Разом з тим на сьогодні коли навіть в Киві не вистачає місць для тяжкохворих питання щодо додаткових місць не вирішується. Така ж ситуація і щодо реанімаційних ліжок.

Таким чином можна констатувати що дії української влади, а також реакція на нові правила українського суспільства в цілому , свідчать про тотальний характер недбалості як у діях простих громадян, так і у діях тих же громадян, що виконують ті чи інші службові обов'язки.

Системний підхід до вивчення кримінальної відповідальності за дії щодо поширення вірусу (COVID-19) в Україні показує, що дії влади також були хаотичними, а в деяких випадках навіть запізнілими.

Зважаючи на наслідки розповсюдження коронавірусної інфекції (COVID-19) у країнах світу, в яких вона передувала поширенню цього явища в Україні, та використовуючи їх досвід у боротьбі з цією інфекцією, а також рекомендації ВООЗ з даного питання, українським урядом було запроваджено низку організаційних заходів з протидії поширення інфекції, в тому числі і з розбудови їх правового забезпечення.

Кабінетом Міністрів України 11 березня 2020 р. була прийнята постанова № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [3], якою з 12.03.2020 р. на всій території України було запроваджено режим карантину, що передбачав заборону:

• відвідування закладів освіти її здобувачами;

• проведення масових заходів, якщо кількість учасників перевищує 200 осіб.

Разом з тим поширення коронавірусної інфекції в Україні вимагало узгоджених дій як державних органів із запровадження карантинних заходів, так і юридичних та фізичних осіб з умовою обов'язковості їх виконання та дотримання. У зв'язку з цим, Законом України від 17.03.2020 р. № 530-1Х "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [18] було запроваджено посилення відповідальності за порушення карантину. З цією метою КУпАП доповнено ст. 44-3 "Порушення правил і норм щодо карантину", а ст. 325 Кримінального кодексу України викладено у новій редакції. Санкція частини першої ст. 325 КК України зазнала змін, а саме:

• у попередній редакції статті — штраф у розмірі до 100 НМДГ;

• у чинній редакції статті — штраф у розмірі від 1 тис. до 3 тис. НМДГ.

У Постанові Кабінету Міністрів України № 641 від 22 липня 2020 р. "Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [4] поміж іншого було регламентовано режим самоізоляції та режим обсервації.

Про будь-який вид відповідальності осіб, які перебувають на самоізоляції, у цій постанові не йдеться.

Робота Національної поліції та Національної гвардії була зорієнтована на контроль виконання карантинних норм як фізичними, так і юридичними особами. Втім, у тому, що карантинні вимоги, режим самоізоляції, режим обсервації не виконувався багатьма громадянами, міг переконатися кожен, як і в тому, що правоохоронна система виявилася не готовою здійснювати поточний контроль у повній мірі належним чином.

Слід зазначити, що ст. 325 Кримінального кодексу України 2001 року [5] мала назву "Порушення правил боротьби з епідеміями". Вона була змінена у 2009 році, тобто підвищена відповідальність за її порушення 17 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [6], який, зокрема, посилив кримінальну відповідальність за вчинення розглядуваного злочину.

Слід зазначити, що карантинні заходи були запровадженні в усіх країнах, які захопила пандемія, але такого беззубого законодавства як в Україні не було ніде. В Ізраїлі за порушення карантинного режиму штрафи становили понад 3 тис. доларів і тому країна, вже виходить з карантину.

Таким чином вирішення цього питання показує, що якими б демократичними і гуманними не позиціонували себе держави, в разі необхідності чіткого вирішення конкретної проблеми й у намаганні добитися максимального дотримання людьми

встановлених правил, влада в цих країнах реально демонструє, що посилення примусових заходів на населення, тобто страх перед покаранням, стає чине єдиним засобом вибудовування суспільних відносин у державі.

В Україні статтею 325 "Порушення санітарних правил і норм щодо запобігання інфекційним хворобам та масовим отруєнням" передбачено штрафом від тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешт на строк до шести місяців, або обмеження волі на строк до трьох років, або позбавлення волі на той самий строк. Якщо дії винних потягли масове зараження та загибель людей то покарання може сягнути позбавлення волі на строк від п'яти до восьми років [7].

Разом з тим за період пандемії не порушено жодної кримінальної справи і особи не притягалися до кримінальної відповідальності, проте кількість померлих вже наближається до 50 тисяч, а число інфікованих до 2 млн. осіб [8].

Таким чином ми спостерігаємо як недолугість діяльності влади, що є злочинним, а з іншого боку повне ігнорування вимог карантину з боку населення, яке не має навіть інстинкту самозбереження, а держава зі свого боку не примушує громадян зберігати як своє життя та життя.

Джерела

1. *Рещук К., Лукашова С.* Історія сумнівів та експериментів. Як українська влада боролася з коронавірусом [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.pravda.com.ua/articles/2020/05/21/7252503/
2. З початку епідемії COVID-19 кількість ліжко-місць для лікування пацієнтів з коронавірусною хворобою збільшено у три рази // Урядовий портал [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3186545-posol-es-kaze-so-pravilnist-dij-ukraini-u-borotbi-z-covid19-vidcuv-na-sobi.html
3. Постанова Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 р. "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text
4. Постанова Кабінету Міністрів України № 641 від 22 липня 2020 р. "Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-%D0%BF#Text
5. Кримінальний кодекс України (первинна редакція) [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/ed20010405#Text
6. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text
7. Кримінальний кодекс України станом на 30 грудня 2020 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text
8. Корона вірус статистика станом на 15.04.21 www.google.com/search?q=коронавірус+статистика+україна&oq=коронавірус+ста&aqs=chrome.4.69i59j0j69i57j69i61j0l2.10842j0j7&sourceid=chrome&{google:omniboxStartMarginParameter}ie=UTF-8

Л. Л. ДЕНІСОВА
канд. юрид. наук, проф. кафедри теорії держав і права та конституційного права ННІП

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА МОЖЛИВІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ДОДЕРЖАННЯ ПРАВ І СВОБОД В УКРАЇНІ

Конституція України відносить до особистих права і свободи людини, пов'язані з можливістю її фізичного існування і духовного розвитку. Особисті права притаманні кожній людині, яка проживає на території України, незалежно від свого правового стану (громадяни України, іноземці та особи без громадянства). Пандемія COVID-19 та пов'язані з нею карантинні обмеження суттєво вплинули на можливість реалізації та додержання цих прав і свобод в Україні. Підтвердженням цього стало, зокрема, зростання кількості повідомлень, які надійшли до Уповноваженого, про порушення особистих прав і свобод з 2 359 у 2019 році до 3 063 у 2020 році. Особливого значення у 2020 році набув захист права на невтручання в особисте і сімейне життя. Пришвидшився процес цифровізації у всіх сферах життя, починаючи з дистанційної роботи, отримання державних послуг за допомогою мережі Інтернет та дистанційної освіти, збільшився обсяг персональних даних про стан здоров'я, які збираються для запобігання поширенню пандемії COVID-19, та коло суб'єктів, які такі дані обробляють.

Уповноваженим здійснювався парламентський контроль за додержанням права на приватність в частині забезпечення балансу між правом особи на невтручання в особисте і сімейне життя та необхідністю додержання карантинних обмежень. Запроваджений протягом березня–травня 2020 року через пандемію COVID-19 локдаун сприяв зростанню рівня домашнього насильства. Так, за даними Національної соціальної сервісної служби України у 2020 році по допомогу звернулося на 62 % більше осіб, які постраждали від домашнього насильства, ніж у 2019 році (2019 — 130 514, у 2020 — 211 362). Протягом року Уповноваженим фіксувались пов'язані із дією карантинних обмежень порушення прав вразливих категорій населення, зокрема, представників ромської національної меншини, ЛГБТІ-спільноти. Належність до таких категорій ставала причиною для обмеження прав, в тому числі на медичну допомогу. Негативного впливу пандемії зазнала реалізація права на свободу думки і слова в Україні. Майже третина від загальної кількості порушень свободи слова протягом року (27 %) була пов'язана із запровадженими карантинними обмеженнями через пандемію COVID-19.

За результатами аналізу отриманих Уповноваженим повідомлень вбачається, що більшість з них (майже 1 500) стосувалися порушення права людини на невтручання в особисте і сімейне життя під час здійснення діяльності зі стягнення заборгованості за грошовими зобов'язаннями фізичних осіб (колекторська діяльність).

Отримані повідомлення також стосувались незаконного поширен ня персональних даних через мережу Інтернет, неправомірного витребування згоди на обробку персональних даних у випадках, коли така згода не потрібна, неправомірного поширення персональних даних у месенджерах та соціальних мережах, порушення права на захист персональних даних під час впровадження електронних сервісів.

Збільшення повідомлень пов'язано з економічною кризою, спричиненою всесвітньою пандемією COVID-19, внаслідок чого велика кількість населення втратила роботу, що, серед іншого, значно ускладнило виконання громадянами їх фінансових

зобов'язань. З метою здійснення парламентського контролю за додержанням права на захист персональних даних проведено 67 перевірок підприємств, установ і організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, що є володільцями та/або розпорядниками персональних даних, відкрито 62 провадження Уповноваженого, складено та передано до суду 9 протоколів про адміністративне правопорушення за частиною четвертою статті 18839 КУпАП. Приклад У жовтні 2020 року до Уповноваженого надійшло звернення щодо здійснення дзвінків та направлення на номер мобільного телефону заявника СМС-повідомлень від представників фінансової компанії стосовно погашення боргу за кредитними зобов'язаннями іншої особи. Заявник наголошував, що фінансовою компанією здійснюється обробка його персональних даних без належних правових підстав, оскільки будь-яких фінансових зобов'язань перед цією компанією заявник не має. В межах провадження Уповноваженого встановлено, що заявник не має заборгованості перед фінансовою компанією та не є поручителем за кредитним договором. Проте заявник був вказаний боржником в заявці на отримання кредиту як контактна особа. За результатами вжиття Уповноваженим заходів реагування контактний номер мобільного телефону заявника видалено з бази даних фінансової компанії. Право заявника поновлено.

Україна в минулому році зазнала нового виклику світового масштабу – пандемії гострої респіраторної хвороби COVID-19, яка вразила передусім найбільш незахищені групи населення, спричинила тиск на економіку країни та стала випробуванням на міцність проведених реформ, зокрема у сфері децентралізації влади та охорони здоров'я.

Кількість повідомлень про порушення прав і свобод людини і громадянина, які надійшли до мене протягом 2020 року, зросла на 40% порівняно з минулим роком (з 33,8 тисяч у 2019 році, до 48,4 у 2020 році). Право на охорону здоров'я та доступ до медичних послуг є одним із основних прав людини. Недостатнє фінансування сфери охорони здоров'я, обмеження доступу до медичних послуг, закриття або реорганізація закладів охорони здоров'я негативно вплинули на доступ до медичної допомоги населенню.

З метою захисту прав громадян у сфері охорони здоров'я мною подано до Конституційного Суду України конституційне подання про визнання неконституційними окремих положень деяких законів України. У межах реалізації національного превентивного механізму Україна стала однією з п'яти європейських країн, які продовжували візити до місць несвободи з метою моніторингу додержання прав і свобод людини і громадянина в умовах пандемії COVID-19. Результати цих моніторингових візитів відображено у спеціальній доповіді "Стан додержання прав і свобод людини в місцях несвободи в умовах COVID-19".

Позитивний досвід діяльності інституції Уповноваженого в умовах всесвітньої пандемії COVID-19 високо відзначений Підкомітетом ООН проти катувань та Європейським комітетом з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню. Пандемія COVID-19 і карантинні обмеження суттєво позначились на питаннях рівності прав і свобод громадян. Протягом року під час моніторингових візитів було зафіксовано суттєве зростання домашнього насильства, порушення прав внутрішньо переміщених осіб, представників ЛГБТІ спільноти, а також прав представників національних меншин.

Уповноваженим було досліджено зазначені проблеми, а за результатами підготовлено першу в Європі спеціальну доповідь Уповноваженого "Вплив пандемії COVID-19 на ромську громаду в Україні" та спеціальну доповідь "Реалізація права внутрішньо переміщених осіб на житло". Попри будь-які обмеження, спільно з ко-

мандою продовжую свою щоденну роботу, спрямовану на захист прав і свобод людини і громадянина з урахуванням принципу верховенства права та відповідно до Паризьких принципів ООН. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Колекторська діяльність межує із кримінально караними діяннями разом з іншими порушеннями законодавства. З метою поновлення права на приватність Уповноваженим здійснювалась співпраця з Національною поліцією України в частині надання Національній поліції України інформації щодо наявних відомостей, з яких вбачаються суспільно небезпечні діяння та за які передбачена кримінальна відповідність (наприклад, щодо примушування до виконання цивільно-правових зобов'язань, розповсюдження порнографічних колажів тощо).

Приклад: До Уповноваженого у вересні 2020 року надійшло повідомлення щодо виготовлення колекторською компанією порнографічних колажів з фотографією заявниці з метою примушування її до виконання цивільно-правового зобов'язання.

Інформацію та наявні матеріали про зазначене Уповноваженим було передано до Національної поліції України для вжиття заходів реагування. За результатами розгляду переданих матеріалів Печерським управлінням поліції ГУНП у м. Києві розпочато кримінальне провадження за частиною першою статті 355 (Примушування до виконання чи невиконання цивільно-правових зобов'язань) КК України. Триває досудове розслідування. Під час моніторингу додержання вимог законодавства про захист персональних даних при здійсненні діяльності зі стягнення заборгованості за грошовими зобов'язаннями фізичних осіб (колекторська діяльність).

Уповноваженим проведено 23 перевірки та відкрито 23 провадження щодо порушення прав і свобод людини і громадянина, фінансовим компаніям видано 20 приписів Уповноваженого, які підлягають обов'язковому виконанню. Більшість виявлених порушень стосувались: неповідомлення суб'єкта про його права, а також інформації щодо володільця, мети обробки, складу та змісту зібраних персональних даних, здійснення їх транскордонної передачі (недодержання вимог статті 12 Закону України "Про захист персональних даних" від 01 червня 2010 року № 2297-VI (далі — Закон № 2297-VI); невизначення правових підстав для обробки персональних даних суб'єктів та неправомірної обробки персональних даних третіх (контактних) осіб (недодержання частини третьої статті 6 Закону № 2297-VI, підпункту 2.1 Типового порядку обробки персональних даних, затвердженого наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 08 січня 2014 року № 1/02-14).

Чинним законодавством не визначено поняття "колекторська діяльність" та не встановлено чітких правил поведінки суб'єктів, які займаються відповідною діяльністю, обов'язкових єдиних вимог до етичної поведінки та правил взаємодії таких осіб з боржником під час врегулювання простроченої заборгованості. Неврегульованість цього питання та відсутність юридичної відповідальності таких компаній призводить до численних порушень прав громадян. З липня 2020 року державне регулювання та нагляд за діяльністю небанківських фінансових установ згідно із Законом України "Про Національний банк України" здійснює НБУ

З метою сприяння додержанню прав людини та здійснення превентивних заходів, спрямованих на мінімізацію порушень, зокрема під час надання фінансових послуг та стягнення заборгованості, між Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та Національним банком України 24.09.2020 було укладено Меморандум про співпрацю. Метою цього Меморандуму є консолідація зусиль між Уповноваженим та НБУ для забезпечення належного рівня захисту права суб'єктів персональних даних під час надання їм фінансових послуг при врегулюванні простроченої заборгованості.

Література

1. Спеціальна доповідь Уповноваженого “Вплив пандемії COVID-19 на ромську громаду в Україні”.
2. Спеціальна доповідь “Реалізація права внутрішньо переміщених осіб на житло”.
3. “Стан додержання прав і свобод людини в місцях несвободи в умовах COVID-19”.
4. Кримінальний Кодекс України // ВВР України. 2001. № 25–26. Ст. 131.
5. Закон України “Про захист персональних даних” від 01 червня 2010 року № 2297-VI.
6. Типовий порядок обробки персональних даних, затверджений наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 08 січня 2014 року № 1/02-14.
7. Закон України “Про Національний банк України” // ВВР України. 1999. № 29. Ст. 238.

О. Д. ТЕРЕЩУК
д-р юрид. наук, доц., проф. кафедри цивільно-правових дисциплін ННІП

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ПРАВООХОРОННОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УКРАЇНІ

Громадський контроль є передумовою та незамінним елементом побудови взаємодії правоохоронних органів та громадського суспільства, в результаті якого підвищується ефективність правоохоронної системи та користь, яку остання приносить суспільству. Однак, як і будь-який інший контроль за діяльністю органів державної влади, громадський контроль за правоохоронною діяльністю має ті чи інші проблеми у його організації та функціонуванні, на які слід звернути увагу. Виявлення цих проблем, що лежать в організаційній та правовій площині, не є самоціллю, а спрямовані на встановлення тих аспектів громадського контролю, які потребують удосконалення чи оптимізації. У подальшому комплекс цих проблем повинен бути вирішений тими компетентними органами, від яких залежить законодавче, підзаконне адміністративне та організаційне забезпечення функціонування й організації громадського контролю за правоохоронними органами України. Інакше кажучи, у нашому випадку забезпечення не самого контролю, оскільки громадський контроль як соціально-правове явище є самодостатньою та у певній мірі саморегульованою інституцією, а взаємодії та сприянню суб’єктам такого контролю у його здійсненні. Адже, як було доведено, в адміністративних правовідносинах у суб’єктів громадського контролю та правоохоронних органів права й обов’язки у цій сфері є кореспондуючими. Тому практично-прикладна основа цього дослідження спрямована насамперед на пошук шляхів вирішення наведених проблем, у чому полягає суспільне значення й доцільність цього етапу наукової розробки даної сфери. С. Л. Благодєтєлєва-Вовк на рівні загального, що представлений місцевими та державними органами влади, регіональними, національними та наднаціональними утвореннями, виділяє такі причини неспроможності здійснення громадського контролю:

1) загальна слабкість державних інститутів та інституту громадянського суспільства;

2) неукоріненість культури контролю в українському суспільстві, зокрема у державному управлінні та бізнесі;

3) непридатність та непристосованість організаційної структури органів влади та великих утворень для взаємодії з громадськими об'єднаннями щодо здійснення громадського контролю;

4) бездіяльність, безкарність та безвідповідальність посадових осіб, які здійснюють владні повноваження щодо забезпечення громадського контролю;

5) недостатнє інформування громадськості та непрозорість прийняття рішень з важливих суспільних питань;

6) систематичне порушення правил та процедур, обумовлених законодавчими актами;

7) створення видимості застосування громадського контролю задля формування позитивного іміджу окремих політиків та партій;

8) використання псевдогромадського контролю як засобу політичної боротьби та підвищення рейтингу [2, с. 55].

Окреслені причини рівною мірою притаманні правоохоронній системі України, а тому необхідно віднайти конкретні проблеми й заходи щодо їх вирішення з метою подолання цих явищ, що зумовлюють неефективність громадського контролю як суспільного адміністративно-правового явища.

С. С. Вітвіцький зазначає, що відсутність ефективного громадського контролю за правоохоронною діяльністю зумовлює: закритість правоохоронних структур і масове порушення прав свобод громадян; падіння авторитету і рівня довіри з боку населення; політизацію ОВС; неефективне та нецільове використання бюджетних коштів; зловживання та корупцію внаслідок залучення правоохоронних органів до економічної діяльності; незадовільний морально-психологічний стан працівників правоохоронних структур; соціальну незахищеність членів їх сімей; зниження темпів проведення правоохоронної реформи [3, с. 141].

Тому слід з надзвичайною скрупульозністю підійти до виявлення тих проблем в організації й функціонуванні громадського контролю за правоохоронною діяльністю, які зумовлюють неефективність такого громадського контролю. Це, своєю чергою, дасть змогу мінімізувати окреслені негативні наслідки, які мають місце за неналежної організації взаємодії громадянського суспільства з правоохоронною системою. Громадський контроль як діяльність передбачає обов'язковий обмін інформацією між суб'єктом контролю в особі окремих громадян чи інститутів громадянського суспільства, з одного боку, та відповідним правоохоронним органом, який підлягає такому контролю, з іншого. Тому насамперед слід звернути увагу на проблеми, які можуть виникнути з приводу інформації та відомостей, що доступні для суб'єктів громадського контролю й механізму їх отримання.

В. Л. Грохольський зазначає, що важливе місце у стосунках між поліцією та населенням посідає інформаційна складова, наповнення якої також має значний вплив на формування співпраці поліції з населенням. У цьому важливе місце відводиться змісту інформації про роботу поліції. Саме на цей аспект може впливати інформація, яка повинна подаватися з поліції, органів державної влади та місцевого самоврядування. Визначення досягнень, визнання допущених помилок та реальні кроки у напрямі їх усунення сприятиме налагодженню взаємовигідного контакту між поліцією та населенням. За умови активної участі працівників поліції спільно з представниками інших державних і громадських організацій, засобами масової інформації необхідно формувати образ працівника поліції як помічника та наставника, а не представника силового (карального) відомства [4, с. 180]. Відповідну тезу продовжує В. С. Папуша,

зазначаючи, що взаємодія громадянського суспільства з державними службовцями у сучасних умовах України потребує створення умов, за яких підвищувалась активізація громадськості, що дасть можливість ширше залучати групи суспільства до прийняття тих чи інших нормативних актів, здійснення ефективного державного управління. Це дає змогу краще виявляти недоліки, що можуть бути допущені при розробці та прийнятті управлінських рішень та залишитись поза увагою державних службовців [5, с. 234]. По всіх наведених позиціях з висловленими науковцями судженнями можна погодитись, однак слід зробити певне застереження. Виключно саме законодавство "не створює інтересу громадськості", а також не формує іміджу працівників правоохоронних органів. Останнє встановлює належні умови для реалізації громадянами й інститутами громадянського суспільства повноважень у сфері громадського контролю за правоохоронною діяльністю. Беручи до уваги, що у громадськості завжди підвищений інтерес до діяльності правоохоронних органів, можемо підсумувати, що проблеми слід шукати у правовому й організаційному забезпеченні організації та функціонуванні громадського контролю за правоохоронною діяльністю. При цьому правовий та організаційний аспекти забезпечення громадського контролю за правоохоронною діяльністю нерозривно взаємопов'язані.

Слушно зазначає Ю. О. Горбань, що розвиток науковотехнічного прогресу, виникнення та лавиноподібне розповсюдження нових засобів та інструментів комунікацій, зокрема Інтернету, створили виклик всій системі комунікації державного управління. Крім традиційних засобів та методів виникла потреба оволодівати новими методами та засобами комунікації, передусім соціальними мережами. Як показують власні оригінальні дослідження, державні службовці користуються новітніми засобами комунікації, але переважно в приватних цілях. Отже, актуальною є проблема застосування на практиці знань та навичок у комунікації між органами державної влади, громадськими організаціями та ЗМІ. Сьогодні потребує модернізації вся система інформаційної безпеки держави. Політика держави в комунікативній сфері має бути сучасною, зрозумілою й науково обґрунтованою. Комунікація за схемами "влада – населення", "населення – влада" не лише покращить імідж органів державного управління, а й забезпечить поступ України до демократії й заможного суспільства [4, с. 44]. Таким чином, перед законодавством, яке врегульовує інформаційну й комунікаційну складові як нерозривні елементи адміністративних правовідносин з громадського контролю за правоохоронною діяльністю, постає важливе питання щодо пристосування до відповідних нових умов. При цьому нещо давно прийняте законодавство України у сфері взаємодії з органами державної влади можна оцінити як належне, однак реалізація відповідних положень на рівні правоохоронних органів має ряд очевидних проблем, про що неодноразово зазначалося інститутами громадського контролю. Узагальнено цю проблематику можливо окреслити категорією "інформаційного забезпечення громадського контролю".

Література

1. *Благодетєлєва-Вовк С. Л.* Громадський контроль: причини неспроможності // Громадський контроль: теорія та практика: матеріали Міжрегіон. наук.-практ. конф., (Дніпропетровськ, 12 вересня 2014 р.) / за заг. ред. О. В. Літвінова. Д.: МОНОЛИТ, 2014. С. 53–56.
2. *Вітвіцький С. С.* Громадський контроль за діяльністю правоохоронних органів на сучасному етапі // Науковий вісн. Херсонського держ. ун-ту. Вип. 6–2. Т. 2. 2014. С. 137–141.
3. *Грохольський В. Л.* Співпраця Національної поліції з населенням — запорука розбудови демократичної правової держави // Роль та місце правоохоронних органів у розбудові

демократичної правової держави: матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф., (м. Одеса, 25 березня 2016 р.). Одесса: ОДУВС, 2016. 356 с.
4. *Папуша В. С.* Проблеми взаємодії громадянського суспільства та державних службовців: сучасний стан та перспективи розвитку в Україні // Молодий вчений. 2016. № 8. С. 231–235.

М. В. ДАНЕВИЧ
канд. екон. наук, доц. кафедри економіки та управління бізнесом ННІМЕФ

КОНФІДЕНЦІЙНА ІНФОРМАЦІЯ ТА ПРАВО НА СВОБОДУ СЛОВА

Свобода думки та слова, право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію є невід'ємною частиною природних прав і свобод людини. Вся історія людства пов'язана з накопиченням і передачею інформації від одного покоління до іншого, що забезпечило культурний і технологічний розвиток людської раси. Це право закріплено в Основних законах майже всіх країн. Перша поправка до Конституції Сполучених Штатів Америки, затверджена в 1791 р., Говорить: "Конгрес не може прийняти жодного закону, який ... обмежує свободу слова або преси" [1]. Стаття 21 Конституції Італійської Республіки проголошує: "Кожен має право висловлювати свої думки усно, письмово та будь-яким іншим способом. Преса може не підлягати дозволу або цензурі. Конфіскація можлива лише на підставі мотивованого акту судової влади ... Друковані твори, видовища та всі інші події, що суперечать моралі, заборонені" [1]. Стаття 5 Конституції Німеччини говорить: "Кожен має право вільно висловлювати та поширювати свою думку усно, письмово або у формі фотографії ..." [1]. Це право закріплено в ст. 34 Конституції України: "Кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію усно, письмово чи іншим способом — на власний розсуд". Підтвердженням важливості та цінності цього права є встановлення кримінальної відповідальності за перешкоджання діяльності журналістів, посягання на їхнє життя, здоров'я, свободу чи майно (ст. 171, 345-1, 347-1, 348-1 та 349-1 ККУ). Водночас право, про яке йдеться, не може бути абсолютним і необмеженим. Наше право закінчується там, де починається право іншої людини. Частина 2 ст. 34 Конституції України зазначено, що реалізація права на свободу слова може бути обмежена законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням та злочинам, охорони здоров'я населення, захисту репутація чи права інших осіб, щоб запобігти розголошенню інформації, отриманої в таємниці, або щоб зберегти авторитет та неупередженість правосуддя. Це означає, що право на свободу слова, збирання та розповсюдження інформації, включаючи засоби масової інформації, у будь-якому демократичному суспільстві має свої обмеження, сфера яких залежить від інших прав і свобод людини, потреб суспільства та держави.

У юридичній літературі проблемі правового захисту свободи слова, включаючи діяльність засобів масової інформації, увагу приділяли такі вчені, як П. Берзін, Р. Вереша, С. Головатий, С. Лихова, Т. Лазутіна, А. Марущак, Л. Костенко, О. Кра-

сильникова, Д. Кукушкін, Н. Кушакова, В. Павликівський, проте низка питань законодавчого обмеження свободи слова та професійної діяльності журналістів досі залишаються невирішеними.

Встановимо правові межи свободи слова та журналістики в контексті кримінальної відповідальності за порушення у сфері обігу конфіденційної інформації. Цілі дослідження включають аналіз чинного кримінального законодавства щодо правових обмежень щодо збору, зберігання та розповсюдження конфіденційної інформації.

Закон України "Про доступ до публічної інформації" визнає конфіденційну інформацію видом інформації з обмеженим доступом. Відповідно до ч. 1 ст. 7 зазначеного закону конфіденційною інформацією є інформація, доступ до якої обмежена фізичною або юридичною особою, за винятком суб'єктів владних повноважень, і яка може поширюватися в порядку, встановленому ними на їх прохання, відповідно до умов, передбачених їх. Менеджери інформації, які мають конфіденційну інформацію, можуть поширювати її лише за згодою тих, хто обмежив доступ до інформації, а за відсутності такої згоди — лише в інтересах національної безпеки, економічного процвітання та прав людини. Чинне законодавство не містить чіткого та вичерпного переліку типів персональних даних, які можна вважати конфіденційними, а також не визначає процедуру визнання певних видів персональних даних конфіденційною інформацією.

Відповідно до ст. 11 Закону України "Про інформацію" конфіденційна інформація про фізичну особу включає, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адресу, дату та місце народження. Конфіденційна інформація про особу — це інформація з обмеженим доступом, що підтверджено офіційним тлумаченням закону "Про інформацію" Конституційним Судом України від 30 жовтня 1997 р. № 5-зп / 97, де зазначено, що не тільки забороняється збирати, а також зберігати, використовувати та поширювати конфіденційну інформацію про особу без її згоди, за винятком випадків, передбачених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту, прав та свобод людини. Конфіденційна особиста інформація включає стан здоров'я, майно, релігію, сімейний стан, освіту, дату та місце народження та іншу особисту інформацію. Про розширене тлумачення інформації, що входить до змісту конфіденційної інформації, свідчить ст. 7 Закону України "Про доступ до публічної інформації", який передбачає, що конфіденційною інформацією є інформація, доступ до якої обмежує фізична особа, тобто у багатьох випадках особа сама визначає зміст та межі розповсюдження інформації що вважається конфіденційним.

Нечіткий, описовий характер визначення змісту конфіденційної інформації викликає значні труднощі в діяльності засобів масової інформації та інших сферах (включаючи діяльність у сфері торгівлі, послуг), а це, в свою чергу, ускладнює правову оцінку недоторканності приватного життя. Недавно держава активно намагається реалізувати права і свободи журналістів, покладаючи на установи та організації обов'язки надавати об'єктивну інформацію про свою діяльність, збільшуючи кримінальну відповідальність за перешкоджання діяльності засобів масової інформації. Наприклад, згідно із Законом України "Про забезпечення права на справедливий суд" (Закон України 2015 р.)

Засоби масової інформації мають право знімати в залі суду без технічного дозволу технічними засобами, але повне мовлення судове засідання все ще повинно проводитися лише з дозволу судді. Цінність отриманої інформації журналіста вимірюється її достовірністю. Джерела інформації журналіста можуть бути як загальнодоступними, так і обмеженими (секретна, офіційна, конфіденційна інформація). Право жур-

наліста вимагати інформацію з офіційних джерел передбачено Законами України "Про доступ до публічної інформації" та "Про звернення громадян". Повідомлення у різних засобах масової інформації про скоєння злочинів та правопорушень задовго до судового розгляду справи стало звичною практикою та широкомасштабною практикою в Україні. Ця інформація поширюється не лише журналістами та політиками, а й тими, кому це прямо заборонено законом та судовою етикою. У той же час, ігноруючи основні правила судової етики, називають конкретні імена, чують думки.

Цивільний кодекс України гарантує право людини на таємницю здоров'я. Сьогодні повідомлення про стан здоров'я людей та наявність певної хвороби стають актуальними. Так, згідно з рішенням колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області від 21 листопада 2016 р. № 22-ц / 783/5959/16, позов особи до журналіста який, використовуючи спостереження та секретне відео, використовуючи недосвідченість чергової медсестри, незаконно зняв відео та згодом розкрив інформацію, що міститься в медичних документах потерпілого, був задоволений. Все частіше в засобах масової інформації з'являються повідомлення про загальну статистику поширення COVID-19. Забезпечення ефективного захисту інформації про особисте життя людини законодавство передбачає кримінальну відповідальність за незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, розповсюдження конфіденційної інформації про особу або незаконну зміну такої інформації (ст. 182 ККУ), незаконне розголошення лікарської таємниці (ст. 145 ККУ), порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної або іншої кореспонденції, що передається засобами зв'язку або комп'ютером (ст. 163 ККУ), розголошення таємниці усиновлення (ст. 168 ККУ), втручання в діяльність судових органів (ст. 376 ККУ) та ін.

Таким чином, Конституція України та кримінальне законодавство забороняють публікацію конфіденційно і інформація про особу без її згоди, що означає найвищий рівень захисту права людини на приватне життя, в тому числі у випадку, коли журналіст реалізує свої права на збір, зберігання та розповсюдження інформації. Водночас право людей отримувати соціально значущу інформацію в певних випадках переважає кримінально-правовий захист інформації про приватне життя та передбачає певні винятки з цих норм щодо діяльності журналістів.

Джерела

1. Закон України "Про забезпечення права на справедливий суд" № 192-VIII від 12.02.2015. (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19#Text).
2. Закон України № 2782-XII "Про друковані засоби масової інформації (преса) в Україні".
3. Закон України № 2939-VI1 "Про доступ до публічної інформації". Процитовано 3 січня 2011 р. (Https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show / 2939-17 # Текст)
4. *Ріхтер А. Г.* 2011. Міжнародні стандарти та зарубіжна практика регулювання журналістики. Друкарня "Новости".
5. *Ясечко С., Віталій Б. Скоморовський І.* та ін. 2020 р. Особливості суб'єктивних цивільних прав на патент // Журнал критичних оглядів. 7 (13): 297-299. https://doi.org/10.31838/jcr.07.13.50

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач ДДУВС

А. В. ЖИР
студентка юридичного факультету ДДУВС

НОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ З ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА: ЗМІНИ, НОВОВВЕДЕННЯ ТА ЙОГО ЕФЕКТИВНІСТЬ

Актуальність теми дослідження полягає у тому, що нещодавно, а саме 21 жовтня 2019 року, набрав чинності новий Кодекс України з процедур банкрутства, який має багато нововведень та змін. Вивчення засад нового кодексу має важливе теоретичне та практичне значення не тільки для правників, а й для суспільства загалом задля підвищення їх обізнаності та правової свідомості.

Для з'ясування новацій нового кодексу насамперед потрібно визначити, що таке банкрутство і хто є його учасниками. Згідно ст. 1 Кодексу України з процедур банкрутства банкрутство — це визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Кодексом, грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури [1].

Провадження у справах про банкрутство регулюються також Господарським процесуальним кодексом України та іншими відповідними нормативно-правовими актами. Учасниками банкрутства можуть бути боржник, кредитор, арбітражний керуючий або інші особи, встановлені законом.

Боржником є фізична особа чи юридична особа, чи фізична особа-підприємець, яка в строк не виконала свої грошові зобов'язання. Кредитор — юридична або фізична особа, а також контролюючий орган, уповноважений відповідно до Податкового кодексу України здійснювати заходи щодо забезпечення погашення податкового боргу та недоїмки зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у межах своїх повноважень, та інші державні органи, які мають вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника [1].

Арбітражний керуючий — фізична особа, яка отримала відповідне свідоцтво та інформація про яку внесена до Єдиного реєстру арбітражних керуючих України.

По-перше, згідно нового кодексу процедура ініціювання банкрутства змінилася в кращу сторону. На сьогодні не існує ліміту для початку процедури банкрутства, але при цьому потрібно оплатити послуги арбітражного керуючого. Нагадаємо, що раніше потрібна була бути заборгованість мінімум 300 мінімальних зарплат.

По-друге, згідно ч. 3 ст. 9 Кодексу України з процедур банкрутства у касаційному порядку не підлягають оскарженню постанови апеляційного господарського суду, прийняті за результатами перегляду судових рішень, крім: ухвали про відкриття провадження у справі про банкрутство, ухвали за результатами розгляду грошових вимог кредиторів, ухвали про закриття провадження у справі про банкрутство, а також постанови про визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури. Тому можна зробити висновок, що кількість оскаржень зменшилася, і як наслідок — скоротилися строки розгляду справ.

По-третє, була запроваджена процедура банкрутства фізичної особи. Провадження про це може бути відкрите лише за заявою боржника і при присутності наступних умов: розмір прострочених зобов'язань повинен становити не менше 30 розмірів мінімальної зарплати; боржник припинив погашення кредитів чи здійснення інших планових платежів у розмірі більше 50 відсотків місячних платежів за кожним з кредитних та інших зобов'язань упродовж двох місяців; у боржника відсутнє майно для стягнення з ухваленням постанови про це; або інші обставини, які підтверджують, що фізична особа найближчим часом не може здійснювати свої грошові зобов'язання.

По-четверте, посилилася відповідальність за банкрутство власників. Тепер, якщо банкрутство підприємства відбулося з вини його власників, то вони також несуть фінансову відповідальність перед кредиторами. Навіть якщо майна підприємства буде недостатньо для погашення заборгованості, то вони повинні будуть шукати кошти для оплати боргів.

По-п'яте, відповідно до ч. 2 ст. 51 Кодексу з процедур банкрутства останній може містити такий захід щодо відновлення платоспроможності боржника як відстрочення, розстрочення або прощення боргу чи його частини. Тому скасовується мирова угода, її елементи — це складові плану санації.

Отже, можна зробити висновок, що новий кодекс переважно захищає права кредиторів, ніж боржників. Це пояснюється тим, що кредитор тепер може відкрити справу про банкрутство без мінімальної суми. З іншого боку, це підштовхує боржника до скоріших розрахунків зі своїми боргами. Кодекс України з процедур банкрутства повинен збільшити ефективність процедури банкрутства в Україні та приблизить її до світових стандартів.

Джерела

1. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 р. № 2597-VIII // ВВР України. 2019. № 19. Ст. 74.
2. *Корнієнко Я.* Банкрутство фізособи: хто може скористатися і як запустити процедуру. URL. http://bankruptcy-ua.com/articles/10214 (дата звернення 20 березня 2021 року).

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач, ДДУВС

П. В. ШЕВЦОВА
студентка юридичного факультету ДДУВС

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що господарське право охоплює низку найважливіших суспільних відносин у сфері господарювання, що знаходить відображення у соціальному та економічному житті країни. З точки зору сфери регулювання економічного та соціального розвитку, держава покликана здійснювати

довгострокову та поточку соціальну політику. Це здійснюється з метою узгодження інтересів окремих суб'єктів господарювання, споживачів та інших верств населення. Господарське право та Господарський кодекс України займає важливе місце у цьому питанні на загальнодержавному рівні. Наукового відпрацювання потребує взаємозв'язок соціального та економічного розвитку України, окремі аспекти господарського права, деякі норми Господарського кодексу України з цього питання.

Економічна демократія серед сучасних громадян України є необхідною складовою народного суверенітету, що виявляє себе через особливу за природою постійну пряму та опосередковану участь українського суспільства, його територіальних громад і громадян особисто в національній економічній системі. Економічний розвиток у поданому контексті займає провідну позицію як на державному, так і на загальносвітовому рівнях.

І. Ямкова зазначає, що господарська діяльність України як феномен тісно пов'язана з іншими категоріями економічно-торгової сфери, серед яких підприємництво, комерція, бізнес та ін. [1].

У безпосередньому процесі здійснення господарської діяльності юридичні та фізичні особи в ролі суб'єктів господарювання вступають у різні правовідносини, які мають суттєвий вплив на економічний та соціальний розвиток України.

Посилаючись на ст. 5 Господарського кодексу України, державне регулювання економічних процесів в гармонійному поєднанні з ринковим саморегулюванням економічних відносин є фундаментальною умовою встановлення господарського правопорядку в Україні. Державне регулювання економічних процесів, на думку В. Щербіної, сприяє створенню стабільної економічної та господарської системи в Україні [2].

Фундаментальна роль держави та її здатність регулювати окремі економічні процеси залежить від взаємозв'язку економіки і політики, від безпосереднього розроблення економічної політики.

Тому згідно зі ст. 9 Господарського кодексу України формами реалізації державної економічної політики є економічна стратегія та економічна тактика.

- Економічна стратегія зумовлює обраний державно курс реалізації економічної політики в точки зору довгострокових перспектив. Цей курс покликаний вирішувати глобальні соціально-економічні питання на державному рівні. Економічна стратегія також зумовлює пріоритетні напрямки розвитку та функціонування вітчизняного господарства згідно із сучасними тенденціями.
- Економічна тактика є окремою сукупністю цілей найближчого часу для реалізації економічної політики держави. Економічна тактика зумовлює засоби, завдання та цілі, що допомагають реалізувати намічений державою орієнтир економічного розвитку.

З цього виходить, що фундаментальними формами державного планування господарської діяльності слід вважати Державний бюджет України, державні програми економічного та соціального розвитку тощо [3].

Господарський кодекс України відіграє одну з найважливіших ролей в контексті соціально-економічного розвитку України. Він закріплює провідну термінологію, принципи та орієнтири у прогнозування та формуванні економічного та соціального розвитку (ст. 5, 9, 11 Господарського кодексу України та ін.). А господарське право, як галузь права та національного законодавства, охоплює найважливіші соціальні відносини у сфері господарювання, соціальної та економічної політики та відіграє ключову прикладну роль для нашої держави.

Отже, господарське право охоплює низку найважливіших суспільних відносин у сфері господарювання, що знаходить відображення у соціальному та економічному

житті країни. Господарський кодекс закріплює провідну термінологію, принципи та орієнтири у прогнозування та формуванні економічного та соціального розвитку України. Неможливо недооцінити важливість господарського права України в контексті вирішення глобальних економічних та соціальних питань у державі.

Джерела

1. *Ямкова І. М.* Співвідношення правового регулювання і державного регулювання господарської діяльності URL.http://www.law-property. in.ua/articles/40-value-of-legal-regulation-and-stateregulation-of-economic-activity.html
2. *Щербина В. С.* Господарське право : підручник. 4-те вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2012. 640 с.
3. *Сіверцов Д. О.* Прогнозування і планування як засоби державного регулювання господарської діяльності URL.http://www.rusnauka.com/11_ EISN_2010/Economics.htm

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач, ДДУВС

А. А. МУХАЙ
студентка юридичного факультету ДДУВС

ДО ПИТАННЯ ОНОВЛЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

За часів становлення України як правової держави постало важливе питання, що стосується оновлення господарського законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Більшість норм господарського законодавства й зовсім потребують змін, адже не відповідають вимогам сучасності. Хоча Господарський Кодекс — єдиний нормативно-правовий акт, що містить загальні положення щодо сфери господарювання, регулює господарські відносини, більшість з яких регламентовані іншими нормативно-правовими актами, у яких існує безліч неточностей та проблемних питань.

Варто зазначити, що саме господарська діяльність має значення для подальшого процесу євроінтеграції України до європейського середовища. На жаль, чинне законодавство не відповідає європейським нормам, тому й потребує нагального оновлення. Актуальним завданням для законодавця є всебічний розвиток галузевого законодавства відповідно до Конвенції модернізації господарського законодавства. Це передбачає, що необхідно, по-перше, повністю розширити та оновити зміст чинних норм господарського права, які довели свою ефективність на практиці; по-друге, узгодити комплекс норм, що залишилися поза Господарським Кодексом України, з нормами, що деталізовані в ГКУ [5, с. 181].

Утвердження в Україні правової держави поставило першочергове завдання максимально оновити нормативно-правові акти, що стосуються усіх сфер суспільного життя. Подібні зміни вимагають детального вивчення та аналізу суперечностей, що виникають у певній сфері суспільного життя. Подолання суперечностей в господар-

ському законодавству стало важливим завданням для здійснення правової реформи на теренах України в XXI столітті.

Науковці зазначають, що недосконаліть та неефективність господарського законодавства призводить до погіршення роботи трьох гілок влади, послаблює режим законності в державі, спричиняє виникнення колізій при судовому розгляді справ, перешкоджає реалізації основоположних прав та свобод людини та громадянина. Прагнення держави до оновлення законодавства — природний намір, який дозволить у майбутньому створити ефективний інститут відповідальності у сфері господарювання, який здатен попереджувати та долати правові колізії у законодавчій сфері.

Згідно "Концепції модернізації господарського законодавства на базі Господарського кодексу" (проєкт) модернізація господарського законодавства припускає не просто підвищення якості законодавства або додавання нових можливостей правового регулювання, а підвищення його ефективності шляхом формування нових типів взаємодії. Автори Концепції вважають, що все "те різноманіття завдань, які необхідно вирішувати на нинішньому етапі, повною мірою охоплюється поняттям модернізація господарського законодавства. Тому є підстави вважати, що модернізація цього законодавства — це адекватна відповідь на ті виклики, які встали перед ним в сучасних умовах" [2, с. 6].

Проаналізуймо основні причини оновлення господарського законодавства. До них слід віднести:

1. Наявність у чинному законодавстві застарілих норм, які не застосовуються на практиці.
2. Динамічний розвиток галузі (поява нових договорів, утворення нових форм господарювання та складність відносин, що складаються між суб'єктами господарювання).
3. Глобалізація усіх сфер суспільного життя пов'язана з тим, що Україна бере активну участь у діяльності міжнародних організацій та транснаціональних компаній, які задають певний вектор розвитку економіки.

На основі причин можемо сформувати напрямки вдосконалення законодавства у сфері господарювання. По-перше, слід оновлення господарського законодавства стосовно його змісту. Це означає, що необхідно врегулювати нові відносини у сфері господарювання і врегулювати традиційні відносини на нових засадах шляхом прийняття нових нормативно-правових актів, а також зміни чинної нормативно-правової бази. По-друге, модернізація господарського законодавства стосовно правової форми. Зазначений напрям передбачає ряд змін [3, с. 14]:

- Популяризація та підвищення рівня закону як основного важеля регулювання господарських відносин.
- Зменшення ролі відомчих нормативно-правових актів, які застосовуються під час розв'язання окремих питань.
- Прийняття ряду нових локальних актів, що стосуються правового статусу окремих суб'єктів господарювання.

По-третє, необхідно оновити розробки у сфері господарського законодавства щодо його системи. При реалізації цього напряму слід виконати такі завдання: розробити проєкти Господарського Кодексу України та Цивільний Кодекс України (необхідно усунути колізії між нормами зазначеними нормативно-правовими актами); видати збірки господарського законодавства за предметним критерієм; ухвалення одного нормативно-правового акту, який регулюватиме спектр господарських відносин, замість декількох актів. Тобто, необхідно провести консолідацію та інкорпорацію норм

господарського права, з метою формування максимально якісного за змістом Господарського Кодексу України.

По-четверте, слід внести зміни до змісту Господарського Кодексу України, які б відповідали вимогам європейського права. Необхідно привести у відповідність норми господарського законодавства, щоб вони відповідали законодавству ЄС, а також законодавчій базі інших міжнародно-економічних союзів, у які входить чи має намір ввійти Україна. Інтеграційні процеси здійснюють вплив не лише на господарське законодавство, але й на формування специфіки внутрішніх господарських відносин.

Важливим фактором при кодифікації законодавства у сфері господарювання є визначення предмету господарського права, який би всебічно розкривав зміст нового нормативно-правового акту. В межах цього напряму слід встановити вичерпний перелік суб'єктів господарювання та дослідити тенденції змін у сфері господарювання. Внаслідок проведення такої роботи більшість нормативно-правових актів втратить чинність, які регулюють питання інститутів господарської діяльності та специфіку їх функціонування за сучасних умов. Враховуючи глобалізацію, яка охопила усі сфери суспільного життя, постає за необхідне питання розробки та закріплення нових принципів господарювання, які будуть спрямовані не на збільшення кількісних показників господарювання, а на його діяльність за умов збереження стану навколишнього середовища, що б повністю відповідало вимогам Угоди асоціації між Україною та ЄС [1, с. 62].

Підсумуємо, господарське законодавство нашої держави знаходиться в жахливому стані. Постало нагальне питання оновлення нормативно-правової бази у сфері господарювання з врахуванням нових принципів господарського права, які мають зовсім інші орієнтири. Для модернізації законодавства слід розробити та прийняти новий Господарський Кодекс України, який би повністю задовольняв сучасні вимоги. У зв'язку з тим, що Україна взяла курс на євроінтеграцію законодавець має вдосконалити законодавство, подолати колізії, а також підлаштувати норми під вимоги сучасності. Для того, щоб модернізація законодавства відбувалася швидше необхідно залучити до розробки проєкту Господарського Кодексу України провідних цивілістів, які могли б розробити абсолютно новий та якісний за змістом нормативно-правовий акт, що відповідав би вимогам європейського права.

Література

1. *Замруга А.* Проблематика оновлення господарського законодавства в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС // Господарське право і процес. 2016. № 6. С. 60–65.
2. Концепция модернизации хозяйственного законодательства на базе Хозяйственного кодекса Украины (Проект) // Економіка та право. 2006. № 2. С. 5–16.
3. *Муравйов В., Мушак Н.* Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС // Віче. 2013. № 8. С. 12–18.
4. *Щербина Є. М., Топчій Н. Ю.* Модернізація господарського законодавства // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 15. С. 180–184.

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач, ДДУВС

О. А. ВЕРЕЩАЦЬКА
студентка юридичного факультету ДДУВС

РЕКОДИФІКАЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Господарське право — досить молода галузь вітчизняного права, єдиним нормативно-правовим актом, який регулює питання господарювання є Господарський Кодекс України, який був прийнятий у 2003 році. Зауважимо, що хоча ГКУ регулює питання господарювання, але його положення вже досить застарілі. Деякі проблемні питання у сфері господарювання та підприємництва цей нормативно-правовий акт й зовсім не регулює. Тому, актуальність розгляду питання щодо скасування та рекодифікації ГКУ є досить актуальним та нагальним для національного права.

Між науковцями час від часу виникають дискусії, що стосуються змісту та ролі господарського права та законодавства у системі національного права та у сфері регулювання суспільного життя. Найбільш гострі дискусії виникають саме стосовно актуальності ГКУ та його відповідності сучасним реаліям життя. На жаль, науково доведено, що ГКУ не здатний регулювати відносини між суб'єктами господарювання, що виникають в сучасній Україні, проблемні питання також виникають з тим, що більшість питань у сфері господарювання врегульовані окремими Законами України. За таких умов постає нагальне питання: Чи потрібен українському законодавству ГКУ та яким чином законодавець може змінити його [2, с. 119].

Якщо не поринати в детальний аналіз дискусій між правниками, то маємо визнати, що чинне господарське законодавство підлягає реформуванню, 16 річний досвід використання цієї нормативно-правової бази свідчить про неефективність цього акту. Детальний аналіз положень ГКУ дав змогу зрозуміти, що деякі положення містять неточності, нормативно-правовий акт відрізняється низьким рівнем інформативності, низький рівень використання, деякі норми взагалі мають бланкетний характер. Стосовно бланкетного характеру норм господарського законодавства, саме ця проблема створює правову конкуренцію між ЦКУ та ГКУ.

Вважаємо за необхідне виокремити певні проблеми у ГКУ та сформувати шляхи їх подолання. Що стосується чинної на сьогодні редакції розділу І Господарського кодексу України "Основні засади господарської діяльності", то необхідно зазначити, що вона потребує докорінних змін. Це стосується необхідності закріплення оновленого термінологічно-понятійного апарату. Окремі формулювання потребують корекції як для виправлення техніко-юридичних неточностей, так і для врахування сучасного стану правового регулювання. Це стосується загальних положень кодексу. Наприклад, в ст. 1 ГК України ідеться про таке: "Цей Кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання" [1].

Під час аналізу цього положення у нас виникає таке питання: чи поширюється дія цього положення на сам процес організації господарської діяльності між суб'єктами

господарювання; або дія положення все ж таки застосовуються до кола відносин, при яких організація господарських відносин відзначається у відносинам між суб'єктами господарювання. Тобто, на практиці у ГКУ відсутнє регулювання відносин, що виникають при організації та здійснені господарської діяльності суб'єктом господарювання. В наступних ст. ГКУ все ж таки присутні положення, що регулюють це питання. Подібні неточності спричиняють виникнення правових колізій в практичній діяльності. Вважаємо, що слід більш чітко сформувати положення ст. 1 ГКУ з метою уникнення проблемних аспектів на практиці.

Також зауважимо, що потребує більш детального вивчення та уточнення сформована тріада господарських відносин (внутрішньогосподарські, господарсько-виробничі, організаційно-господарські). Необхідно змінити їх назву та сформулювати їх зміст. На практиці виникає наступна колізія: аналізуючи положення ГКУ, а саме глави 9 та глави 18, ми знайомимося с поняттям "корпоративні відносини", але в ГКУ не визначено, до якого виду господарських відносин слід віднести цю правову категорію. Подібні неточності та вади законодавства — є головною причиною критики з боку правників, які вважають, що найбільш правильним рішенням є реформувати галузь господарського права та перетворити її у правовий інститут цивільного права. Тобто, теоретики вважають, що господарське право як галузь права не може існувати, поки відповідних змін не зазнає його законодавча база [3, с. 6].

Вважаємо, що на основі наведених проблем необхідно рекодифікувати ГКУ як основний нормативно-правовий акт у сфері господарювання. Метою рекодифікації є формування термінологічної визначеності, викладення змісту конкретно; законодавець має позбутися від неточного баласту та забезпечити функціонування норм господарського права як норм прямої дії. Вважаємо, що поділ на Загальну та Особливу частину слід залишити, але внести зміну саме у смислове оформлення цих частин. У свою чергу, Загальна частина мусить містити лише чіткі норми, вона має виконувати завдання щодо встановлення конкретного предмету регулювання, володіти термінологічною визначеністю. Для ефективного процесу реформування ГКУ слід перейняти досвід країн-сусідів, які мають досвід у нормотворчій практиці [3, с. 8].

Також актуальним питанням у наукових колах є проблема оновлення назви ГКУ. Вважаємо, що дійсно нормативно-правовий документ, який матиме зовсім новий правовий зміст повинен мати нову назву. Правники зазначають, що назву кодексу слід наблизити до назви європейських правових актів. Ми повністю погоджуємося з такою позицією та вважаємо, що ГКУ потребує ребрендингу, який дозволить привернути увагу суспільства не лише до процесу нормотворчого оновлення, але й до самого нормативно-правового акту. Вважаємо, що новий кодекс повинен мати назву Економічний Кодекс України, тобто кодекс, який регулюватиме питання у сфері господарювання та й економіки в цілому [4, с. 442].

Всі зазначені думки та роздуми мають на меті створення нового нормативно-правового акту, який відповідатиме сучасним вимогам та матиме у своєму змісті норми прямої дії. Перед законодавцем постане одне єдине завдання — змістовно наповнити нормативно-правовий акт та подолати неточності, які наявні у ГКУ на даний час. Вважаємо, що новий кодекс повинен мати чітке визначення предмету регулювання господарського права та чіткий опис видів господарських відносин, які також підлягають регулюванню [2, с. 120].

Отже, ми знаходимось у дуже відповідальному для нас періоді — періоді нормотворчих змін. На даний момент, змін потребує ГКУ, який вже 16 років регулює сферу господарювання та має певні неточності у своєму змісті. На жаль, на сьогодні, ГКУ не може в необхідній мірі регулювати питання, що виникають у процесі органі-

зації та здійснення господарської діяльності, адже має недостатньо якісне нормативне наповнення. Тому, перед законодавцем постало питання щодо рекодифікації цього кодексу та повному ребрендингу назви кодексу.

Окреслені зміни потребують не лише певного часу, а й досвіду, який ми можемо перейняти у країн-сусідів. На основі проведеного аналізу, ми дійшли висновків, що назва кодексу "Господарський Кодекс" не відповідає вимогам сучасності, адже не регулює супутні питання, що виникають у процесі господарювання. Пропонуємо законодавцю змінити назву кодексу на "Економічний Кодекс України", який буде містити норми прямої дії та регулювати усе коло суспільних відносин, що виникають у процесі господарювання.

Джерела

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України // ВВР України. 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144.
2. *Полюхович В.* До питання про реформування (декодифікацію) Господарського законодавства України // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 11. С. 118–121.
3. *Устименко В. А.* Господарський Кодекс України як здобуток вітчизняної наукової думки // Економіка та право. 2017. № 2 (47). С. 4–10.
4. *Щербина В. С.* Об опыте кодификации хозяйственного законодательства в Украине. Вибране : збірка статей. К.: Ліра-К, 2015. С. 441–445.

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач, ДДУВС

М. А. ІВАНОВА
студентка юридичного факультету ДДУВС

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Актуальність теми дослідження полягає у тому, що на сьогодні технології, їх розвиток із кожним днем все більше прогресують, що особливо має своє відображення у комп'ютерних та інформаційних технологіях. Цей процес невпинного розвитку передбачає і розширення сфери товарів і послуг, які можуть бути надані не тільки на місцях, а ще й через мережу Інтернет за допомогою використання новітніх технологій. Проте із використанням таких технологій не може виключатися і збільшення видів порушення за неправомірне дотримання норм законодавства. Такий перехід до інформаційних технологій, безперечно, пов'язаний із зростанням розвитку господарських відносин саме в мережі Інтернет.

Мережу Інтернет суб'єкти господарювання все частіше використовують для здійснення своєї торговельної діяльності. Це, передусім, зумовлено тим, що ця мережа є всесвітнім глобальним простором та доступ до споживачів по всьому світу виробниками та реалізаторами товарів забезпечується без жодних обмежень. Крім того,

популярності набирає саме електронна торгівля, яку можна здійснити через Інтернет-магазини, що пропонують великий асортимент товарів і послуг для споживачів. Покупці, які здійснюють покупку онлайн, можуть сформувати замовлення, обрати зручний спосіб оплати і замовити його з будь-якої точки світу.

Організація, яка бажає реалізовувати свою продукцію через мережу Інтернет, може викупити власний сервер та створити на ньому свій веб-сайт. Проте в більшості випадків власники або уповноважені ними особи наймають спеціалістів, які їм допомагають у створенні і просуванні такого сайту.

Продаж товарів через Інтернет значно полегшує життя у якомусь сенсі. По-перше, у такий спосіб можна придбати товар з будь-якої країни світу, по-друге, можна обрати зручний спосіб оплати та доставки, по-третє, значно заощаджує час на пошуки. Для осіб, які займаються такою роздрібною торгівлею в Інтернеті також є значні переваги. По-перше, вони можуть вдвічі більше реалізовувати свій товар (якщо займатись торгівлею як в Інтернеті, так і у звичайних крамницях), по-друге, працювати у такій Інтернет-крамниці можна не виходячи з дому (цей спосіб є досить зручний для людей, які на даному етапі залишаються без основної роботи). Стосовно недоліків можна зауважити те, що не завжди споживач може придбати оригінальний товар, зараз широко поширена торгівля контрафактними товарами. Це, передусім полягає у тому, що деякі виробники, спираючись на відомий дорогий бренд, підробляють на сто відсотків зовнішній вигляд товару і споживач вже не може її відрізнити від оригіналу. На жаль, чинним законодавством не передбачено необхідного захисту споживачів від придбання контрафактних товарів.

Ураховуючи той факт, що під час придбання товарів через Інтернет ресурс у споживача перевірити їх якість чи властивість не має можливості, то постає проблема стосовно надання споживачу більше споживчих прав. Наприклад, Законом України "Про захист прав споживачів" передбачено, що "Перед укладенням договорів на відстані продавець (виконавець) повинен надати споживачеві інформацію про: найменування продавця (виконавця), його місцезнаходження та порядок прийняття претензії; основні характеристики продукції; ціну, включаючи плату за доставку, та умови оплати; гарантійні зобов'язання та інші послуги, пов'язані з утриманням чи ремонтом продукції; інші умови поставки або виконання договору; мінімальну тривалість договору, якщо він передбачає періодичні поставки продукції або послуг; вартість телекомунікаційних послуг, якщо вона відрізняється від граничного тарифу; період прийняття пропозицій; порядок розірвання договору. У разі ненадання такої інформації суб'єкт господарювання несе відповідальність згідно із статтями 15 і 23 цього Закону" [2].

Ще до недавнього часу в Україні був відсутній єдиний законодавчий акт, яким би регулювалася торгівельна діяльність в мережі Інтернет. Цей факт зумовлював те, що через відсутність норм права, які б регулювали електронну торгівельну діяльність — відсутнє й дотримання права на інтелектуальну власність в мережі Інтернет. Проте у 2015 році було ухвалено Закон України "Про електронну комерцію", у якому зазначено, що "Цей Закон визначає організаційно-правові засади діяльності у сфері електронної комерції в Україні, встановлює порядок вчинення електронних правочинів із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних систем та визначає права і обов'язки учасників відносин у сфері електронної комерції" [1].

Підводячи підсумок з цього питання необхідно зауважити, що в українському законодавстві є певні недоліки та прогалини у сфері правового регулювання торгівельної діяльності в мережі Інтернет; набуває поширення продаж контрафактних товарів.

Джерела

1. Про електронну комерцію: Закон України від 03.09.2015 № 675-VIII. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19
2. Про захист прав споживачів: Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12
3. *Ваксман Р. В.* Вдосконалення господарсько-правового забезпечення рекламної діяльності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.04. Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. Х., 2014. 20 с.

К. Е. КОСЯЧЕНКО
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

К. В. ВЕРБИЦЬКА
студентка юридичного факультету ДДУВС

ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАГАЛЬНИХ ЗАСАД ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Цивільне законодавство почало своє формування з 1964 року, коли було прийнято перший Цивільний кодекс Української РСР, що діяв на території України понад 40 років. За час його існування він зазнав близько 34 коректівів, однак, навіть при багатому на той час переліку змін кодекс не визначав основних засад законодавства. Вступивший у законну силу з 1 січня 2004 року Цивільний кодекс України вперше у ст. 3 закріпив загальні засади законодавства, що є дійсними до нашого часу.

Однак, у науці цивільного законодавства науковці дійшли до висновку, що термін "засади" не може вживатися в його самостійному значенні, тому, цей термін часто замінюють "правовими принципами". З багатьох визначень які були запропоновані науковими діячами можна виділити найбільш відповідні. Наприклад, С. Ожегова визначає принцип як "це переконання, основне засадне положення", а згідно зі словником В. Даля принцип розглядається як "наукова або етична засада, правило". Питання, що пов'язані з дослідженнями принципів є актуальними в наш час, тому що, на них ґрунтується законодавство.

Розвиток сучасного українського суспільства і держави обумовлює необхідність дослідження, осмислення та характеризування принципів цивільного законодавства, як зазначає правознавець Н. Голубєва "необхідно підкреслити також важливість і актуальність даного питання у зв'язку із завданнями, що стоять перед судовою системою Української держави" [1].

Дослідженню принципів права присвячували свої праці такі вчені як Н. П. Асланян, у Е. Г. Комісарова, Н. Ю. Голубєва, О. В. Басай, І. Клаур, Л. Шигоніна, К. Єрьоміна, С. Ідришева.

Тож, щоб зрозуміти сутність кожного принципу, його мету та функціонування на сучасному етапі життя суспільства потрібно розпочати з загальної характеристики кожної з засад.

Першим принципом який закріплено у ст. 3 є "неприпустимість свавільного втручання у сферу особистого життя людини", сутність цієї норми зрозуміла у її формулюванні. Її особливістю є те, що багато прибічників доктрини відносять її до цивільно-правового інституту охорони особистого життя фізичної особи. Прояв цієї норми перш за все у гарантуванні самостійно розпоряджатися своїм особистим життям, та захисті від незаконних посягань, гарантування такої норми закріплено в Основному Законі України, Цивільному, Сімейному та Кримінальному кодексах. Сутнісно, цей принцип забезпечує "суверенітет особистості", однак, "втручання у сферу особистого життя людини" не допускається за винятком обставин які передбачені законом, втручання може реалізовуватись на підставах національної безпеки, захисту здоров'я населення, прав та свобод інших індивідів.

Переходячи до наступного принципу "неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією України та законом" варто зазначити його спільні риси з попередньою нормою. В умовах постійного розвитку економічних відносин особливо важливим є питання недоторканності власності, що також є особистим правом кожної людини.

"Належне забезпечення недоторканності власності безпосередньо впливає на стабільність всього цивільного обороту, оскільки майже всі суб'єкти громадянського права виступають в якості власників" [2]. Як правило, заходи захисту спрямовані саме на право власності, а майно виступає лише в ролі об'єкта. На сьогоднішній день в Україні можна побачити прогрес який спрямований у захист майнових прав учасників цивільного обороту, наприклад, наявність державного реєстру речових прав на нерухоме майно.

Право на свободу договору є фундаментальним явищем у розвитку юриспруденції, що бере свій початок з часів римського приватного права. Як зазначає К. Єрьоміна "свобода договору виявляється перш за все у вільному, без жодного тиску з боку різноманітних факторів виявленні волі сторін щодо вступу у договірні відносини" [3]. Свобода договору закріплена у ст. 627 Цивільного кодексу України, на даний час головним є й подальше підтримання захисту свобод та прав людини у правовідносинах, відсутність єдиної стратегії розвитку цивільних прав і свобод може привести до посилення правового нігілізму.

Свобода підприємницької діяльності є принципом завдяки якому підприємці можуть вільно та самостійно здійснювати діяльність, яка не заборонена законом, це гарантує у ст. 43 Господарського кодексу України. Принцип свободи підприємницької діяльності акумулює ряд самостійних начал в регулюванні підприємницької діяльності, зокрема, свобода договору, свобода Конкуренції.

Судова система грає важливу роль у формуванні громадськості, незалежне та неупереджене вирішення судами справ є однією з умов розвитку підприємницької активності в Україні. Саме це гарантує принцип судового захисту цивільних прав та інтересів, що закріплено у ст. 16 Цивільного кодексу, а також, на конституційному рівні. На думку О. Басая судовий захист "є єдиною засадою цивільного законодавства, яка прямо вказує на юрисдикційну форму захисту прав та інтересів учасників цивільних відносин у разі їх порушення, невизнання або оспорювання та є такою, що забезпечує реалізацію всіх інших засад цивільного законодавства" [4]. Рівень судового захисту є найважливішим показником правового характеру держави та демократичності суспільства.

У регулюванні приватних правовідносин важливу роль грають останні закріплені у ст. 3 ЦК принципи, такі як справедливість, добросовісність та розумність. Якщо розглядати принцип добросовісності та розумності є основою підприємницьких до-

говорів як в нашій державі, так і в країнах спільного права. Наприклад, учасники цивільних правовідносин повинні здійснювати забов'язання добросовісно, так, як цього потребують звичаї обороту. Уся історія людства є свідченням про уявлення права як справедливості, тому що, саме справедливість є головним елементом права. Як зазначав І. Клаур "введення до ЦК України таких правових засад, як справедливість, добросовісність та розумність є також одним із важливих кроків наближення вітчизняної правової системи до європейських та світових стандартів, адже пройшовши тривалий історичний шлях нормативного вираження, вони знайшли своє безпосереднє закріплення у законодавстві європейських країн, наприклад у Франції, Німеччині, Італії, Нідерландах" [5].

Одже, підводячи висновки слід зазначити, що кожний принцип цивільного права, є науково та юридично обґрунтованим, та має місце бути. Належне дотримання цих засад є справжнім гарантуванням встановлення правопорядку, справедливості та легітимності у державі, подальшого розвитку та вдосконалення правової системи.

Джерела

1. *Голубєва Н. Ю.* Правова природа загальних засад цивільного законодавства України // Актуальні проблеми держави і права. 2008. Вип. 38. С. 18–22.
2. *Шигоніна Л. А., Ашурова Е. Ф.* Принцип недоторканності власності як одне з фундаментальних почав цивільно-правового регулювання суспільних відносин // Таврійський науковий оглядач. 2017. Вип. 27. С. 38–41.
3. *Єрьоміна К. С.* Свобода договору та її межі у цивільному праві // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". 2018. № 8(2). С. 16–18. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_8%282%29__5
4. *Басай О. В.* Принцип судового захисту цивільних прав та інтересів // Європейські перспективи. 2013. № 4. С. 130–135.
5. *Калаур І. Р., Зайцева-Калаур І. В.* Принцип справедливості у цивільно-правових зобов'язаннях. Приватне право і підприємництво. 2019. Вип. 19. С. 132.

В. Г. ЯВОРСЬКА

канд. юрид. наук, доц., зав. кафедри права Львівського інституту ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ ТА ПРОБЛЕМИ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

В кримінальному процесуальному законодавстві досудовому розслідуванню приділяється велике значення. Кримінальний процесуальний кодекс України (далі — КПК) характеризується позитивними та проблемними питаннями цієї стадії кримінального процесу.

З появою Єдиного реєстру досудових розслідувань вдається уникнути наявних до прийняття КПК випадків, коли заяви про злочин реєструвалися як звичайні звернення громадян, що взагалі виключало провадження відповідно до норм КПК України

[1]. Тому правильне застосування Єдиного реєстру досудових розслідувань позитивне для практики застосування норм кримінального процесуального законодавства.

Передбачено дистанційне досудове розслідування, що відрізняється можливістю не відкладати проведення слідчих дій і не зупиняти розслідування. Для досудового розслідування це буде проявом процесуальної економії та покращення застосування норми права.

Покращено поняття слідчого експерименту (ст. 240 КПК). Назва вказує на відтворення дій, обстановки, обставин певної події, проведення необхідних дослідів чи випробувань, проводиться слідчий експеримент з метою перевірки і уточнення відомостей, які мають значення для встановлення обставин кримінального правопорушення.

Запроваджено повідомлення про тимчасові обмеження під час проведення негласних слідчих (розшукових) дій: особи, конституційні права яких були тимчасово обмежені під час проведення негласних слідчих (розшукових) дій, а також підозрюваний, його захисник мають бути письмово повідомлені прокурором або за його дорученням слідчим про таке обмеження.

Нечітко вказано у ч. 6 ст. 214 КПК: слідчий невідкладно у письмовій формі повідомляє керівника органу прокуратури про початок досудового розслідування, підставу початку досудового розслідування та інші відомості, передбачені частиною п'ятою цієї статті [2]. В ч. 7 ст. 214 КПК уточнено поняття "невідкладно": якщо відомості про кримінальне правопорушення до Єдиного реєстру досудових розслідувань внесені прокурором, він зобов'язаний невідкладно, але не пізніше наступного дня [2]. Потрібно уточнити в ч. 7 під поняттям "невідкладно" маємо на увазі не пізніше наступного дня чи інший період часу.

В ч. 2 ст. 224 КПК обмеження часу допиту передбачено: допит не може продовжуватися без перерви понад дві години, а в цілому — понад вісім годин на день. Положення викликає запитання при фактичному визначенні часу та можливість такого визначення при проведенні допиту на практиці.

Покращення в статусі підозрюваного у ч. 4 ст. 224 КПК: у разі відмови підозрюваного відповідати на запитання, давати показання особа, яка проводить допит, зобов'язана його зупинити одразу після отримання такої заяви [2]. Вказана норма КПК збільшує права підозрюваного.

Ч. 2 ст. 226 КПК передбачає час допиту малолітньої або неповнолітньої особи: допит малолітньої або неповнолітньої особи не може продовжуватися без перерви понад одну годину, а загалом — понад дві години на день [2]. Це гарантія забезпечення прав неповнолітніх.

В ч. 5 ст. 223 КПК передбачається: у разі отримання під час проведення слідчої (розшукової) дії доказів, які можуть вказувати на невинуватість особи у вчиненні кримінального правопорушення, слідчий, прокурор зобов'язаний провести відповідну слідчу (розшукову) дію в повному обсязі, долучити складені процесуальні документи до матеріалів досудового розслідування та надати їх суду у випадку звернення з обвинувальним актом, клопотанням про застосування примусових заходів медичного чи виховного характеру або клопотанням про звільнення особи від кримінальної відповідальності [2]. Вимогою до проведення досудового слідства є повнота, тому слідча дія незалежно від отриманих доказів повинна бути проведена в повному обсязі.

Зустрічаються випадки, коли немає назви слідчої дії. В ч. 9 ст. 224 КПК передбачено: слідчий, прокурор має право провести одночасний допит двох чи більше вже допитаних осіб для з'ясування причин розбіжностей у їхніх показаннях [2]. Виникає запитання чому не вказано назви цієї слідчої дії, адже в протоколі назва передбачена.

У ч. 8 ст. 224 КПК вказано норму щодо свідка, який має право не відповідати про підозру, а отже не завжди буде зобов'язаний давати показання: особа має право не відповідати на запитання з приводу тих обставин, щодо надання яких є пряма заборона у законі (таємниця сповіді, лікарська таємниця, професійна таємниця захисника, таємниця нарадчої кімнати тощо) або які можуть стати підставою для підозри, обвинувачення у вчиненні нею, близькими родичами чи членами її сім'ї кримінального правопорушення, а також щодо службових осіб, які виконують негласні слідчі (розшукові) дії, та осіб, які конфіденційно співпрацюють із органами досудового розслідування [2]. Проте, чітко не вказано про відповідальність.

Поручительство передбачене в ч. 1 ст. 289 КПК здійснюється протягом одного року, проте поручительство відноситься до злочинів невеликої тяжкості, за який відповідно до ст. 12 КК передбачено: злочином невеликої тяжкості є злочин, за який передбачене покарання у виді позбавлення волі на строк не більше двох років, або інше, більш м'яке покарання за винятком основного покарання у виді штрафу в розмірі понад три тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2]. Таким чином, у ст. 289 КПК повинно бути вказано: якщо протягом року з дня передачі особи на поруки колективу підприємства, установи чи організації вона не виправдає довіру колективу, ухилятиметься від заходів виховного характеру та порушуватиме громадський порядок, загальні збори відповідного колективу можуть прийняти рішення про відмову від поручительства за взяту ними на поруки особу. Проте, строк передачі визначений у два роки.

У ч. 1 ст. 290 КПК вказано: визнавши зібрані під час досудового розслідування докази достатніми для складання обвинувального акту, клопотання про застосування примусових заходів медичного або виховного характеру прокурор або слідчий за його дорученням зобов'язаний повідомити підозрюваному, його захиснику, законному представнику та захиснику особи, стосовно якої передбачається застосування примусових заходів медичного чи виховного характеру, про завершення досудового розслідування та надання доступу до матеріалів досудового розслідування. З цього виходить, ознайомлення з матеріалами розслідування та проведення додаткових слідчих дій здійснюється вже після закінчення досудового слідства, а отже проблеми ознайомлення з матеріалами залишаються невирішеними [3, с. 310].

Не зрозуміло де передбачено термін "менша ступінь винуватості", як вказано у ч. 2 ст. 290 КПК: прокурор або слідчий за його дорученням зобов'язаний надати доступ до матеріалів досудового розслідування, які є в його розпорядженні, у тому числі будь-які докази, які самі по собі або в сукупності з іншими доказами можуть бути використані для доведення невинуватості або меншого ступеня винуватості обвинуваченого, або сприяти пом'якшенню покарання [2]. Потрібно узгодити з нормами КК, адже вказує поняття "тяжкість вчиненого злочину", а не ступінь винуватості.

Ч. 3 ст. 290 КПК містить нечітку норму: прокурор або слідчий за його дорученням зобов'язаний надати доступ та можливість скопіювати або відобразити відповідним чином будь-які речові докази або їх частини, документи або копії з них, а також надати доступ до приміщення або місця, якщо вони знаходяться у володінні або під контролем держави, і прокурор має намір використати відомості, що містяться в них, як докази у суді [2]. Норма "відобразити відповідним чином" повинна вказувати яким чином це провести: фотографування, відеозапис, опис, зйомка.

Передбачено доступ до речових доказів, які знаходяться у сторони захисту: сторона захисту за запитом прокурора зобов'язана надати доступ та можливість скопіювати або відобразити відповідним чином будь-які речові докази або їх частини, документи або копії з них, а також надати доступ до житла чи іншого володіння, якщо вони

знаходяться у володінні або під контролем сторони захисту, якщо сторона захисту має намір використати відомості, що містяться в них, як докази у суді [2]. Таким чином, докази не долучаються у матеріали кримінальної справи, проте відповідно до ч. 6 ст. 290 КПК долучення передбачено.

Джерела

1. Новий КПК очима практиків: перші підсумки застосування. URL: http://ua.racurs.ua/343-novyy-kpk-ochyma-praktykiv-pershi-pidsumky-zastosuvannya
2. Кримінальний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 9–10, № 11–12. № 13. Ст. 88. URL: http://zakon2.rada.gov.ua
3. *Кушнір Н. П.* Визначення моменту закінчення досудового слідства за Кримінально-процесуальним законодавством України та його практичне значення у діяльності органів досудового розслідування // Часопис Київського університету права. 2012. № 1. С. 309–312.

О. Ю. ПОКЛОНСЬКА

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

З урахуванням епідеміологічної ситуації як на території України, так і всього світу, в даному випадку, дистанційна робота як одна з альтернативних форм зайнятості населення, набирає все більше популярності в усіх можливих сферах її застосування.

Проблемні питанням у сфері дистанційної зайнятості досліджували такі науковці та вчені-юристи як О. Демченко, М. Іншин, А. Курова, І. Кисельов, М. Мельничук, С. Мороз, М. Моцар, О. Прилипко, В. Процевський, Я. Свічкарьова, О. Середа, Ф. Цесарський, О. Ярошенко. Проте, на сьогодні у вітчизняній науці трудового права форма дистанційної зайнятості все ще в цілому залишається недостатньо ґрунтовно дослідженою [2, с.121].

Українські юристи, аналізуючи вітчизняну практику використання дистанційної роботи, відзначали недосконаліть правового регулювання цих відносин, через що відбувалося багато судових позовів з цього питання. Адже, довгий час подібні трудові відносини в Україні регулювалися методичними рекомендаціями Мінсополітики від 1995 р., які визначають співробітників, що працюють віддалено, надомниками [3, с. 185]. Але, з часом визначення поняття “дистанційна робота” було закріплено в Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП України). Так, відповідно до ст. 60 КЗпП України, дистанційна (надомна) робота — це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [1].

Слід зазначити, що відповідно до національного законодавства, при дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено

у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України [1].

У свою чергу, зарубіжні науковці Т. Д. Ален, Т. Д. Голден, К. М. Шоклі визначають, що дистанційний режим праці має застосовуватися для тих працівників, які мають високий рівень самоорганізації, при цьому ефективність дистанційної роботи також залежить від задоволеності працівника, рівня самомотивації та самодисципліни. Ці дослідники розкривають важливу перевагу застосування дистанційної роботи, яка полягає в тому, що рівень лояльності працівника до організації підвищується відповідно до часу, проведеного в дистанційному режимі праці. А оскільки працівник відчуває свою належність до організації, працює він значно ефективніше [3, с.185].

Також, доцільно звернути увагу, що відповідно до ст. 60 КЗпП України, виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором [1].

Проаналізувавши наукову літературу з питань застосування дистанційного режиму праці можна виділити такі ознаки дистанційної праці, як: праця за межами території підприємства, установи чи організації; оброблення значних обсягів інформації; високі вимоги до рівня концентрації; високий ступінь автономності; застосування під час роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж для підтримки безпосереднього контакту з роботодавцем, здійснення трудової діяльності за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації [3, с.185].

Але не дивлячись на переваги дистанційного режиму праці, потрібно звернути увагу й на недоліки. Так, серед негативних моментів дистанційної праці відзначається слабкий контроль за працівником збоку роботодавця та відсутність соціального середовища — трудового колективу, який має значний вплив на формування особистості та зароджує в людині почуття відповідальності перед колегами та суспільством [3, с. 186].

Отже, в реаліях сьогодення дистанційна робота визначається однією із альтернативних форм організації праці, при якій працівник виконує покладені на нього посадові обов'язки поза робочим приміщенням з використанням інформаційно-телекомунікаційної системи. Але не дивлячись на наявність позитивних аспектів, дане питання все ще потребує доопрацювання та вдосконалення як на законодавчому рівні, так і в практичній діяльності його застосування.

Джерела

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII // Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 16.03.2021)
2. *Котова Л. В.* Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості:актуальні питання законодавчого врегулювання // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2015. № 30. С. 119–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2015_30_13
3. *Литовченко І. В.* Організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти // Бізнес Інформ. 2018. № 1. С. 182–187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_1_27

К. Е. КОСЯЧЕНКО
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

У. Р. ШЕМЕТ
студентка юридичного факультету ДДУВС

РОЛЬ МІЖНАРОДНОГО ДОГОВОРУ В РЕГУЛЮВАННІ ЦИВІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Сучасне цивільне право є системою норм, що регулюють цивільно-правові відносини. Розвиток суспільних процесів історично засвідчив, що цивільні відносини виникають в усіх сферах життєдіяльності. Цим зумовлена тенденція зростання не лише в Україні, а й в усьому світі масиву нормативно-правових актів [2, с. 60], яким надається велике значення у системі джерел цивільного права. Сувора ієрархічність системи цивільного законодавства своїм основним актом визначає Цивільний кодекс України (далі — ЦК України), тому що у ньому містяться кодифіковані норми загального характеру і він діє на всьому полі цивільних відносин. Особливість такого положення ЦК України у системі актів цивільного законодавства, за науково-експертною думкою Довгерта А. С., має як суто юридичне значення (сприяє створенню гармонійної системи позитивного права та забезпеченню однаковості регулювання цивільних відносин на всій території України (згідно ч. 6 ст. 4 ЦК України [5]), так і практичне значення (у випадку колізії норм будь-якого нормативно-правового акта з нормами ЦК України слід керуватися останніми) [1, с. 13]. Відповідно абз. 2 ч. 2 ст. 4 ЦК України [5], в ієрархії актів цивільного законодавства наступними після ЦК України є закони.

Поява складних проблем у регулюванні цивільних відносин через наявність законодавчих протиріч, незрозумілість окремих норм, полярність юридичних тлумачень, недосконаліть законотворчого процесу, а також розвиток громадянського суспільства створюють об'єктивні підстави для зміцнення позицій інших регуляторів цивільних відносин, таких як: закони природного права, цивільно-правові договори, міжнародні договори, звичаї, судова практика тощо. Якщо зі здобуттям Україною незалежності пов'язаний загальний процес становлення та розвитку національного законодавства, то в сучасних умовах глобалізації всіх аспектів життя, процесів правової уніфікації та гармонізації у зв'язку з інтеграцією України в європейський простір актуальності набувають питання імплементації стандартів, закріплених в положеннях міжнародних угод, укладених Україною. Саме тому, навколо міжнародних договорів продовжуються точитися наукові дискусії щодо їх значення в якості джерела та орієнтира вдосконалення цивільного законодавства України. До широкого кола науковців (М. В. Буроменський, Г. О. Михайлюк, В. М. Худоба та ін.) належать ті, що не визнають міжнародні договори джерелами внутрішньодержавного цивільного права, аргументуючи тим, що "норми міжнародного цивільного права є елементом системи міжнародного права і встановлюються спільною волею декількох держав" [4, с. 37], в той час як норми цивільного права встановлюються державою і є частиною внутрішньодержавної системи права. На противагу такій аргументації надається інша точка зору (В. І. Борисова, А. С. Довгерт, Н. С. Кузнєцова): оскільки міжнародні договори

все частіше містять норми, які регулюють не міжнародні (міждержавні або міжнародні приватні) відносини, а внутрішні цивільно-правові відносини, то такі норми застосовуються як норми власне міжнародних договорів і не потребують будь-якої трансформації у внутрішнє право [1, с. 14].

Той факт, що чинні в Україні міжнародні договори мають пріоритет перед національним законодавством, на думку науковців, "відображає загальну тенденцію до гармонізації міжнародних угод та національного законодавства з формуванням у перспективі уніфікованих норм у галузі цивільного права" [4, с. 37]. Це питання співвідношення вирішується ч. 2 ст. 10 ЦК України: "Якщо у чинному міжнародному договорі України, укладеному у встановленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом цивільного законодавства, застосовуються правила відповідного міжнародного договору України" [5]. Оцінка міжнародного договору і як акту цивільного законодавства, і як договору суб'єктів цивільного права зумовлена специфічністю міжнародного договору, як форми цивільного законодавства: він є угодою суб'єктів цивільного права, яка після надання міжнародному договору в Україні чинності, стає частиною національного законодавства і переходить у категорію "акти цивільного законодавства" [4, с. 37].

Однак, як зауважує А. С. Довгерт, не всі види міжнародних договорів мають пріоритет щодо ЦК України [1, с. 16], а Г. О. Михайлюк наголошує на тому, що правило про пріоритет норм міжнародного договору застосовується не до всіх міжнародних договорів України: деякі міжнародні договори надають державам-учасницям право відступити від положень таких договорів [4, с. 37].

Маємо зауважити наступне: з огляду на розповсюдження наукової думки щодо спостерігання у сучасній вітчизняній цивілістиці тенденції до збільшення багатоманітності джерел права [3, с. 53–54], а отже й розширеного розуміння нормативності джерела цивільного права, простежується готовність вітчизняної доктрини наблизитися до міжнародної уніфікації норм приватного права, сприяти модернізації цивільно-правових кодифікацій з урахуванням європейських й універсальних міжнародних документів. Тому, незважаючи на дискусійність питання щодо визнання міжнародних договорів джерелом цивільного права, їх роль у регулюванні цивільних відносин в Україні зростає. Цьому сприяє євроінтеграційний напрямок діяльності переважної більшості компонентів суспільства, впровадження та закріплення ринкових механізмів економіки, вплив світових трансформаційних процесів на розвиток громадянського суспільства загалом.

Джерела

1. *Довгерт А. С.* Джерела цивільного права України: види та співвідношення // Приватне право і підприємництво. 2015. Вип. 14. С. 12–17.
2. *Кузнецова Н. С., Довгерт А. С.* Сучасне цивільне законодавство України: здобутки, проблеми, перспективи // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2014. № 1. С. 51–67.
3. *Майданник Р.* Вчення про джерела цивільного права України // Право України. 2017. № 6. С. 53–63.
4. *Михайлюк Г. О.* Міжнародні угоди як форма (джерело) вдосконалення цивільного законодавства України // Часопис цивілістики. 2014. Вип. 17. С. 35–40.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року // Голос України. 2003. № 45.

К. Е. КОСЯЧЕНКО
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

А. А. МУХАЙ
студентка юридичного факультету ДДУВС

ПРАВО НА НЕДОТОРКАНІСТЬ ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ ОСОБИ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТЕРМІНОЛОГІЇ

Нині право на недоторканість особистого життя займає особливе місце в системі права. Воно не лише закріплене в Конституції України в ст. 32, а й регламентоване галузевим законодавством. Кожна галузь права (кримінальне, цивільне, конституційне) регулює правовідносини, які виникають у результаті реалізації цього права. Право на невтручання в особисте життя належить до особистих немайнових прав людини та являє собою можливість кожної особи не розголошувати певні відомості щодо свого життя, а також не допускає поширенню неправдивої інформації іншими особами.

Цивільний Кодекс України закріплює право фізичної особи на особисте життя [5; ст. 301]. Необхідно зауважити, що у тексті ЦК України законодавець не розмежував особисте та сімейне життя як окремі правові категорії, що спричинило виникнення суперечок серед науковців. В коментарі до ЦК України вказано, що під поняттям "особисте життя" необхідно розуміти поведінку фізичної особи, яка не пов'язана з виконанням суспільного боргу, тобто життєдіяльність особистості у сфері інтимних, побутових стосунків, що "не обтяжена суспільною думкою" та спрямована на задоволення власних інтересів, що не стосуються суспільства в цілому.

Законодавець розмежовує поняття "особистого" та "сімейного життя" в тексті нормативно-правових актів таких як Закон України "Про захист персональних даних" [2; ст. 29]. Натомість низка інших законодавчих джерел закріплює недоторканність лише особистого життя людини. Подібні терміни використані в законі України "Про зайнятість населення" [1; ст. 11]. Щодо практики Європейського Суду з прав людини, то при вирішенні спорів та розгляді справ суддя оперує поняттям "приватне життя", під яким розуміють поведінку особи у сфері інтимного життя.

Науковці підтримують ідею розмежування поняття особистого та сімейного життя людини. О. Сосніна зазначає що, наявність самостійних носіїв права на таємницю, якими є людина та сім'я як сукупність осіб, об'єднаних кровно-родинними зв'язками, а також наявність окремих, самостійних сфер приватного життя особи (особистого й сімейного життя) дозволяє дійти висновку, що поділ таємниць приватного характеру (життя) на особисту та сімейну є цілком виправданим [4; с. 66]. Подібний шлях обрав Конституційний Суд України, який у своєму Рішенні № 2-рп/2012 від 20 січня 2012 р. за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України, даючи офіційне тлумачення частин першої, другої статті 32 Конституції України і визначаючи досліджуване благо як засадничу цінність, необхідну для повного розквіту людини в демократичному суспільстві, називає його "правом на приватне та сімейне життя" [3; абз. 4 п. 3.1 мотивувальної частини Рішення].

В іноземному законодавстві пропагується ідея закритості саме приватного життя як особливої сфери, межі оприлюднення будь-якої інформації мають регламентуватися самою людиною. Подібна тенденція запроваджується й у національному законодавстві України. Зокрема, у ЦК України в ч. 2 ст. 301 містяться такі положення: фізична особа сама визначає своє особисте життя і можливість ознайомлення з ним інших осіб [1; ст. 301]. Загальна Декларація прав людини закріплює, що ніхто не може зазнавати безпідставного втручання в його особисте життя і сімейне життя.

Подібний підхід до того, що поняття "особисте життя" та "приватне життя" різняться лише за термінологією, а "сімейне життя" доцільно розглядати як окремий різновид поряд із приватним (особистим) життям, застосовується і в наукових джерелах. В. О. Серьогін зазначає, що право на недоторканність сімейного життя та недоторканність житла необхідно розглядати як суміжні до права на недоторканність приватного життя елементи, але як самостійні суміжні права. Правники вважають що, під недоторканістю приватного життя слід розуміти сукупність охоронюваних законом конфіденційних відомостей, що становлять особисту таємницю особи, незаконне збирання або поширення яких шкодить законним інтересам цієї особи, а також надає їй право на захист порушеного права відповідно до чинного законодавства.

Хоча терміни "особисте життя" та "приватне життя" використовуються як синоніми, можливе й розмежування позначених ними понять. Так, терміном "особисте життя" позначають, насамперед, інтимну сферу людських відносин без створення сім'ї як стійкого об'єднання кількох людей, а терміном "приватне життя" — як цю сферу, так і відносини, що пов'язані, зокрема, з виявом особистих смаків і вподобань, плануванням життєвого шляху тощо. Необхідно на законодавчому рівні розмежувати ці правові категорії, щоб уникнути виникнення правових колізій.

Отже, у юриспруденції, як і в міжнародно-правових документах, відсутнє єдине трактування поняття право на недоторканність особистого життя. Право на недоторканність особистого життя людини має комплексний характер, адже отримує вираз у нормах різних галузей права. Подібна ситуація спричинила появу декількох тлумачень термінів, яка у свою чергу може призвести до звуження захисту права на практиці та розв'язанню проблеми на законодавчому рівні. З метою уникнення звуження змісту поняття "приватного життя" його єдине трактування слід закріпити в положеннях Цивільного кодексу України шляхом окреслення сукупності відносин, у межах яких людина визначає свою поведінку без втручання сторонніх осіб. Цілком логічною виглядає цивільно-правова регламентація права на недоторканість саме приватного і сімейного життя як окремих категорій. Уніфікація термінів дозволить уникнути правових колапсів, а також сприятиме практичному посиленню охорони основоположних прав людини.

Джерела

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. №2297-VI // Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. Ст. 481.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі № 1-9/2012 за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої ст. 34 КУ від 20 січня 2012 р. № 2-РП/2012 // Офіційний вісник України. 2012. № 9. Стор. 106. Ст. 332.
4. *Сосніна О.* Поняття предмета злочину, передбаченого ст. 182 Кримінального кодексу України // Национальный юридический журнал: теория и практика. 2015. 5/2 (15). С. 64–68.

5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.

В. Г. ЗАВЕРУХА
аспірант, МАУП

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НОРМОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ В ПЕРІОД ЇЇ ПЕРЕБУВАННЯ У СКЛАДІ ВЕЛИКОГО КНЯЗІВСТВА ЛИТОВСЬКОГО

В результаті занепаду Київської Русі та Галицько-Волинського князівства, українські землі потрапили під владу Великого князівства Литовського. Законодавча влада у Великому князівстві Литовському належала князю, однак, з 1507 року почав діяти Великий вальний сойм, який розглядав питання щодо прийняття законів [6, с. 52–53]. Сойм поділявся на дві палати: "лавицю" та "коло" [3, с. 110]. Засідання Великого вального сойму відбувалося окремо по палатах. Остаточне рішення ухвалювалося на спільному засіданні обох палат [6, с. 53]. Можна виокремити наступні ознаки Великого вального сойму: 1) складався з двох палат; 2) здійснював законодавчі функції; 3) прийняття рішення на спільному засіданні двома палатами. Сойм видавав нормативні акти, що носили різні найменування. Єдиного сучасного поняття "закон" у цей період не існувало. В залежності від змісту і способу прийняття закони називалися ухвалами, ухвалами земськими, постановами, конституціями, статутами, грамотами, привілеями, листами, універсалами, артикулами. У XVI ст. найбільш типовими назвами для законодавчих актів були: ухвала, статут, постанова і запозичена з латинської мови — конституція. Чіткого розмежування між поняттями не існувало. Істотну роль у нормотворчій діяльності сойму відіграли клопотання населення, що подавалися у формі чолобитних. Насамперед чолобитні були важливою формою правового захисту населення від сваволі і зловживань місцевих посадових осіб, і приводом для видання нових юридичних актів, у яких більш повно відбивалися загальні та приватні інтереси окремих верств населення. У нормотворчій діяльності важливе місце займала робота з підготовки проекту закону. Переважна більшість проектів нормативних актів готувалося юристами-практиками, які служили у державній канцелярії. При підготовці проектів багатогалузевих законів створювалися спеціальні комісії. При обговоренні закону всі учасники сойму мали право висловлювати свою думку. Рішення повинні були прийматися одноголосно або переважною більшістю голосів. У випадку розбіжності думок, особливо серед магнатів, робилися спроби їх примирення, погодження різних пропозицій. Заключною стадією законодавчого процесу у Великому князівстві Литовському служило оприлюднення закону. Воно здійснювалося депутатами сойму на спеціально скликаних повітовими старостами місцевих сеймиках. Крім того, депутати були зобов'язані привозити із собою копії соймових рішень і передавати їх на збереження в земські суди, а також представляти копії для вписання у гродські книги. Моментом вступу закону в силу вважався, як

правило, час його прийняття. Якщо в законі не було застереження, на який термін він видається, то вважалося, що він мав діяти на "вічні часи". У XVI ст. встановлюється практика окремого визначення дати введення закону в силу [5, с. 47–49].

Нормотворча діяльність литовських князів спочатку розвивалась у формі Привілейних грамот щодо окремих питань, осіб, груп осіб, а пізніше — станів. Вирізняють такі Привілейні грамоти: 1) пожалувані, за якими надавалися землі, шляхетські титули, посади тощо; 2) пільгові, що звільняли від сплати мита, податків і т. д.; 3) охоронні, які відновлювали порушені права; 4) земські — надавали виняткові права окремим станам; 5) обласні — надавалися окремим землям [2, с. 108].

Також, крім Привілейних грамот законодавчі акти видавались у формі земських уставів. Земські устави — це законодавчі акти для земель-намісництв, воєводств, князівств. Їхнє головне призначення полягало у регулюванні відносин між громадянами, державними і міськими органами влади. Як правило, земські устави видавалися у випадку ліквідації удільних князівств та створення намісництв [3, с. 117]. Як приклад, можна назвати земські устави Галицькій землі (1456 р.), Луцькій землі (1424 р.) тощо [2, с. 108].

Крім Привілейованих грамот та земських уставів важливим результатом нормотворчої діяльності у Великому князівстві Литовському були збірники законів. Такими збірниками були: 1) Судебник великого князя Казимира (1468 р.); 2) Литовські статути (у трьох редакціях) видавалися у випадку ліквідації удільних князівств та створення намісництв [3, с. 117–118].

Судебник великого князя Казимира містив 25 статей, що стосувались порушень меж земельних володінь, нападів на чужі маєтки, крадіжок майна тощо [6, с. 58].

Крім Судебника великого князя Казимира, в результаті нормотворчої діяльності у Великому князівстві Литовському були створені Литовські статути: 1) Перший Литовський статут 1529 р.; 2) Другий Литовський статут 1566 р.; 3) Третій Литовський статут 1588 р. [3, с. 118]. Литовські статути виникли як правові акти багатонаціональної держави, тому в них широко використано звичаєве право всіх народів, які проживали на її території [3, с. 118].

Ініціатива прийняття Першого Литовського статуту належала шляхті, представники якої на сеймі 1514 р. подали Великому князеві Литовському прохання "дарувати" писані закони, де знайшли б відображення їх права і привілеї. Роботи з підготовки Першого Литовського статуту проводилися упродовж першої чверті XVI ст. Основним джерелом цього статуту були адміністративна й судова практика органів державної влади, звичаєве право, норми писаного права ("Руська Правда", Судебник великого князя Казимира тощо), норми канонічного права і т. д. [1, с. 22]. Перший Литовський статут містив норми цивільного, земельного, державного, кримінального та інших галузей права [4, с. 35].

Перший Литовський статут став юридичною базою подальшої еволюції законодавства та проектування Другого Литовського статуту 1566 р. [4, с. 37]. Даний Литовський статут був прийнятий сеймом 1566 р. Він нагадував попередній, але було значно розширено розділи про шляхетські права. У Другому Литовському статуті досконаліше систематизовано норми державного, цивільного, кримінального права, зафіксовано створення нових гродських, земських і підкоморських судів.

Внаслідок вдосконалення статутів 1588 р. було створено Третій Литовський статут, який майже три століття діяв на українських землях [2, с. 110]. Він складався з 14 розділів, у яких містилося 487 статей. Перший розділ включав правові норми про державні злочини й загальні засади правової системи. Другий розділ передбачав військові обов'язки шляхти, а третій — норми державного права. Інші одинадцять

розділів були подібними до відповідних розділів Другого Литовського статуту [1, с. 24].

Джерела

1. *Атаманова Н. В.* Литовські статути як історичні пам'ятки у системі вітчизняних джерел права // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. – 2014. – № 10-1 том 1. – с. 22-24.
2. *Іванов В. М.* Історія держави і права України: підручник. К.: МАУП, 2007. 552 с.
3. Історія держави і права України: підручник / А. С. Чайковський (кер. авт. кол.), В. І. Батрименко, Л. О. Зайцев, О. Л. Копиленко та ін.; за ред. А. С. Чайковського. К.: Юрінком Інтер, 2006. 512 с.
4. *Майкут Х. В.* Литовські статути та їх застосування в Україні // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2008. № 2. С. 1–9.
5. *Терлюк І. Я.* Історія українського права від найдавніших часів до XVIII століття: навч. посіб. Львів, 2003. 156 с.
6. *Тетарчук І. В., Дяків Т. Є.* Історія держави і права України: навч. посіб. для підготовки до іспитів. К.: Центр учбової літератури, 2016. 214 с.

М. Г. ПОЛІЩУК

канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

МИРОВА УГОДА В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Важливим для судової практики є визначення порядку та підстав позбавлення мирової угоди юридичної сили. За загальним правилом оспорювання мирової угоди визначається підходом до мирової угоди чи як до акту сторін — договору, як у європейських країнах та США, чи як до акту судової влади, як у країнах ближнього зарубіжжя та Україні. Якщо судову мирову угоду розглядати як договір, який констатує суд (Франція, Італія, США та ін.), тоді мирову угоду можно оспоріти, як здоговір, тобто шляхом пред'явлення позову про визнання його недійсним чи застосування наслідків нікчемного правочину [7]. У випадках, коли законом встановлена необхідність затвердження (визнання за українським законодавством) мирової угоди судом, то оспорюється, як правило, судовий акт, яким вона визнана чи затверджена. Останнім шляхом пішов і український законодавець. Відповідна концепція достатньо чітко відображена у Цивільному процесуальному кодексі.

Мирова угода як спосіб оформлення домовленості про врегулювання спору досить часто використовується в судовій практиці багатьох країн. На Україні таке засіб припинення виробництва судового розгляду цивільних справ передбачається Цивільним процесуальним кодексом України. Одним із головних принципів цивільного процесуального права України є принцип диспозитивності, значенням якого є широке коло правомочностей. Однією з форм прояву принципу диспозитивності є гарантована законом можливість сторін при досягненні домовленості укласти мирову угоду. Здійснення права на укладення мирової угоди є ефективним способом врегулювання

спору та ліквідації правового конфлікту між сторонами матеріального правовідношення. Це нормативне положення слугуватиме уніфікації українського законодавства з законодавством країн ЄС та близького зарубіжжя. Допустимість укладення мирової угоди при заочному розгляді справи є актуальним питанням практики наразі. Можливо, якщо відповідачем до суду надано письмову заяву, в якій викладені умови мирової угоди, це все ж таки можливо. Мирова угода може бути позбавлена юридичної сили лише шляхом скасування ухвали суду, якою вона визнана, за підстав порушення як норм матеріального, так і процесуального права:

• розгляд питання у незаконному складі суду;

• ухвала постановлена чи підписана не тим суддею, який розглядав справу; суд визнав мирову угоду щодо прав та обов'язків будь-яких інших осіб, окрім сторін;

• представник сторони не мав повноважень на вчинення відповідної процесуальної дії;

• судом при визнанні мирової угоди застосовано закон, який не підлягав застосуванню;

• судом була визнана мирова угода, що має ознаки нікчемного правочину.

Наявність ознак заперечного правочину в умовах мирової угоди не є обов'язковою підставою для скасування відповідної ухвали. Мирову угоду можна визначити як цивільний процесуальний акт, яким припиняється цивільно-правовий спір на основі взаємоузгодженої волі сторін шляхом визнання судом.

Інститут мирової угоди також врегульовано цивільним процесуальним законодавством Німеччини. Так, згідно з § 794 (1) ЦПК Німеччини мирова угода є виконавчим документом, а § 160 ЦПК Німеччини визначає, що укладення мирової угоди має зазначатися у протоколі судового засідання, тобто бажання і згода сторін про укладення мирової угоди має бути дослівно занесена до протоколу судового засідання.

Для укладення мирової угоди в цивільному процесі Німеччини між сторонами як учасниками цивільноправового спору, виходячи з § 160 (1), 794 (1) ЦПК Німеччини, а також з правової природи мирової угоди, необхідна наявність таких передумов:

1) дотримання вимог, передбачених цивільним процесуальним правом для вчинення процесуальних дій, а також вимоги, що пред'являються матеріальним правом для укладання цивільно-правової угоди;

2) мирова угода повинна бути укладена в суді під час розгляду спору;

3) мирова угода укладається тільки за згодою сторін;

4) мирова угода може включати лише ту частину предмета спору, щодо якої сторони розпорядилися [13, с. 317].

Отже, в ЦПК Німеччини передбачено занесення умов мирової угоди тільки до протоколу судового засідання без визнання її судом. У зв'язку з правом сторін на укладення мирової угоди зауважимо, що в німецькому цивільному процесі застосовується і право на відкликання мирової угоди сторонами. Виходячи з принципу диспозитивності, відповідно до якого сторони мають право не тільки на можливість укладення мирової угоди, а і її відкликання [14, с. 232], такий досвід був би позитивним і для українського законодавства, тому що на практиці виникають питання, пов'язані з проблемою примусового виконання мирової угоди, оскільки мирова угода не є виконавчим документом, а також у зв'язку із закриттям провадження у разі укладення мирової угоди сторони не можуть звернутися до суду з тотожним позовом.

У Сполучених Штатах і в Україні, мирова угода підлягає поданню до суду з її подальшим там затвердженням. Це робиться для того, що суд, до якого початково звернувся позивач, міг застосувати примус у випадку недотримання такої угоди; крім того, він слідкує за правомірністю її положень. Суд також може потім модифікува-

ти її, якщо необхідно для досягнення справедливості у справі, причому сторона, яка порушила мирову угоду, може бути звинувачена ще й у неповазі до суду, а не лише отримати цивільний позов про порушення такої угоди. Англія і Уельсв Англії та Уельсі, якщо справа вже в суді, за винятком випадку, коли позов повинно бути відхилено відразу, якщо позивач зобов'язується сплатити витрати відповідача, справа, як правило, вирішується сторонами укладенням мирової угоди, підписаної законними представниками обох сторін і затверджена суддею.Ізраїльв Ізраїлі, який відноситься до квазі-загального правової системи, до суду звертаються, зазвичай, з двох причин: (а) тільки шляхом подачі врегулювання суд може тяжущіхся контроль чи суд буде замовити одну або більше сторін оплатити витрати, і (б) мирова угода має юридичну силу судового рішення.Франція стаття 2052 Французького Цивільного кодексу містить норму про те, що мирові угоди мають для сторін силу судового рішення останньої інстанції [3, с. 135]. Так, суд при мировій угоді набуває ряд явних переваг у порівнянні з розглядом справи в судовому засіданні: укладення мирової угоди позбавляє суди від завантаженості; мирова угода повністю ліквідує судовий спір між сторонами і тягне припинення провадження у справі. Як для позивача, так і для відповідача мирову угоду дозволяє: заощадити час, усуваючи можливість виникнення довгих судових позовів; зменшити судові витрати; 53 54 З метою оптимізації національної цивільної процесуальної форми є необхідність закріпити за судом обов'язок сприяти сторонам у врегулюванні спору. При вирішенні цивільних справ мирова угода має переваги перед рішенням суду: у більшому виховному впливі на сторони. Мирова угода у певній мірі знімає тягар відповідальності за вирішення спору з органів правосуддя та перекладає його на сторони, чим досягається підвищення правосвідомості та сумлінності сторін, що впливає на добровільність виконання мирової угоди поряд з рішеннями суду. Укладення мирової угоди сприяє економії часу та матеріальних витрат суду, що також є важливою обставиною. Укладання мирової угоди на практиці можна стикнутися з багатьма проблемами, які вимагають, в першу чергу, нормативного врегулювання у майбутньому та потребують уважності сторін при реалізації наданого їм права; оскільки якщо судове рішення як владний акт містить елемент державного примусу, то мирова угода укладається за взаємною згодою сторін і приводить до бажаного для них результату — розв'язання конфлікту.

Джерела

1. *Ізарова І.* Реформи цивільного процесу в України: новели позовного провадження // Право України. 2017. № 8. С. 33–44.
2. *Опарін К. Г., Атаманчук І. В.* Правова природа мирової угоди в цивільному процесі україни. С. 185.
3. *Соколянський Д. В.* Мирова угода сторін у цивільному судочинстві України: постановка проблеми // Актуальні проблеми держави і права. 2012. № 66. С. 348–353. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_66_52
4. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс України; Кодекс, Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1618-15 (дата звернення:08.09.2020).
5. *Пилехина Е. В.* Мировое соглашение в практике арбитражного суда и суда общей юрисдикции: дис. ... канд. юрид. наук :12.00.15 / Пилехина Елена Викторовна. СПб., 2001. 146 с.
6. *Давыденко Д. Л.* Мировое соглашение как средство внесудебного урегулирования частноправовых споров (по праву России и некоторых зарубежных стран) : автореф. дис.
7. Постанова Касаційного господарського суду у складі Верховного суду від 12.06.2018 у складі №908/1604/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/74691752

8. *Соколянський Д. В.* Мирова угода сторін у цивільному судочинстві України: постановка проблеми // Актуальні проблеми держави і права. 2012. № 66. С. 348–353. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_66_52
9. *Ятченко Є. О.* Укладення мирової угоди під час здійснення судочинства та у виконавчому провадженні // Судова апеляція. 2015, № 4. С. 41–48.

К. Е. КОСЯЧЕНКО
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

В. І. СУСЛОВА
студентка юридичного факультету ДДУВС

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Питання гендерної рівності обговорюється в усіх напрямках суспільної діяльності. Є самим актуальним та розповсюдженим в наш час. Зараз, як ніколи раніше боротьба за рівні права та можливості жінок та чоловіків ведеться найбільш гостро та запекло. Багато науковців та публічних діячів висвітлюють питання гендерної рівності в своїх роботах.

Чому жінка не може бути політичним діячом, а чоловік перукарем? В суспільстві існує безліч нав'язливих стереотипів. При чому більшість з них формується а підсвідомості особи, ще в дитинстві. Існує багато країн в яких суспільство розмежовує жіночу та чоловічу роботу. Хоча це є не правильно. Чому людина не може займатися тією справою яка йому подобається, втілювати в життя свої ідеї та задуми, лише тому, що хтось вважає що займатися цим має лише чоловік або жінка.

У статті 23 Конституції України зазначено: "Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості" [1]. Відповідно до цієї статті кожна людина має право на вільний розвиток, головне, щоб його дії не несли суспільної шкоди.

Гендерні стереотипи в Україні, так само як і в інших країнах, призвели до умовного поділу рику праці на дві частини: для жінок (освіта, культура) для чоловіків (будівництво, армія). Головна різниця між ними полягає у тому, що ринок праці, де більшість становлять жінки, характеризується нижчим статусом і відповідно нижчим рівнем заробітної плати [2].

Це є одним з показників того, що жінки прагнуть бути рівними з чоловіками. Такий умовний поділ праці, призвів до того, що жінки почали займатися чоловічою роботою, задля того щоб забезпечити себе та свою сім'ю. В даний час фінансове положення відіграє значну роль у житті особи. Що також є важливим компонентом, який призвів до боротьби за рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Право (як природне, так і позитивне), своїм змістом і концепцією спрямовується на найвищу цінність — людину. Поняття "людина" є раціональним до поняття "особистість", "індивідуальність", що характеризує насамперед те особливе, специфічне, що відрізняє конкретну людину як індивіда та особливість від усіх інших, включаючи

як природні, тілесні, так і психічні соціальні властивості, як успадковані так і набуті, вироблені в процесі людського розвитку [3].

Рівність людей — це однаковість їх соціальних можливостей не лише у користуванні своїми правами, а й у використанні суспільних обов'язків. Розуміючи закономірну неоднаковість особистісних рис, здібностей та можливостей кожного індивіда, та своєрідність його способу життя, соціальна нерівність, як результат такої несхожості, може бути певним чином пом'якшеною спеціальними державними заходами.

Можна сформувати чотири параметри рівності чоловіків і жінок:

1. Права та свободи людини повинні бути визнаним стандартом у політичній, економічній, соціальній та культурній сферах. Дані стандарти сформульовано у Конституції України та міжнародних документах та підлягають обов'язковому виконанню.

2. Права людини як права жінки. В основі порушення принципу рівності, який передбачений Конституцією України, виступає таке явище як дискримінація, що руйнує основи справедливості, демократії та призводить до порушення жіночих прав.

3. Права, обов'язки та відповідальність є основними складовими елементами правового становища особи у соціумі. Саме вони визначать стандарт рівності у Конституції України та законодавчих актах.

4. Рівні права та свободи є найважливішим елементом гендерної рівності. Вони віддзеркалюють ступінь реалізації та гарантії рівності, які мітяться у Конституції та законах України [4].

Жінки та чоловіки є рівними, але відмінними, і вони рівноправні у своїй відмінності. Їхні відмінності — це особливості тієї чи іншої статі, що повинні бути враховані шляхом надання жінкам і чоловікам особливих груп прав і відповідних механізмів реалізації цих прав. Гендерні відмінності не є перешкодою для рівності, їхнє існування вимагає диференціації законодавства, відбиття їх у спеціальних нормах. Надання жінці особливих прав порівняно з чоловіком і навпаки — чоловікові порівняно з жінкою, повинно мати й вагоме підґрунтя у вигляді об'єктивних соціальних і природних відмінностей [5].

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір [3].

Таким чином гендерна рівність повинна бути присутня в сіх сферах життя. Не зважаючи на те чи ти чоловік чи жінка ти маєш повне право займатися улюбленою для тебе справою. Щоб досягнути гендерної рівності в суспільстві, люди повинно притримуватися правил етики, в деяких діях стримувати себе, бути коректними у ставленні до інших. А насамперед суспільство повинно відійти від нав'язливих стереотипів, щоб по новому поглянути на дії людей та почати сприймати майбутнє.

Джерела

1. Конституція України [Електронний ресурс] // ВВР України. 1996. № 30. С. 141. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005р. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.
3. *Крочук І. М.* Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Львівський державний університет внутрішніх справ // Науковий вісник. Вип. № 4. 2011. С. 464–471.
4. *Івченко Ю. В.* Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.12; Київський національний університет внутрішніх справ. К., 2009. С. 19.

5. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія; за заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко, Я. М. Шевченко та ін. Київ: Юридична думка. 2010. С. 352.

К. Е. КОСЯЧЕНКО
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін ДДУВС

П. В. ШЕВЦОВА
студентка юридичного факультету ДДУВС

НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ПРО ПІДСУДНІСТЬ У ЦИВІЛЬНИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ СПРАВАХ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що в умовах стрімкого реформування системи права України з метою наближення правових інститутів до стандартів європейського співтовариства неможливо не звернути увагу на наслідки порушення правил про підсудність в контексті цивільно-процесуальних справ.

Головним законом України закріплено право кожного громадянина на судовий захист та передбачено, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Законом України "Про судоустрій і статус суддів" окремо визначено, що суди загальної юрисдикції спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення.

Безпосередня реалізація обов'язку держави з питань утвердження та забезпечення прав і свобод людини є можливою лише за умови створення надійної правової бази функціонування кожної державної інституції. Окрему увагу слід звернути на нормативно-правове забезпечення діяльності органів судової влади, бо саме правосуддя є стабільним гарантом захисту прав, свобод та законних інтересів кожного індивіда.

Слід враховувати, що окремим проблемним аспектом обраної тематики є те, що на рівні теоретичних досліджень існує значна кількість прогалин та колізій у визначенні поняття і змісту підсудності, її видів, вимог до формування правил підсудності, особливостей реалізації правил підсудності щодо окремих категорій цивільно-правових спорів тощо.

Зазначена тема знаходить відображення у роботах багатьох іноземних та вітчизняних вчених, серед яких В. Авер'янова, А. Осадчий, В. Стефанюк, Х. Ярмакі, В. Перепелючка, І. Хара, С. Ківалова, В. Бевзенко, І. Бородіна, А. Задорожна, Л. Грось, Г. Осокина, Г. Жилин, М. Рожкова, Н. Єлісєєв, Я. Зейкан, Н. Шумська, Л. Терешкова, І. Ізарова, Л. Панченко та ін.

По-перше, ефективність виконання цивільними судами завдання щодо захисту прав, свобод та інтересів громадян має безпосередню залежність від досконалості процесуальних норм, у тому числі й тих, що визначають правила підсудності справ цивільними судам, тому правила підсудності справ цивільними судам створюють умови для об'єктивного, всебічного, швидкого та якісного вирішення судового спору відповідно до фундаментальних принципів реалізації людиною права на судовий захист.

По-друге, інститут підсудності є невід'ємною частиною кожної процесуальної галузі права та потребує всебічного аналізу. Доцільно почати з визначення того, що саме являє собою цивільна юрисдикція.

Посилаючись на ст. 19, 26–30 ЦПК, цивільна юрисдикція є визначеною законом сукупністю повноважень судів з питань розгляду цивільних справ, віднесених до їх компетенції. Цивільна юрисдикція як визначення сфери судової влади може бути предметною, територіальною і функціональною:

- Предметна юрисдикція визначає повноваження судів по розгляду тих чи інших цивільних справ по суті.
- Територіальна юрисдикція визначає повноваження між судами цивільної юрисдикції по розгляду справ по першій інстанції (підсудність).
- Функціональна юрисдикція визначає повноваження апеляційних та касаційного суду щодо перегляду судових рішень.

Цивільна юрисдикція є розмежуванням компетенції з питань розгляду та вирішення спорів та інших правових питань між судовими та іншими державними органами. Юрисдикція за зв'язком справ є недопустимою, тобто не підлягають об'єднанню в одне провадження вимоги, які випливають з різних правовідносин, що належать до різних юрисдикцій [1].

Реалізація правил про підсудність гарантує швидкий, всебічний і повний розгляд цивільної справи з урахуванням її окремих особливостей та з найменшими затратами. Реалізація принципу рівності всіх громадян перед законом і судом підвищує виховне значення правосуддя, забезпечує реалізацію права сторін на компетентний суд відповідно до конституційних принципів.

Слід докладніше розуміти, що саме являє собою підсудність. Підсудність — це розмежування компетенції між окремими ланками судової системи і між судами однієї ланки щодо розгляду і вирішення підвідомчості їм справ. За чинним законодавством існує два види підсудності – інстанційна та територіальна.

- Інстанційна — це підсудність, яка визначає компетенцію окремих ланок судової системи на підставі виконуваних ними функцій.
- Територіальна підсудність розмежовує компетенцію по розгляду підвідомчих судам справ між однорідними судами.

Підсудність за своєю суттю повинна бути чітко регламентована законом з метою винищення суб'єктивізму посадових осіб під час вирішення питання про те, в який суд потрібно скерувати справу для її розгляду по своїй суті.

Розуміння визначень та категорій з питань цивільно-процесуальної підсудності дозволяє дійти до висновку щодо її важливості та висвітлити питання порушення правил про підсудність та його наслідків.

По-перше, процесуальні наслідки порушення правил підсудності мають пряму залежність від деяких чинників, серед яких:

- суб'єкт, який допустив таке порушення;
- стадія процесу, під час якої виявлено порушення;
- дії відповідача у разі виявлення цього порушення.

Посилаючись на ст. 186 ЦПК, якщо справа не підсудна суду, то це є підставою для відмови у відкритті провадження по справі та поверненні такої заяви її заявнику (особі, що її подала). Порушення в зазначеному випадку заявником правил про підсудність є наслідком недодержання порядку подачі позовної заяви. Така заява повертається позивачеві для подання до належного суду, про що постановляється ухвала, в якій зазначається підстава повернення позовної заяви (заяви) та вказується той суд, куди може звернутися заявник. Через те, що така ухвала перешкоджає здійсненню

права на порушення справи, то вона може бути оскаржена заявником в порядку апеляційного оскарження. Одночасно із ухвалою суду та заявою заявнику повертаються всі додатки, що були ним додані до цієї заяви. Також, якщо непідсудність справи суду була виявлена після відкриття провадження по справі, але до початку її розгляду, суд повинен передати справу разом зі своєю мотивованою ухвалою до належного суду після закінчення строку на її оскарження. Суд, який розглянув справу, не може передати її до іншого суду, якщо порушення правил підсудності виявиться після винесення судового наказу, наприклад, при поданні заяви про його скасування [2].

Отже, ефективність виконання цивільними судами завдання щодо захисту прав, свобод та інтересів громадян має безпосередню залежність від досконалості процесуальних норм, у тому числі й тих, що визначають правила підсудності справ цивільними судам. Наслідки порушення підсудності є важливим аспектом зазначеної тематики. З метою європеїзації поточного законодавства слід звернути увагу на подальше наукове відпрацювання теми дослідження.

Джерела

1. Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276/2015 http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/276/2015
2. Цивільний процесуальний кодекс України № 1618-IV від 18 березня 2004 р. зі змінами та доповненнями http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/1618-15/print

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО, КОНСОЛІДОВАНА ДЕМОКРАТІЯ І ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
д-р наук з держ. упр., доц., зав. кафедри публічного адміністрування МАУП

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Трансформації, спричинені глобалізаційними процесами XXI століття можна трактувати як модернізацію публічного управління, зміцнення демократичного врядування, появу нових форм врядування та діяльності публічних установ, наприклад, мережевої взаємодії установ різних рівнів, посилення можливості участі громадян в управлінні. Для того, щоб краще зрозуміти зміни, які мають місце в публічному управлінні, наростаючі конфлікти, цілі та завдання реформи публічного управління необхідно уміти ідентифікувати, описувати, оцінювати і прогнозувати їхній подальший розвиток, володіти інструментарієм прийняття рішень у сфері публічного управління.

Сучасний світ диктує сучасні форми та формати роботи, методи, підходи до управління, потребу у формуванні нових навичок у публічних управлінців, нових цінностей управління, вироблення нової політики. Так, у світі починають говорити про нову теорію — New Public Governance, в якому уряд виступає в ролі гаранта забезпечення публічного інтересу, а громадяни, так само як і бізнес, неурядові громадські організації, є важливими учасниками у активному вирішенні проблем, які виникають в публічному секторі. Іншою новітньою концепцією є Public Value Management.

Вперше про Public Value згадує американський дослідник Марк Мур. У своїй книзі "Creating Public Value: Strategic Management in Government" (1995 р.) він стверджує, що метою управлінської діяльності в публічному секторі є створення публічних цінностей.

Public Value передбачає нормативний консенсус щодо прав, переваг та привілеїв, на які громадяни повинні (та не повинні) мати право. Це обов'язки громадян перед суспільством, державою та один перед одним, принципи, на яких повинні базуватися уряди та політика. Public Value використовується у приписах, які стосуються змін та покращень у таких сферах публічного сектору, як культура, кримінальне правосуддя, навчання та професійна підготовка, працевлаштування, вища освіта та охорона здоров'я [1]. Причому, держава повинна діяти не механічно, а з урахуванням системи цінностей усіх учасників.

У науковій праці "Public Value Inventory" описуються 72 найголовніші цінності публічного управління, серед яких *результативність, ефективність, саморозвиток працівників, справедливість, однакове ставлення, етична свідомість, чесність, товариськість, порядність, належне робоче середовище, готовність до співпраці, демократія, діалог, людська гідність, неупередженість, інновації, цілісність, законність,*

підзвітність, адаптивність, балансування інтересів, доброзичливість, діловий підхід, колективний пошук, політична стійкість, залучення громадян, конкурентоздатність, неперервність, уважність до громадської думки, моральні норми, нейтральність, відкритість, продуктивність, суспільний інтерес тощо.

Описані цінності вчені об'єднують у групи:

1) цінності, пов'язані із внеском публічного сектору в розвиток суспільства;
2) цінності, пов'язані із трансформацією інтересів у рішення;
3) цінності, пов'язані із взаємозв'язками між публічним управлінням та політиками;
4) цінності, пов'язані із взаємовідношенням між публічним управлінням та його оточенням;
5) цінності, пов'язані із внутрішньоорганізаційними аспектами публічного управління;
6) цінності, пов'язані із поведінкою працівників публічного сектору;
7) цінності, пов'язані із взаємовідносинами між публічним управлінням та громадянами [2].

Сутність Public Value Management полягає в тому, що в умовах демократичного політичного режиму публічне управління повинно базуватися на сукупності цінностей та керуватися ними, як і законами під час здійснення своєї діяльності, а також в тому, що велика роль відводиться залученню громадян до процесу прийняття рішень. Бюрократичні процеси, згідно цього підходу, стають менш важливі.

Public Value Management і є тим шляхом, який вказує на розвиток публічного управління та управлінців, які повинні демонструвати високі морально-етичні цінності, постійно розширювати свої знання та кругозір, вміти працювати в команді, знати як побудувати нетворкінг тощо.

У парадигмі Public Value Management публічні управлінці мають безліч завдань, які, окрім досягнення цільових показників ефективності роботи, в більш широкому плані торкаються таких аспектів як мережеве управління, нетворкінг, створення та підтримка довіри, а також реагування на колективні потреби громадян на додаток до потреб інших учасників процесу. Такі завдання якнайкраще вкладаються в ідею, що в парадигмі Public Value Management основна увага управлінців зміщується від результатів до відносин. В окресленій парадигмі управлінці переслідують великі цілі, не забуваючи й про більш вузькі — якісне та вчасне надання послуг, отримання хороших результатів, створення і підтримка довіри та легітимності. Такі зміни парадигми обумовлюють необхідність змін в моделях підзвітності від вузькопрофільних до використання більш складніших систем.

Public Value Management детермінує більш прагматичний підхід до вибору виконавців з надання публічних послуг створить більше простору для підсилення публічних цінностей. Така радикальна зміна тягне за собою великі, широкомасштабні наслідки для управління публічним сектором та управлінців. В рамках Public Value Management визнається, що діяльність установ взаємопов'язана і взаємозалежна та потребує спільних зусиль для досягнення результатів.

Для вирішення складних проблемних питань публічні лідери повинні мати можливість ініціювати спільні дії не лише всередині своїх установ, а й серед інших зацікавлених сторін, які мають різні конкуруючі погляди. Це означає, що традиційні моделі організаційного лідерства мають обмеження, вони можуть допомогти зробити публічні установи ефективнішими і орієнтованими на потреби споживачів послуг, але цього не достатньо для вирішення проблем фрагментарної участі влади.

Виходячи із вище зазначеного, Public Value Management можна визначити як підхід в публічному управлінні, згідно якого держава формує систему цінностей на довготривалу перспективу та керується ними, як і положеннями нормативно-правових актів у своїй діяльності для забезпечення найкращих результатів. Держава має великий вплив на суспільство, тому публічні управлінці є взірцевим прикладом професіоналізму та високоморальної поведінки, своєю сумлінною діяльністю надихають інших.

Традиційне публічне управління, за яким і досі діє Україна, на фоні розвитку двох інших підходів до управлінської діяльності, виглядає мало ефективним, забюрократизованим, закритим, де лише державні структури мають монополію на прийняття рішень та вироблення публічної політики.

Public Value Management передбачає, що суб'єкти публічного управління здійснюють свою діяльність не лише на підставі нормативно-правових актів та законів, а на основі цінностей, які беззаперечно визнають у своїй діяльності і транслюють на все суспільство.

Джерела

1. Essay: What is Public Value? How Can It Be Created and Sustained (2019), retrieved from: https://www.essaysauce.com/management-essays/what-is-public-value-how-can-it-be-created-sustained/
2. *Bryson John M., Crosby Barbara C., Bloomberg Laura* (2014). Public Value Governance: Moving Beyond Traditional Public Administration and the New Public Management // Public Administration Review, 74 (4), 455–456.

О. В. КАРАГОДІН

канд. наук з держ. упр., доц. кафедри публічного адміністрування

МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Створення сучасної ефективної методології прийняття управлінських рішень в економіці, вироблення економічної політики на макрорівні, а також складових її політик, зокрема структурної, фінансової, податкової, інвестиційної, експортної, неможливе без використання відповідних методів аналізу, передусім моделювання, а також новітніх інформаційних технологій. У загальному вигляді модель політики можна відобразити. Під економічною політикою будемо далі розуміти дії урядових органів згідно з раніше визначеними цілями, напрямами і принципами, що впливають на економічні процеси. Таке визначення передбачає низку обмежень.

По-перше, економічна політика пов'язується не з кожною дією, що впливає на економіку, а тільки з дією через уповноважений орган державногоуправління.

По-друге, економічною політикою передбачаються свідомі і цілеспрямовані дії, що відчутно впливають на економічні процеси.

По-третє, до економічної політики відносять дії органів державного управління, спрямовані на досягнення раніше прийнятих і чітко сформульованих цілей. Якщо

взяти до уваги таке визначення економічної політики, а також широку її інтерпретацію на макрорівні, розробку останньої можна схематично поділити на взаємопов'язані етапи:

• визначення головних цілей політики, їх пріоритетів, які випливають з довгострокових стратегічних напрямів і поточного діагностування;

• з'ясування умов, за яких буде реалізовуватися політика;

• формулювання проміжних цілей, що випливають з головних з урахуванням умов їх реалізації;

• розроблення проблемних завдань та визначення їх послідовності для реалізації накресленої економічної політики;

• визначення складних і простих (термінальних) політик, необхідних для реалізації цілей в очікуваних умовах і з урахуванням прийнятих основ дій;

• вибір відповідних інструментів і дій у межах кожної з обраних політик;

• діагностування та ідентифікація проблемних ситуацій.

Цей процес є ітераційним. За його основу можна взяти попередні розробки кожного з етапів. Далі положення і гіпотези можна коригувати і перевіряти шляхом відповідного аналізу. Економіко-математичне моделювання трактується як один з аналітичних інструментів, що сприяє як формуванню, так і верифікації положень вищенаведених етапів. Моделювання є також інструментом дослідження остаточно сформованої політики. Побудову і використання моделей для вирішення сформульованих вище завдань будемо називати моделюванням економічної політики на макрорівні. Прийняття рішень в економіці залежить від багатьох факторів і є винятково складним, оскільки одночасно необхідно прагнути досягти численних суперечливих цілей, наприклад забезпечити стимулювання виробництва за рахунок скорочення податків і одночасно мінімізувати дефіцит державного бюджету. Якщо скорочення податків приведе до зростання національного доходу, то надходження у бюджет можуть бути більшими, ніж у випадку, коли великі податки не сприяють зростанню виробництва і гальмують збільшення національного доходу. Ще складнішим є вибір таких управлінських впливів у економіці (рівень і структура податків, рівень урядових витрат, монетарна політика та ін.), щоб одночасно забезпечити високий рівень національного доходу, задані діапазони зміни ставки відсотка і обмінного курсу та звести до нуля дефіцит державного бюджету. Останнє завдання може бути не під силу навіть фахівцям високої кваліфікації, якщо вони будуть застосовувати тільки свої знання, досвід і аналітичні здібності, не використовуючи комп'ютери та моделювання з їх допомогою різних варіантів наслідків рішень, що приймаються. До того ж прогнозно-аналітичні макроекономічні та структурні дослідження потребують багатоваріантних розрахунків. Моделі дають змогу враховувати при аналізі значно більше економічних явищ і особливостей, ніж при звичайному якісному аналізі, а також генерувати нову інформацію, невідому апріорі. Формалізм конструкцій моделей вимагає чіткого уточнення положень і гіпотез, які покладені в основу аналізу. Це має важливе значення для верифікації їх результатів, а також розуміння й удосконалення аналітичного процесу.

Власне кажучи, кожне розуміння економіки спирається на якусь модель. Особливо корисним економіко-математичне моделювання може бути в дослідженнях, пов'язаних з етапами діагностування, визначення цілей, а також вибору інструментів і дій. На етапі діагностування істотним є розпізнавання способу функціонування, а також становища економіки. Для цього стануть у пригоді моделі, що описують поведінку економіки (далі такі моделі називатимемо поведінськими). Вони орієнтовані на з'ясування способу функціонування економіки в причинно-наслідкових катего-

ріях зв'язків: зміна впливу — реакція. Такі моделі дуже корисні в разі використання неповної статистичної інформації. Оцінювання відсутніх у статистиці параметрів, що відображають важливі економічні явища, є добуванням нової інформації. Прогнозні моделі формують достовірні прогнози за умови, що шляхом економетричних методів здійснене адекватне розпізнавання структури залежностей і оцінювання їх параметрів, а також що це розпізнавання і оцінювання, засновані на тенденціях розвитку економіки в минулому, можна беззастережно переносити в майбутнє. При виборі економічних інструментів впливу слід використовувати переважно поведінські моделі, що містять залежності між цими інструментами і формуванням економічних процесів. Проте з'ясування способу функціонування економіки (опис існуючих або майбутніх реакцій економічних суб'єктів) є надзвичайно складним. Його відповідність реальності на сьогодні неможливо встановити з допомогою жодної з відомих економічних теорій і найбільш досконалих статистичних тестів.

Офіційна статистика дає більш-менш повні дані про становище економіки за минулий період. Проте при побудові і використанні моделей виникають істотні інформаційні бар'єри, до яких можна віднести:

- відсутність даних про деякі явища;
- неповні характеристики окремих економічних процесів;
- помилки в статистичних даних;
- неузгодженість статистичних даних для економіки у цілому та для її галузей і секторів;
- відсутність єдиного джерела даних (інформації).

У зв'язку із цим недостатньо тільки зібрати вихідні дані; їх необхідно обробити. Таким чином, формуються вхідні дані, які недоступні в статистиці, наприклад параметри функцій, що використовуються в моделях. Отже, йдеться про формування не тільки вихідних, а й вхідних даних.

Джерела

1. *Амосов О.* Мотиваційні аспекти прийняття та реалізації державно-управлінських рішень / О. Амосов, А. Дєгтяр // Управління сучасним містом. 2002. № 1–3 (5). С. 28–33.
2. *Арсеньев М. Н.* Принятие решений. Интегрированные интеллектуальные системы : учеб. пособие для вузов / М. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. К. Давыдова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 270 с.
3. *Атаманчук Г. В.* Государственное управление: организационно-функциональные вопросы. М. : ОАО "НПО "Экономика", 2000. 302 с.

Л. М. ТИМЧЕНКО
канд. юрид. наук, ст. викладач, ДДУВС

В. О. КЛЬОВА
студентка юридичного факультету ДДУВС

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ: ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ОСОБЛИВОСТІ

Зовнішньоекономічна діяльність є надзвичайно важливим чинником економічного та гуманітарного розвитку України. А також, міжнародне економічне співробітництво є одним із головних факторів впливу на рівень розвитку економіки кожної країни. З огляду на важливість цього інституту йому приділено велику увагу в науковій літературі, в тому числі і юридичній [4, с. 174].

Дослідження проблем розвитку зовнішньоекономічної діяльності знайшли своє віддзеркалення у наукових працях таких відомих науковців, як: А. Баскакова, О. Вінника, Л. Головко, О. Гребельника, Л. Дідківської, О. Зайчука, Л. Пісьмаченко, В. Покровської, Л. Швайка, Ю. Шемчушенка та ін. Проте дане питання залишається дискусійним, що і відзначає актуальність обраної теми.

Варто зазначити, що поняття зовнішньоекономічна діяльність регламентоване Законом України "Про зовнішньоекономічну діяльність", а саме ст. 2, де зазначено, що зовнішньоекономічна діяльність — діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, а також діяльність державних замовників з оборонного замовлення у випадках, визначених законами України, побудована на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [1].

Відповідно до цього, Васюренко В. О. зазначає, що подане визначення не висвітлює конкретні напрями такої діяльності. Більш того, розкриття зовнішньоекономічної діяльності визначається через поняття "господарська діяльність", під якою розуміється будь-яка діяльність, в тому числі підприємницька, пов'язана з виробництвом і обміном матеріальних та нематеріальних благ, що виступають у формі товару. Втім надалі у Законі "Про зовнішньоекономічну діяльність" надаються окремі види зовнішньоекономічної діяльності, які хоча й розкривають її досить змістовно, але все одно не визначають остаточно її сутності. Такий висновок грунтується на тому, що досить ґрунтовно насамперед визначається перелік відповідних різновидів діяльності з погляду юридичних основ їх проведення, більшість з яких все ж таки має спільні сутнісні ознаки економічного характеру [2, с. 215].

У науковій літературі є безліч визначень зовнішньоекономічної діяльності. Як кажуть, скільки науковців, стільки й думок. Тому, на нашу думку, найбільш ґрунтовним є визначення саме Гребельника О., який зазначає, зо зовнішньоекономічна діяльність це певна діяльність суб'єктів господарської діяльності як українців так і іноземних суб'єктів даної діяльності, що побудована на економічних відносинах між ними, та має місце як в Україні та і за її межами.

Щодо основних особливостей, то проаналізувавши усі наукові джерела, можна визначити, що зовнішньоекономічна діяльність виражається у тому, що вона є:

- Важливою умовою зростання економічного розвитку країни;
- Це не менш важливий спосіб включення економіки будь-якої країни до системи світового господарства;
- Це така діяльність, що побудована на відносинах між її суб'єктами, що знаходяться під юрисдикцією різних держав;
- Може здійснюватись як на території України так і за її межами.

Також, для з'ясування основних характеристик, ми можемо сказати, що зовнішньоекономічна діяльність спрямована на:

- сприяння вирівнювання темпів економічного розвитку;
- порівнянність витрат виробництва на національному та світовому рівня;
- реалізацію переваг міжнародного поділу праці, що сприяє зростанню ефективності національних економік.

Зовнішньоекономічна діяльність реалізується як на рівні держави або так званому макроекономічному рівні діяльності, так і на рівні окремих господарюючих суб'єктів — мікроекономічному рівні діяльності. У першому випадку зовнішньоекономічна діяльність держави спрямована на встановлення міждержавних основ співробітництва, створення правових, торговельних і політичних механізмів, що стимулюють розвиток і підвищення ефективності зовнішньоекономічних зв'язків. Суб'єктами макроекономічного рівня є Україна, як держава, в особі її повноважених органів у межах їх компетенції, а також недержавні органи управління. Раціональна зовнішньоекономічна політика держави може призвести до підвищення темпів зростання національного доходу, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення концентрації виробництва та ефективності капітальних вкладень [3, с. 184].

Отже, відповідно до проведеного нами аналізу, ми можемо констатувати, що зовнішньоекономічній дяльності приділено велику увагу як в науковій літературі, так і в правовій. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності сприяє використанню привілеїв міжнародної кооперації виробництва та свободі в прийманні рішень для здійснення своїх певних завдань.

Джерела

1. Закон України "Про зовнішньоекономічні діяльність" // Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 29. Ст. 377.
2. *Васюренко В. О.* Теоретичні узагальнення щодо розуміння сутності поняття "зовнішньоекономічна діяльність підприємства" // Механізм регулювання економіки. 2008. № 2. С. 214–220.
3. *Новіков О. Є., Садрідінов Т. Ш.* Систематизація наукових поглядів щодо визначення сутності терміна "зовнішньоекономічна діяльність" // Вісник Хмельницького національного університету. 2014. № 2. Т. 2. С. 183–186.
4. *Петрина В. Н.* Зовнішньоекономічна діяльність як предмет правового регулювання // Часопис Київського університету права. 2014. № 1. С. 174–179.

І. А. ХРАБАН
д-р політ. наук, проф.,
проф. кафедри міжнародних відносин та організації туристичної діяльності МАУП

АКТИВІЗАЦІЯ ОБОРОННИХ ЗУСИЛЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Після розпаду СРСР, розпуску Організації Варшавського Договору і, незважаючи на деяку активізацію оборонних програм у рамках Спільної політики безпеки та оборони Європейського Союзу (СПБО ЄС) після балканської кризи 1990-х років, можна було констатувати, що трансатлантичне партнерство залишається основним принципом західноєвропейської зовнішньої політики. Спостерігається очевидна нездатність європейських країн успішно вирішувати тактичні завдання, без яких неможливо досягти цієї спільної стратегічної мети: вирішити свої соціально-економічні питання; витратити відповідні кошти на фінансове забезпечення СПБО ЄС; відмовитись від постійних сподівань на НАТО і на присутність американських військ в Європі для гарантування своєї власної безпеки.

Такі лідери європейських країн, як Франції — Е. Макрон та Німеччини — А. Меркель мають думки, що Європа вже не може повністю покладатися на Сполучені Штати, і тому повинна брати більше відповідальності на себе [1]. В інтерв'ю, опублікованому в "Economist" в листопаді 2019 року, Е. Макрон здивував усіх, коли назвав НАТО "Braindead" (мертвий мозок). Він також додав, що "нестабільність нашого американського партнера і зростання напруженості привели до того, що ідея європейської оборони поступово активізується" [2]. У минулому, лише меншина в Європі наполягала на оборонному співробітництві ЄС, щоб підірвати центральність НАТО в європейській безпеці. Тепер, коли це зробив сам президент США, європейським лідерам стало важко не звертати увагу на ЄС, щоб зробити більше для захисту континенту. Тому, можливо, не дивно, що деякі впливові європейські діячі закликали Європу розвивати більшу незалежність від Вашингтона.

В НАТО існує невизначеність щодо майбутньої ролі США як джерела ідей, лідерства та військової сили. Це не обов'язково те саме, що вихід США з Альянсу, але, скоріше, свідчить про змінений, вибірковий спосіб лідерства з одного боку та більш неохоча участь у повсякденному житті НАТО — з іншого.

Не маючи рішення щодо всеосяжної трансатлантичної регуляторної розбіжності та впливу європейських союзників на обмежену політику США, НАТО, швидше за все, зіткнеться з більш тривалою фазою відносної напруженості. Якщо Сполучені Штати в цілому ставлять під сумнів політичну цінність альянсів і віддають перевагу одностороннім підходам, якщо вони відчувають себе менш пов'язаними з угодами, виявляють меншу готовність до компромісів, практикують вибіркове керівництво і, як правило, надають меншу вагу партнерству з питань безпеки з Європою, то це підриває політичну складову системи безпеки.

Зауважимо також, що столиці країн ЄС не обов'язково керуються однією єдиною мотивацією. У Франції багато хто з політиків вже давно вірять у зменшення європейської оборонної залежності від Сполучених Штатів. Проте оборонна установа в Парижі більше переймається розширенням європейських оборонних можливостей і співпрацюватиме зі Сполученими Штатами, якщо це буде потрібно. У складних

ситуаціях ухвалення рішень в ЄС не є незвичним, що столиці європейських держав можуть одночасно надсилати суперечливі сигнали та отримувати різні результати.

Іншими словами, хоча країни-члени в цілому погоджуються з широкою метою європейської оборонної інтеграції, однак спостерігається значно менше єдності щодо напряму європейської оборонно-промислової політики. Важливість цього питання не можна перевищувати. Основний виклик, який стоїть перед європейським ринком оборони, — добре відомий і пов'язаний з грубою роздробленістю та неефективністю. Крім того, багато європейських країн продовжують обмежувати свої оборонні витрати. Військові дослідження та розробки сконцентровані у невеликій кількості країн-членів. Більшість країн НАТО ще далекі від виконання мети витратити 20 % своїх оборонних бюджетів на інвестиції в нове обладнання та науково-дослідні роботи.

Нарешті, хоча Європі потрібно об'єднати свої закупівлі та виробництво товарів оборонного призначення, деякі країни в ЄС обговорюють європейське оборонне співробітництво з метою протекціоністських цілей, щоб відхиляти замовлення на оборону від американських компаній та звертатися до європейської промисловості. Ця тенденція найбільш помітна в європейських країнах із значною та частково державною вітчизняною оборонною промисловістю, наприклад: у Франції та Італії. Сама Європейська комісія прагне сприяти зміцненню європейської оборонної промислової бази. Договір ЄС не дає Комісії мандат догляду за оборонними можливостями; скоріше, це має більш вузьку мету — процвітання та автономію для оборонних компаній ЄС.

Разом з тим співробітництво в галузі безпеки та оборони стало більш важливим елементом загальної політичної мети сприяння європейській інтеграції як шляху посилення згуртованості ЄС. На короткий період після кризи єврозони, міграційної кризи та Brexit саме існування ЄС підвергнулося загрозі. Деякі проєвропейські лідери бачили в співробітництві з питань безпеки та оборони можливість продемонструвати, що європейський проект живий і здоровий, та відштовхуватися від противників. Оборона виділяється, як рідкісний приклад більш глибокої інтеграції в той час, коли європейський проект зупинявся або гальмувався у зв'язку з декількома ключовими сферами. Прогрес у галузі захисту безпеки також дозволив лідерам ЄС протистояти євроскептичній спільноті про те, що ЄС перестав дбати про турботи виборців. Оборона залишається популярною серед громадян ЄС [3].

Підтверджуючи той факт, що європейська інтеграційна політика може розвиватися у сфері безпеки та оборони, слід підкреслити — в останні два роки в ЄС було запущені дві нові ініціативи: Постійне структурне співробітництво у цій сфері (Permanent structured cooperation — PESCO) та Європейська ініціатива втручання (European Intervention Initiative — EI 2), проекти двох найбільших промоутерів ідеї європейської оборони Німеччини та Франції.

Першу програму за погодження Європейської ради ЄС реалізовує з 23 червня 2017 року. PESCO — це програма держав-членів ЄС, що має на меті тіснішу співпрацю у сфері безпеки та оборони.

Держави, чий військовий потенціал більший ніж у решти членів та які готові взяти більші зобов'язання, можуть встановити такий формат співпраці (у теперішній час у ній беруть участь 25 із 27 держав – членів ЄС). Це амбітний, зобов'язуючий та інклюзивний проект, який пропонує надійну та обов'язкову до виконання законодавчу базу в інституційних рамках ЄС для забезпечення безпеки і оборони території ЄС та його громадян. При цьому участь у проекті є добровільною.

Що ж до європейської ініціативи втручання (EI 2), то це спільний військовий проект між 10 європейськими країнами, створений поза ЄС і НАТО (!). На нинішній час до нього входять Франція, Німеччина, Данія, Бельгія, Нідерланди, Іспанія,

Естонія, Португалія, Велика Британія та Фінляндія. Їхні сукупні оборонні спроможності становлять 4/5 спільних видатків на оборону держав-членів ЄС. Створений у липні 2018 року, за ініціативи президента Е. Макрона, проект передбачає розбудову автономних європейських збройних сил і не обмежується державами – членами ЄС.

Джерела

1. *Chrisafis A.* Europe Can No Longer Rely on US for Security, Says Emmanuel Macron. URL: https://www.theguardian.com/world/2018/aug /27/europe-can-no-longer-rely-on-us-for-security-says-emmanuel-macron; Merkel: Europe Can No Longer Rely on US to 'Protect' It. 2018 URL: https://www.euractiv.com/section/future-eu/news/merkel-europe-can-no-longer-rely-on-us-to-protect-it (дата звернення 16.02.2021).
2. Emmanuel Macron in His Own Words. URL: https://www. economist.com/europe/2019/11/07/emmanuel-macron-in-his-own-words-english (дата звернення 16.02.2021).
3. Public Opinion. European Commission, n.d. URL: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/WhatsNew/index. (дата звернення 22.02.2020).

М. М. ГРОМ

магістрантка ІІ курсу, НН ІМВСН МАУП

І. А. ХРАБАН

наук. керівник, д-р політ. наук, НН ІМВСН

БЕЗПЕКА ТА ОБОРОНА КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ФОНД МИРУ

Спільна політика безпеки та оборони — СПБО (раніше відома як Європейська політика безпеки та оборони — ЄПБО) була започаткована в Кельнській європейській раді в червні 1999 року як невід'ємна частина Спільної зовнішньої політики та політики безпеки Союзу (СЗППБ) [1].

У розвитку спільної політики безпеки і оборони можна виділити такі етапи:

- підписання Маастрихтського (відомий як договір про Європейський Союз (ДЄС), був підписаний 7 лютого 1992 року в місті Маастрихт, Нідерланди, між членами Європейської спільноти та набрав чинності 1 листопада 1993 р. Це привело до утворення Європейського Союзу. Договір став результатом окремих консультацій стосовно політичного і валютного союзів)[2] і Амстердамського договорів (ніс істотні зміни в договір про ЄС, котрий був підписаний в Маастрихті у 1992 році. Чітко прописані умови вступу до Європейського союзу, включена Шенгенська угода)[3];
- заява про намір ЄС сформувати ЄПБО (1998–2002 роки), в Сен-Мало, а також рішення, прийняті на самітах в Кельні, Гельсінкі, Ніцці, Лакені;
- домовленості "Берлін плюс" (березень 2003 року). Рада Європи прийняла першу Європейську стратегію безпеки (грудень 2003 року);
- Лісабонський договір (1 грудня 2009 р). В його рамках Європейський Союз намагається адекватно реагувати на деякі нові виклики, що виникають в процесі глобалізації, формуючи європейську ідентичність [4];

- PESCO — це програма держав – членів ЄС, про максимально тісну співпрацю у сфері безпеки та оборони з 23 червня 2017 року. Амбітний та інклюзивний проект, який пропонує обов'язкову та виконавчу законодавчу базу в інституційних рамках ЄС для забезпечення безпеки й оборони території ЄС та його громадян. При цьому участь у проекті є добровільною [5].

Євросоюз завжди намагався створити стійкий фундамент для оборони і безпеки країн — членів ЄС. Якщо спочатку питання тісної інтеграції в сфері безпеки і оборони здавалося неможливим, то тепер країни-члени поставилися до цього питання з великою відповідальністю.

Щоб добитися стійкого миру потрібно інвестувати в міжнародну стабільність та безпеку. ЄС має бажання і правильні фінансові інструменти для цього. Нині ЄС оснащений новим фінансовим інструментом, який охоплюватиме всі його зовнішні дії, що мають військові або оборонні наслідки в рамках Спільної зовнішньої політики та політики безпеки (СЗППБ).

22 березня 2021 року Рада прийняла рішення про заснування Європейського фонду миру, позабюджетного фонду на суму близько 5 млрд євро на період 2021–2027 рр., який фінансуватиметься за рахунок внесків країн — членів ЄС [4].

Коротка характеристика ЄФМ :

1. ЄФМ фінансуватиме зовнішні дії, що мають військові або оборонні наслідки, і дозволить ЄС допомагати країнам-партнерам у військових операціях з підтримки миру.
2. ЄФМ буде запобігати конфліктам, зберігати мир та зміцнювати міжнародну безпеку та стабільність.
3. ЄФМ діятиме через місії та операції у країнах перебування та допомогу, яка може включати постачання: військова та оборонна техніка, інфраструктура, технічна підтримка.

Цей механізм дозволить ЄС вперше доповнити діяльність місій та операцій Спільної політики безпеки та оборони (СПБО) у країнах перебування за допомогою заходів допомоги. Ці заходи можуть включати постачання військового та оборонного обладнання, інфраструктури або допомоги на прохання третіх країн або регіональних чи міжнародних організацій. Заходи допомоги будуть закладені у чітку та послідовну політичну стратегію та супроводжуватимуться ретельною оцінкою ризиків та суворими гарантіями.

Кінцевою метою Європейського фонду миру є посилення здатності ЄС запобігати конфліктам, зберігати мир та зміцнювати міжнародну стабільність та безпеку. Фонд зробить це, даючи змогу ЄС краще допомагати країнам-партнерам, або підтримуючи їх операції з підтримання миру, або сприяючи підвищенню спроможності своїх збройних сил забезпечувати мир і безпеку на своїй національній території, а також шляхом ширших дій військового/оборонного характеру на підтримку цілей (СЗППБ).

Новий механізм є частиною комплексного підходу ЄС до фінансування зовнішніх дій, метою якого є формування послідовної та всебічної політики безпеки ЄС та створення синергії з іншими політиками та інструментами, такими як Інструмент сусідства, розвитку та міжнародного співробітництва (NDICI–Global Europe), включаючи її зміцнення потенціалу в галузі безпеки та розвитку.

Починаючи з 2004 року участь ЄС у військових місіях та операціях СПБО фінансується за допомогою механізму ATHENA. Це буде замінено Європейським фондом миру, який розширить обсяг загальних витрат, тим самим даючи можливість більш швидке розгортання та покращену гнучкість та передбачуваність. Оперативна частина ЄФМ залишатиметься частиною Ради [4].

До цього часу підтримка ЄС могла надаватися лише операціям з підтримання миру під керівництвом Африки — тобто операціям, очолюваним Африканським союзом або африканськими регіональними організаціями. Цього вдалося досягти за допомогою Африканського фонду миру (AFP). Європейський Фонд Миру подолає цей недолік та розширить географічний обсяг втручання ЄС, оскільки ЄС тепер зможе брати участь у фінансуванні військових операцій з підтримки миру та заходів допомоги партнерам у будь-якій точці світу.

Джерела

1. Common Security and Defence Policy EUISStudies: https://web.archive.org/web/20110618074230/http://www.iss.europa.eu/research-areas/security-defence-policy/
2. *Мінгазутдінов І. О.* Амстердамський договір 1997 // Українська дипломатична енциклопедія: у 2 т. / Редкол.: Л. В. Губерський (голова) та ін. К: Знання України, 2004 Т. 1. 760 с.
3. *Шинкаренко Т.* Маастрихтський договір // Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. К.: Парламентське вид-во, 2011. С. 414.
4. Шамраєва В. (2020). Політика безпеки та оборони ЄС: еволюція формування // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія "Право", (29), 369–377.
5. *Храбан І. А., Палесика В. І.* Активізація оборонних зусиль Європейського Союзу на теренах сьогодення // Вісник воєнної розвідки: науковий збірник. 2020. № 61. 73–78. http://nfv.ukrintei.ua/
4. European Council Council of the European Union/ European Union, 2021: http://europa.eu/!PX77Vt

Л. П. ЧЕРВІНСЬКА

д-р екон. наук, проф., ННІМУФ МАУП

ПОКОЛІННЯ НОВОГО ФОРМАТУ: ОРІЄНТИРИ, МОТИВИ, СТИМУЛИ

Теорію поколінь загальної моделі поведінки людей вперше сформулювали американські вчені В. Штраус і Н. Хоув, означивши: післявоєнне покоління (бебі-бумери), покоління X, Y, Z, які періодично формуються кожні 20–22 роки, відрізняються ознаками цінностей, пріоритетів, ментальністю, професійними орієнтирами тощо. Наукові дослідження свідчать, що покоління Y (міленіали, народжені в 1981–1995 рр.) найактивніше представлене на ринку праці, меншу частку становить покоління X (1961–1981 рр.) та покоління Z (народжені після 1995 р.). Зважаючи на пріоритет меліоналів, (складають 32,8 % населення землі), згідно дослідження EY, до 2025 року вони займуть 75 % робочих місць у світі. Міленіали є першими представниками дійсно цифрового покоління, їх кількість щороку збільшується. Також на підході новітнє покоління Z і Альфа (2011–2025 роки народження) [1; 2]. Найближчим часом інтернет-покоління Z і міленіали будуть грати головну роль в розвитку економіки. У даному випадку уваги заслуговує питання їх мотиваційних орієнтацій. Для України це є дуже актуальним, адже представники нових поколінь мають найбільшу цінність для майбутнього ринку праці, але й вони найбільш схильні до міграційних процесів. І хоча в Україні меліонали складають близько 20 %, однак саме на

них переважно орієнтується вітчизняний попит, це найактивніша і найосвіченіше частина сучасного суспільства, так звані діти 3-го тисячоліття.

Міленіали — покоління технологій, народжене зі смартфонами, інтернет-джерела та соціальні мережі змушують їх опікуватись оточенням, що зумовило певну їх егоїстичність, інфантилізм і залежність від зовнішньої оцінки. Особливою рисою міленіалів є турбота про соціальні цінності і завдяки технічній обізнаності, вони легко орієнтуються в тому наскільки компанії їх дотримується. Орієнтовані на покращення суспільного життя, вони не хочуть мати справу з компаніями, які не дбають про довкілля і населення. Як показало опитування Deliotte, 70 % міленіалів, при працевлаштуванні до певної компанії, брали до уваги її внесок у соціальну відповідальність [3; 4]. Так як це покоління складатиме більшу частину трудового потенціалу, то поширення КСВ перестає бути питанням залучення найкращих працівників і набуває значення бізнес-атрибуту. Міленіали хочуть не лише користуватися програмами КСВ, а й особисто приймати в них участь. Отже, лише соціально відповідальні організації можуть очікувати на лояльність нового формату покоління. Так як утримати людей стає складніше, бізнесу треба бути соціально орієнтованим, щоб не втратити лояльність свого персоналу.

В Україні покоління міленіалів застало кардинальну зміну моделі розвитку країни, стало свідком швидких технологічних змін, цифровізації економіки. Отже, їх мотиваційні орієнтири специфічні. Переживши різкі зміни, вони не довіряють плануванню і довгостроковим цілям, але для них важливими є короткострокові цілі, вони цінують новий досвід, емоції, свободу, комфорт. Міленіали мають свої специфічні очікування від роботи. Оскільки це покоління любить свободу, йому важливо мати гнучкий графік.

Кар'єрні цілі міленіалів полягають не в тому, щоб зайняти високу посаду або багато заробляти, а в тому, щоб знайти професію, яка буде важливою для суспільства та буде для них цікавою. Для забезпечнння таких побажань важливо, щоб в компанії була приваблива корпоративна культура, місія та цінності, які співпадають з їх особистими прагненнями. Враховуючи, що молодші міленіали працюють із смартфонами майже від народження, організації повинні знайти спосіб, як використати це на свою користь, впроваджувати зворотне менторство. Міленіали можуть консультувати працівників інших поколінь на тему технологій і соціальних медіа, можуть оцінити, наскільки той чи інший пристрій буде проявляти себе в роботі. У цьому контексті важливі стосунки між міленіалами і бебі-бумерами. В ідеальному варіанті — покоління Х навчає міленіалів особливостям роботи організації, а міленіали — як досягти успіху при використанні технологій. Нове покоління не пристосовується до технологій — воно їх створює, ґаджети і вивчення нових систем, як правило, засвоюються швидко й інтуїтивно. Навіть досягаючи серйозних успіхів, міленіали ніколи не припиняють думати про більше. Їм необхідно брати участь у цікавих проєктах, які їх розвивають, дають результати, підтверджують цінність роботи. Вони хочуть спілкуватися з керівниками без ієрархій, обмежень і правил, прагнуть бути з ними на рівних.

Молоді міленіали більш ніж попередні покоління сконцентровані на кар'єрі та професійному розвитку [3]. Організаціям при наймі молодого міленіала, варто використовувати інші підходи, ніж традиційно. Менеджери повинні закладати до їх завдань виклики, які потребують нових навичок. Це може бути досягнуто завдяки долученню до нових проєктів або нових позицій у проєкті, які будуть їх особливо мотивувати. Для мелiоналів політика винагороди в компанії повинна бути прозорою, чесною і зрозумілою, вони хочуть знати про неї з самого початку, тому менеджери повинні чітко і прозоро роз'яснювати політику винагород.

Для меліоналів важливо знати, що вони мають значимість для компанії, вони хочуть відчувати, що роблять щось особливе, а утримувати їх тільки економічними чинниками стає неефективно, матеріальні стимули для них мають меншу значимість, ніж для людей інших поколінь. Поки люди інших поколінь прагнуть отримати високу посаду і керувати людьми, міленалів, як правило, цікавлять вони самі і важливе значення має визнання, для них варто розробляти програми винагород, зокрема, таких як: ланчі, коуч-сесії, додаткові вихідні тощо.

Майже жодна з робіт ринку праці, не може повністю задовольнити запити міленіала. У звязку з цим серед представників цього покоління різко збільшився відсоток самозайнятих осіб, зріс рівень підприємницької активності, а сумісництво, по суті, визнали новою нормою працевлаштування. 67 % міленіалів планують почати свій бізнес. Результати дослідження 2019 Deloitte Global Millennial Survey показали, що компанії повинні підтримувати різноманітність у всіх її проявах задля збереження лояльності нових працівників [3]. Останнє стосується корпоративної культури, характеру роботи, розширення можливостей альтернативної зайнятості персоналу.

Стрімкий розвиток технологій здійснює помітний вплив на ринок праці. Представники поколінь Y та Z усвідомлюють необхідність професійного розвитку та підвищення кваліфікації. 70 % із них переконані, що недостатньо володіють знаннями і навичками для подальшого професійного розвитку. Водночас 30 % міленіалів вважають, що саме бізнес несе відповідальність за підготовку співробітників до нових умов. Однак, з іншого боку, технології збільшують можливості співробітників, розширюють можливості їх працевлаштування. Понад 80 % представників нових поколінь готові до роботи в межах альтернативних форм зайнятості: фріланс, гіг-зайнятість, вбачаючи в цьому можливість отримання кращих винагород, самостійності у визначенні графіка роботи і балансування між роботою і особистим життям.

На ринок праці починає виходити покоління Z, для нього так як і для міленіалів важливо мати гнучкий графік, що також означає їх готовність при потребі працювати будь-який час і за будь-яких умов. Трудові орієнтири Z-покоління передбачають поліпшення навколишнього світу і для них важливо, щоб їхня праця була масштабною, пов'язувалась із соціальними проєктами, ООН, екологією, новими технологіями, штучним інтелектом. Проблемним питанням представників Z є те, що їм важко зосередитись на чомусь одному, вони дуже активні і хочуть приймати участь у виконанні різних завдань. Тому керівництво організацій повинно допомогти та навчати такого працівників розставляти пріоритети і доводити розпочаті справи до кінця. На Z-покоління неможливо впливати примусом чи залякуванням, для них важлива саме позитивна мотивація, зокрема, не страх втрати роботу, а скажімо, можливість пропонувати та впроваджувати власні ідеї.

Поколінню Z слідує покоління Альфа, їх особливості вже варто відстежувати, щоб бути готовими до стимулювання такого персоналу. За прогнозами, це буде найосвіченіше та найбагатше покоління історії людства, яке розмірковує над питаннями рівності людей, зміни клімату, раціонального споживання, сталого розвитку.

Оскільки представники нового покоління змінюють усі канони класичного підходу до управління персоналом, важливо, щоб їх робота була доповненням їх особистості. А компаніям доцільно проявляти гнучкість: сприймати новий спосіб мислення, широко демонструвати соціально-відповідальну поведінку, формувати корпоративну культуру, яка б підтримувала культурне різноманіття, визнання, розвиток та можливості альтернативної зайнятості нового формату персоналу.

Джерела

1. *Денисенко М. П., Давиденко Н. В.* Теорія поколінь та який її вплив на сучасний бізнес // Економіка та держава, № 1/2020. С. 46–49.
2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://nv.ua/ukr/biz/experts/nedovira-tariznomanitnist-yak-pracyuvati-z-milenialami-doslidzhennya-deloitte-50057344
3. Центр європейських економічних досліджень [Електронний ресурс]. Режим доступу: https:// www.zew.de/en/
4. *Червінська Л. П., Базилюк Б. Г.* Управління персоналом в контексті соціальної відповідальності бізнесу: монографія. К., 2018. КНЕУ. 220 с.

О. Ф. КАРАКАСІДІ
канд. наук з держ. упр., ОІ МАУП, м. Одеса

О. А. ЗОЛОТАРЬОВА
доц., ОІ МАУП, м. Одеса

МАЙБУТНЄ УКРАЇНИ ОЧИМА СТУДЕНТІВ

У рік 30-річчя незалежності України важливим вважаємо погляд молоді на майбутнє. Категорія молоді в Україні визначається, як правило, межами 14–35 років і налічує близько 12 мільйонів людей [3]. Молодь — це сьогодення, від якого залежить наше майбутнє та майбутнє нашої держави. Багато що залежить від настрою молодих людей, від їх оптимізму та віри у майбутнє, від власного бачення майбутнього країни і власного майбутнього в ній. Щоб з'ясувати ці настрої, ми запропонували студентам 1 і 2 курсу Одеського інституту ПрАТ "ВНЗ "МАУП" до 30-річчя незалежності України написати есе, за бажанням, на тему: "Якою я бачу Україну через 20 років?" При цьому, питання репрезентативності в цій публікації винесено за дужки. Ми не претендуємо на абсолютно істину і розуміємо, що подібні есе в різних регіонах країни можуть дати дещо відмінні результати. Але припускаємо, що в будь-якому регіоні України молодь і студенти хочуть щасливо жити у вільній, мирній, розвиненій державі.

Проблеми молодіжної політики, участі молоді в розбудові держави досліджували українські фахівці С. Бульбенюк, В. Головенько, В. Гупаловська, М. Головатий, О. Каретна, І. Корнієнко, В. Овсяннікова, І. Шепеленко, російські вчені Ю. Волков, В. Павловський та інші. В ІНТЕРНЕТі є безліч матеріалів про роль молоді у розбудові держави. Але ґрунтовного дослідження, як українська молодь бачить майбутнє країни, досі не проведено.

З'ясуємо погляди студентства на майбутнє України.

Настрої молоді в кожній країні, вважаємо, багато в чому залежать від ефективності молодіжної політики, від демократичності держави. Наразі молодіжна політика в Україні регулюється низкою застарілих законів, а законопроєкт № 3718 "Про основні засади молодіжної політики" 21.07.2020 р. прийнято лише в першому читанні [2].

Сьогодні є думка, що українська молодь є недостатньо політично активна, не ходить на вибори, проявляючи політичний абсентеїзм; як у великих, так і в малих

містах молоді люди не вірять у те, що можуть бути каталізаторами змін [1]. Проте саме молоді люди, як доводить світовий досвід, були двигунами революцій, прогресу і розвитку, включаючи українську історію. Разом з тим, недоліки в протидії корупції, відсутність помітного зростання економіки, помилки недосвідчених представників нової влади часто роблять з молодих людей циніків, що не бачать жодних позитивних змін, розчарованих і зневірених у майбутньому, бажаючих жити і працювати за кордоном. Але в критичні моменти сучасної української історії саме молодь і студентство демонстрували активність, свідомість і навіть героїзм. Є великий прошарок активної молоді, що бере участь в громадському житті, прийшла в політикум, цікавиться багатьма питаннями, займається науковою діяльністю.

З інформації в ІНТЕРНЕТі бачимо, що молодь цікавлять як проблеми розвитку економіки та її екологізації, так і якість продуктів харчування, вплив раціону харчування на організм людини, сучасні аспекти охорони природи у контексті сталого розвитку, також проблеми інвестиційного клімату, відновлюваної енергетики, проблеми культури, життя української діаспори, формування особистості, розбудови суспільства, здоров'я та спорту, інші. На сайті Українського Католицького Університету висловлена цікава дискусійна критична позиція щодо сучасної молоді історика і викладача цього Університету Ярослава Грицака [4]. Наш аналіз думок студентів про майбутнє країни, наведений нижче, дещо спростовує сувору оцінку Я. Грицака.

Наприкінці 2020 року нами було запропоновано есе на тему: "Якою я бачу Україну через 20 років?" 42 студентам 1 та 2 курсу спеціальностей Менеджмент, Право та Психологія. Аналіз текстів показав, що більшість студентів вказала: "Якою буде наша країна — залежить від кожного з нас", від того, чи будуть молоді люди небайдужими, скільки зусиль буде вкладено, щоб мрії стали дійсністю. Студенти вірять, що через 20 років в Україні не буде війни, що ми наздоженемо розвинуті країни, а дотримання прав і свобод людини і громадянина та умови праці стануть настільки кращими, що молодь не буде помишляти їхати до чужих країн працювати. Студентка 2 курсу написала: "...Ми повинні розвиватися самі, і тим самим розвивати рідну країну". Студенти підкреслюють, що маємо родючі поля, сподіваються, що вони не виснажаться за 20 років, що наше зерно буде годувати багато країн і давати в Держбюджет додаткові гроші. Автори есе бачать через 20 років нові будівлі, стадіони, театри, парки. Зросте рівень майстерності українських акторів, виконавців, значення культурних цінностей. Але при цьому, вважають окремі студенти, не слід втратити народні традиції, вишиванки, танці, співи, музичні народні інструменти і українських дух. Багато думок висловлено про екологію, чисте повітря, красу української природи. Студенти сподіваються, що через 20 років впаде рівень злочинності, буде подолана корупція.

Окремих авторів хвилює питання, щоб українці, нарешті, самоідентифікувалися, зрозумівши, що ми — єдина сім'я. Люди перестануть шкодити один одному, стануть більш толерантними і стануть справжніми патріотами своєї рідної землі. Студенти сподіваються на чесних депутатів, велич майбутніх Президентів України. Автори відмічають значення для України великих постатей Тараса Шевченка та Богдана Хмельницького, а також Олександра Довженка, чиє життя є прикладом для українців, що бажають змін і гарного життя у майбутньому. Студенти згадують, як наші предки мужньо шаблею і кров'ю боролись за мову українську, за свободу і за право бути незалежною державою, і ця героїчна боротьба триває досі.

Звернута увага студентів і на потенційні можливості українського туризму, на необхідність створити умови для праці і високих доходів, щоб українці не мріяли їхати за кордон працювати. Одна з авторок зазначила, що вона не хоче жити через

20 років серед роботів. Вона сподівається, що через 20 років наша країна стане більш демократичною, будуть дотримуватись права і свободи людини, чиновники та депутати перестануть брехати народові, Україна буде економічно розвиненою та щасливою.

В основному студенти акцентували увагу на перспективному розвитку України в таких напрямах (відсотки приблизні, кількість відповідей перевищує кількість авторів есе, оскільки кожен вказав декілька позицій):

- завершення війни, мир на Донбасі, повернення Криму — 20 осіб, 23,3 %;
- екологія, довкілля, можливості земельних ресурсів — 11 осіб, 13 %;
- зміна ментальності населення, подолання конфліктності, толерантність, захист прав людини, повага до державної мови — 10 осіб, 12 %;
- покращення умов праці, зростання зарплат і пенсій, щоб люди не мігрували працювати за кордон — 9 осіб, 10,5 %;
- економічне зростання, розвиток середнього класу, інноваційні технології, Україна буде серед розвинених країн — 8 осіб, 9,3 %;
- значне зниження рівня злочинності та корупції — 6 осіб, 7 %;
- розвиток техніки, будівництва — 4 особи, 4,7 %;
- знання історії України і повага до історії — 3 особи, 3,5 %;
- доброчесні та ефективні народні депутати та Президенти України — 3 особи, 3,5 %;
- вступ до Європейського Союзу — 2 особи, 2,3 %;
- демократизація в Росії, зміна стосунків з РФ — 2 особи, 2,3 %.

По 1-му студенти висказали такі позиції: буде демографічне зростання; кількість народжених дітей перевищуватиме показники смертності; покращиться рівень медицини; вища освіта стане якісніше, буде подолано плагіат і корупцію в освіті; будуть краще долатися пандемії на кшталт Covid-19; Україна стане "другою Швейцарією", відмовившись від СНД та ЄС і ставши нейтральною державою.

Окремі автори есе висловили думку, що народ не вміє вчитися на власних помилках, тому їм важко сказати, що чекає нинішню молодь завтра. Є й більш песимістичні прогнози, а одна студентка пише, що при прогнозуванні не слід оперувати лише чорно-білими категоріями, очікуючи повний занепад або цілковитий розквіт. Втім, багато авторів висловили бажання, щоб народ України відчув себе єдиною родиною, політичною нацією через 20 років, у 2040-х роках, щоб "кожен українець пишався Україною, щоб кожна людина була дійсно патріотом з дитинства, а люди усіх національностей гордо називали себе українцями".

Наше дослідження показало, що студенти молодших курсів цікавляться багатьма проблемами і мають в своїх прогнозах позитивний настрій. Вони усвідомлюють сучасну незалежну Україну як продовження давньої української історії. Абсолютна більшість студентів, що взяли участь в дослідженні, сподівається на велич нашої держави через 20 років, яка під мирним небом поряд з великими країнами світу буде активно розвиватися. Звичайно, двадцять років — для історії малий строк, але і він, вважають сьогоднішні студенти, може дати старт тому великому, що у далекому майбутньому може привести країну до більшої досконалості.

Джерела

1. *Колдомасов І.* Громадська та політична активність молоді: сучасна дійсність // Громадській простір. [Електронний ресурс]. URL: https://www.prostir.ua/?focus=hromadska-ta-politychna-aktyvnist-molodi-suchasna-dijsnist

2. Про основні засади молодіжної політики: законопроєкт № 37183718 від 23.06.2020. Картка законопроєкту. Прийнято в першому читанні 21.07.2020. [Електронний ресурс]. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?Pf 3511=69244
3. Розподіл постійного населення України за статтю та віком. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/ publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_rpnu2019.pdf
4. Чому українську молодь називають "поколінням без майбутнього"? Сайт Українського Католицького Університету. [Електронний ресурс]. URL: https://ucu.edu.ua/news/chomu-ukrayinsku-molod-nazyvayut-pokolinnyam-bez-majbutnogo-studway/

С. А. ПАНДЕЙ
магістр, НН ІМВН МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
наук. керівник, д-р наук з держ. упр., доц.

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРИЙНЯТТЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПОЛІТИЧНИХ РІШЕНЬ

В Україні існує кілька десятків механізмів громадянської участі, які забезпечуються юридичними документами різних рівнів: від Конституції до рішень органів місцевого самоврядування. Ці механізми відрізняються між собою методами взаємодії, обов'язковим застосуванням, деталізацією та визначенням процедури впровадження, ефективністю, частотою, зручністю та простотою використання [4, с. 35].

Існує реальна потреба у подальшому розповсюдженні досвіду участі громадськості та покращенні ефективності механізмів громадянської участі у процесах місцевого розвитку, зокрема шляхом посилення спроможності місцевих громад побудувати рівне партнерство між місцевою владою та громадянами для сприяння вирішенню місцевих проблем. Наприклад, відомо, що найгострішою проблемою на місцевому рівні є брак фінансових ресурсів та нестабільність джерел їх доходу. Як результат, найболючіші життєві питання людей у соціально-економічній сфері, освіті, охороні здоров'я та комунальному господарстві не вирішуються на практиці. У цій ситуації найкращим виходом із цієї ситуації є спільне визначення проблем найвищого пріоритету, формування місцевих стратегій та планів їх реалізації та на цій основі крок за кроком вирішення проблем, виходячи з наявних ресурсів.

У широкому розумінні питання державно-громадської співпраці в інтересах громади знайшло свою правову основу в багатьох законодавчих документах, спрямованих на створення ефективних організаційно-правових умов для громадян у повній мірі використовувати конституційне право на участь у державному управлінні, відкритість органів виконавчої влади, громадська думка в процесі підготовки та організації реалізації їх рішень, підтримка постійного діалогу з усіма соціальними групами громадян, створення можливостей для вільного та об'єктивного звітування ЗМІ про всі процеси в цій галузі.

Конституція України встановлює необхідні умови для реалізації демократичних форм безпосередньої участі громадян у вирішенні питань місцевого та регіонального

значення. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" гарантує право громадськості брати участь в уряді та передбачає форми такої участі. За останні роки Україна прийняла низку правових актів, спрямованих на демократизацію органів державної влади: укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України на регіональному та місцевому рівнях — відповідні розпорядження мерів, рад та статути територіальні громади.

Так, відповідно до указу Президента України "Про забезпечення умов для більш широкої участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики" від 31 липня 2004 р. при центральних та місцевих органах було створено 854 дорадчих громадських рад органів виконавчої влади [3, с. 12]. Постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 р. № 996 "Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики" затверджено типове положення про громадську раду при міністерстві, інший центральний орган виконавчої влади, Раду міністрів АРК, обласної, Київської та Севастопольської міської, районних державних адміністрацій у Києві та Севастополі [2, с. 36].

Громадські ради створюються відповідними нормативними актами виконавчої влади та діють на підставі нормативно-правових актів. Ці структури мають інформаційні та дорадчі повноваження. Створення та функціонування громадських рад є дуже ефективним способом впливу на громадськість у процесі прийняття управлінських рішень. У той же час громадські ради часто мають переважну більшість представників уряду, що іноді робить роботу цих рад формальною. На підставі процедури сприяння громадському розслідуванню діяльності органів виконавчої влади, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976, проводиться громадська розвідка щодо діяльності органів виконавчої влади [1].

Насправді це реальна процедура, за допомогою якої інститути громадянського суспільства можуть оцінювати ефективність діяльності органу виконавчої влади, виконання державних програм, використання бюджетних ресурсів, якість адміністративних послуг тощо. З цією метою громадська експертиза повинна спочатку натомість розглядаються як механізм залучення широкої громадськості до оцінки державної політики та її вдосконалення.

Загалом існує чотири рівні участі громадськості (вертикальний, знизу вгору: від слабкий до сильного) [1]: інформація, консультації, діалог та партнерство, які можуть відбуватися на шести етапах формування політики (горизонтальний, зліва на праворуч: від початку до кінця): розробка порядку денного, підготовка документів, рішень, впровадження, моніторинг, перегляд.

Обов'язковим є проведення публічних консультацій щодо проектів законодавчих актів, що мають вищий суспільний інтерес, і щодо прав та обов'язків громадян, а також актів, що передбачають надання пільг певним категоріям суб'єктів господарювання та делегування повноважень органам виконавчої влади або місцевого самоврядування; проекти регуляторних актів; розробляти національні та регіональні програми економічного, соціального та культурного розвитку, приймати рішення про стан їх реалізації.

Відповідно до пункту 5 процедури організація та проведення публічних консультацій забезпечується органом виконавчої влади, який безпосередньо готує пропозиції, пов'язані з формуванням та реалізацією державної політики у певній сфері розвитку держави та соціального розвитку, або виступає головним розробником [1]. Експерти вказують на певні проблеми, які в даний час виникають при впровадженні цієї форми взаємодії між виконавчою владою та громадянським суспільством. По-перше, у пункті 20 процедури зазначено, що орган виконавчої влади зобов'язаний розміщува-

ти інформацію про відкриті пропозиції та зауваження громадськості, обов'язкове обґрунтування прийнятого рішення та причини не розгляду пропозицій та коментарів.

Однак, на думку експертів, таке правило вимагає значних деталей. Процедура повинна передбачати виняткові підстави, за якими негативне рішення за результатами консультацій виконавчим органом не буде враховане. По-друге, сама процедура публічних консультацій є суто формальною особливістю в сучасних обставинах державних установ і здійснюється виключно в бюрократичному порядку виконавчими органами [5, с. 64].

Уряди не достатньою мірою підтримують участь громадськості у процесі розробки та прийняття рішень. Багатьом державним чиновникам просто бракує знань та досвіду, необхідних для того, щоб громадські слухання стали продуктивним та корисним інструментом політики. Громадські консультації часто обертаються нескінченними дискусіями та суперечками, при цьому державні установи звітують про виконану роботу та подають незначні та громіздкі дані, як це було звичним у радянські часи.

Тому важливо активно використовувати можливість, передбачену розділом 7 Порядку, для громадських, релігійних, благодійних організацій, профспілок та їх асоціацій, творчих спілок, асоціацій, організацій роботодавців, неурядових ЗМІ та інших — інститутів громадянського суспільства консультувати громадськість з питань, не включених до орієнтовного плану, шляхом подання відповідних пропозицій до громадської ради або безпосередньо до виконавчого органу. Крім того, в ньому зазначено, що якщо пропозиція щодо публічних консультацій з певної теми надійшла щонайменше від трьох інститутів громадянського суспільства, що діють на відповідній території, такі консультації є обов'язковими. Громадські ради можуть також ініціювати публічні консультації, які не включені в орієнтовний план [2, с. 59].

Громадські організації та їх вплив на прийняття та реалізацію політичних рішень повинні сприяти налагодженню систематичного діалогу між виконавчою владою та громадськістю, покращувати якість підготовки та прийняття рішень з важливих питань державного та громадського життя з урахуванням громадської думки та створювати умови для участі громадян складання документів таких рішень. Громадські консультації проводяться з питань, що стосуються соціально-економічного розвитку держави та життєво важливих інтересів широких верств населення.

Джерела

1. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 листопада 2010 року № 996 // Офіційний вісник України. 2010. № 84. С. 32–40.
2. Місцеве самоврядування у громаді: практичний посібник для депутатів місцевих рад та активістів громад / За ред. А. Ткачука. К.: Інститут громадянського суспільства: ТОВ „ІКЦ ЛЕСТА", 2014. 288 с.
3. *Панцир С.* Взаємодія влади і громадськості через механізм громадських рад: стан і перспективи / С. Панцир, А. Крупник; за ред. Г Усатенко. К.: Фонд "Європа XXI", 2018. 92 с.
4. Участь громадськості у процесі прийняття рішень на місцевому рівні: посібник. К. : Ленвіт, 2012. 64 с.
5. Участь громадськості у процесі прийняття рішень на місцевому рівні: навчально-методичний посібник. ДП "Укртехінформ". Київ, 2013. 250 с.

С. С. ЛЕРНИК
докторант, МАУП

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР ЗОВНІШНЬОПОЛІТИЧНОЇ ДІЛЬНОСТІ УКРАЇНИ ЯК ІСТОРИЧНА ЗАКОНОМІРНІСТЬ

Ідея європейської інтеграції країн, що геополітично відносяться до цього континенту, має давню і досить складну історію. Ще у 1693 році англійській політичний діяч В. Пенн в праці "До теперішнього і майбутнього миру в Європі" обґрунтував створення Європи не інакше як від Атлантики до Уралу (нині Російська Федерація). Помітної популярності ця ідея набула напередодні Другої світової війни, а практичної реалізації почала набувати в семидесяті роки XX століття, після підписання відомої Гельсінської угоди.

Стосовно "ідеї європейського дому" (об'єднання Європи) існує два основних концептуальних підходи: 1) певне абстрактне прагнення країн і народів до єдності; 2) європейський дім як сукупність площин, що взаємодіють між собою у економічному, політичному, військовому, гуманістичному, екологічному та інших аспектах [1–3]. Власне, принципових відмінностей між цими підходами немає.

Серед багатьох суспільно-політичних подій, пов'язаних з формуванням Європейського Союзу, особливо виділяється підписання у 1991 році відомої Маастрихтської угоди і до сьогодні головними цілями Союзу є: а) утвердження міцного союзу народів Європи; б) забезпечення збалансованого та тривалого економічного прогресу країн Європи; в) утвердження певної власної ідентичності в міжнародній сфері; г) розвиток ділового співробітництва країн у сфері права; ґ) збереження і примноження загального добробуту народів [4].

Євроінтеграційний вектор розвитку України принципово змінює її відносини з країнами не лише Європи, але й світу. Ці відносини набувають загального взаємовигідного характеру. Прагнучи стати членом ЄС, Україна намагається дотримуватись основних критеріїв-вимог до такого членства: а) високий рівень розвитку економіки; б) стабільність політичної системи; в) демократизація суспільного життя; г) високий розвиток громадянського суспільства [5].

Достатньо високим динамізмом характеризуються відносини України з такими європейськими країнами як Польща, Болгарія, Румунія, Угорщина, Словакія та ін. Нового характеру набувають відносини України з НАТО. Складними і неоднозначними є міжнародні відносини України з Російською Федерацією, рядом країн Азії тощо.

Підкреслимо, що основними, взаємовигідними векторами зовнішньополітичних, євроінтеграційних процесів України нині є:

- практична адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу, забезпечення прав людини;
- економічна інтеграція та розвиток торговельних відносин;
- інтеграція до ЄС в плані забезпечення принципів європейської безпеки;
- політична консолідація та розвиток демократії;
- забезпечення дотримання соціальних стандартів і їх адаптація у сфері соціальної політики;
- науково-технічна і культурно-освітня інтеграція;

- регіональна інтеграція;
- галузева співпраця;
- співпраця в питаннях охорони навколишнього середовища.

Практична реалізація курсу євроінтеграції України забезпечується діяльністю Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства закордонних справ України та інших державних структур, відповідно до їх статусу і повноважень.

Україною, як державою, на шляху до Європейського Союзу вже зроблено ряд достатньо помітних кроків, які наочно підтверджують політичну волю і бажання увійти до сім'ї європейських країн і народів. Так, 11 червня 1998 року було видано Указ Президента України "Про затвердження стратегії інтеграції України до Європейського Союзу". Євроінтеграційний курс України схвалила і Верховна Рада України. У 2001 році (11 рудня) відбулися парламентські слухання з питань реалізації державної політики євроінтеграції України, а у 2002 році Верховна Рада України утворила спеціальний комітет з питань європейської інтеграції, основними напрямками роботи якого стали: а) здійснення законопроектної роботи; б) парламентський контроль заходом євроінтеграції; в) здійснення міжпарламентських зв'язків і парламентського контроль в рамках співробітництва України з ЄС, Радою Європи, НАТО, Асамблеєю Західноєвропейського Союзу; г) координація міжпарламентських зв'язків. Ще пізніше, 18 березня 2004 року Верховна Рада України ухвалила Загальнодержавну програму адаптації національного (українського) законодавства до законодавства Європейського Союзу.

Зрозуміло, що євроінтеграція, як складний, багатоаспектний процес, не може бути достатньо ефективним без участі в ньому, окрім державних структур, численних, так званих, неурядових організацій. Це стосується, в першу чергу, таких специфічних консультативних органів як Комітет регіонів та Економічний і спеціальний Комітет. По лінії Президента України, Уряду України немало робиться з метою залучення до євроінтеграційних процесів якомога більше громадян, громадських організацій. В Україні є також ряд спеціальних аналітичних центрів з проблем європейського співробітництва, завданнями яких є:

а) діяльність по залученню широких кіл громадян до формування і вдосконалення державної політики з питань євроінтеграції;
б) забезпечення максимально широкої інформованості громадян про діяльність ЄС;
в) формування посилення і вдосконалення практичних механізмів функціонування регіональної інтеграції країн;
г) розвиток громадського діалогу;
ґ) встановлення та розвиток партнерських, добросусідських відносин з подібними зарубіжними структурами й організаціями тощо.

Таким чином, відповідно з метою цієї статті, доходимо узагальнюючих висновків.

1. Історична ґенеза створення Європейського Союзу, що помітно посилився після Другої світової війни, є об'єктивним, закономірним, складним і багатоаспектним.
2. Євроінтеграція як процес існує і стосується політичної, економічної, соціальної та інших сфер суспільного життя. В якому країни беруть участь на добровільних засадах, з метою одночасної реалізації як загальноєвропейського, так і власного, національного інтересів.
3. Головними цілями Європейського Союзу є: а) утворення міцного союзу народів Європи; б) забезпечення збалансованого та тривалого економічного про-

гресу країн-членів Союзу; в) утвердження країнами певної власної національної ідентичності у міжнародній сфері; г) розвиток дієвого співробітництва України з європейськими країнами в різних галузях.

4. Європейська парадигма геостратегічної орієнтації та розвитку України достатньо чітко визначена, окреслена і базується на таких фундаментальних завданнях-критеріях: рівень розвитку економіки; стабільність функціонування політичної системи; демократизація суспільного життя; розвиток громадянського суспільства.

Джерела

1. *Білорус О. Г.* Глобальна перспектива і сталий розвиток: (системні маркетол. дослідж.) / О. Г. Білорус, Ю. М. Мацейко. К.:МАУП. 2005. 492 с.
2. *Буряк П. Ю., Гупало О. Г.* Європейська інтеграція і глобальні проблеми сучасності: навч. посіб. К.: КНЕУ. 2005. 204 с.
3. *Карпик Т.* Інтеграція України в європейський економічний простір // Формування економічних відносин в умовах ринку: зб. наук. праць. Тернопіль. 1997. Вип. 1. С. 139–142.
4. *Малишева Н. Р.* Теоретичні аспекти гармонізації національного законодавства з міжнародним правом // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом. К., 1998. С. 88–103.
5. *Чалый В.* Долгая дорога в ЕС // Зеркало недели. 2001. 27 мая.

АГАЗАДЕ ЮСІФ

докторант, МАУП, Азербайджан

СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ І ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНИХ ДЕРЖАВ І СУСПІЛЬСТВ

Держави і суспільства в добу глобалізації, світової інтеграції, в епоху постмодерну знаходяться на етапі складних, неоднозначних, а часто і протирічливих процесів розвитку і трансформації, що потребує предметного і глибокого осмислення. Тому природно, що вказана проблематика викликає величезний інтерес таких зарубіжних та вітчизняних українських вчених як Н. Амосов, З. Бауман, Д. Белл, П. Бергер, А. Бородін, Дж. Букінгем, Б. Гаврилишин, К. Гаджієв, Л. Ган, Гасан Іган, І. Бестужев-Лада, Е. Гіденс, Б. Голвуд, В. Горбатенко, А. Данилов, П. Дракер, Р. Инглхарт, М. Кастельс, Г. Кіссінджер, А. Камю, Т. Лукман, Т. Парсонс, С. Шергін, В. Шутов, Ф. Фукуяма та багато інших.

Процеси розвитку і трансформації сучасних держав і суспільств аналізуються істориками, філософами, політологами, соціологами, а сьогодні все активніше — державуправлінцями, психологами, конфліктологами, представниками, в першу чергу, суспільних наук.

В теоретико-методологічному плані до уваги береться найперше те, що сучасні держави і суспільства, особливо високорозвинуті, знаходяться на етапі переходу від постіндустріального до інформаційного стану. Крім того у такому розвитку виділяють дві тенденції домінуючого характеру: глобалізація (інтеграційний уніфікацій-

ний процес, що спричиняє багато проблем, в тому числі і досить гострого характеру) і, одночасно — диференціація. Остання, за наявності таких факторів як мультикультуралізм, багатомовність тощо, є причиною багатьох відцентрових, регіональних процесів, оскільки держави, особливо "молоді" намагаються утворити модель держави і суспільства за своєю уявою, на свій розсуд. Це помітно проглядається сьогодні та бутті і функціонуванні тих держав, що утворилися зовсім недавно, після розпаду колишнього СРСР та так званого соціалістичного табору. Ще у минулому столітті відомий український етнополітолог В.Старосольський зазначав, що питання суспільного стану та положення українства знаходяться на першому плані [8, с. 1]. Відтак, першочергової уваги заслуговують питання модернізації, трансформації держав, які логічно і тісно пов'язані із формуванням суспільства. Не дарма, наприклад. Український політолог В. Козьма зазначає, що "антропоцентризм стає головною парадигмою вітчизняної політико-філософської думки" [4, с. 47], а інший вітчизняний вчений В. Горбатенко небезпідставно стверджує, що "більшість політичних процесів мають амбівалентний, асинхронний, гібридний характер" [3]. Отже, синхронізація і диференціація розвитку сучасних країн і суспільств — процеси дихотомічні, тісно пов'язані між собою.

Однією з важливих при дослідженні модернізацій, трансформацій сучасних країн і суспільств, зазначають українські дослідники М. Головатий, Г. Дмитренко, Г. Солодков є антропоцентрична парадигма у поясненні сутності, призначенні, історичної ролі людини. Вказані вчені назвали цю парадигму людиноцентризмом [2]. За такої парадигми на перший план виступають не матеріальні (прагматичні) засади функціонування людини, прогресу суспільства але саме моральні, гуманітарні, духовні. Поки що цей процес лише набуває все більшого інтересу у науковців, залишаючись, однак, недостатньо дослідженим. Він характерний і цікавий ще й тим, що суспільства, на думку, наприклад, В. Шейко, сьогодні ніби знову повертаються до доби романтизму, протистоїть раціоналістичному розумінню світу, "бездушній розсудливості" [9, с. 10]. Щоб погодитися з такою точкою зору, достатньо звернути увагу на характер і особливості багатьох так званих "кольорових" революцій, що мали місце в Україні, Киргізії, Грузії, інших країнах світу, або поглянути на сучасні політичні протести, що мають (2021 р.) місце, скажімо, в Білорусії. На тлі і в умовах таких політичних дій, великою мірою романтичного спрямування потужною домінантою постає такий гуманістично-патріотичний феномен як національна самосвідомість великої кількості людей. Права і свободи людини, її демократичні цінності в гострих, навіть трагічного характеру політичних процесах як ніколи раніше виходять на перший план.

Попри певний відхід від етнонаціональної проблематики суспільного життя (в теорії і практиці цього процесу і яскраве пробудження національного буття багатьох народів, навіть в умовах пропаганди таких суспільно-політичних сентенцій, як "масова людина", "людина світу", "політична нація", по-перше, стає також помітною ознакою суспільного розвитку, а, по-друге, яскраво підтверджує слова видатного філософа фактично нашої сучасності Г. Гегеля в тому плані, що "людина має силу тому, що вона людина, а не тому, що вона єврей, німець, італієць, католик, протестант та ін." [1]. Як тут не згадати і думку великого соціолога XX століття П. Сорокіна, який говорив, що в основі радикальних соціальних перетворень знаходяться не якісь "ізми" (соціалізм, комунізм, лібералізм і т. ін.), але радикальні зрушення у свідомості людей, трансформація їх духовно-моральних цінностей. "Суспільство, — писав П. Сорокін, — в соціологічному сенсі означає перш за все сукупність людей, що знаходяться в процесі спілкування, і далі — сукупність взаємодіючих вищих організмів"

[7, с. 29]. Вочевидь, що така взаємодія людей в суспільствах у XXI столітті радикально відрізняється за сутнісним характером від взаємодії, що мала місце навіть у середині XX століття, бо в її основі знаходяться фактично принципово нові цінності.

В контексті вище викладеної соціальної, суспільної трансформації соціуму досить переконливою є така думка українських вчених М. Головатого, Г. Дмитренка, В. Солодкова: "Національне буття далеко не обмежується національним характером, де домінуючими є усталені психологічні риси народу, та і сам національний характер ніколи не був і не залишається сталим, незмінним, бо у національному бутті тісно поєднуються багато компонентів: умови і спосіб життя; характер і особливості життєдіяльності; вплив інших культур на життя окремого народу і т. ін." [2, с. 22]. Отож, саме дослідження компонентів, що формують сучасну свідомість людини, формують соціум і варто досліджувати з тим, аби зрозуміти суть і особливості розвитку сучасних суспільств.

Досить своєрідними, специфічними, як вже зазначалося, були і залишаються модернізаційні, трансформаційні процеси, притаманні країні Україна та її суспільству. Здебільшого це пов'язано, як зазначають багато дослідників, зокрема Є.Маланюк, із тим, що Україна здобула власну державність лише в кінці XX століття, суттєвим гальмом на шляху власного державотворення виявилося "малоросійство" (багаторічне перебування в лещатах російської імперії) тощо [6]. Не розкриваючи детальніше цей аспект проблеми, підкреслимо, що в період радикальної зміни цінностей, розбудови національної державності виникає нагальна потреба мати згуртований народ, націю, має сформуватися така критична маса громадян, яка не дозволить звернути з обраного шляху суспільного поступу. Як писав великий український патріот польського походження В. Липинський, — "нація — це реалізація хотіння до буття нацією. Коли нема хотіння, виявленого у формі ідеї — нема нації" [5, с. 387].

В процесі модернізації країн і суспільств в епоху постмодерну принципово по-іншому формуються і здійснюються взаємини громадянина і держави, держави і громадянського суспільства, суттєвою потребою постає формування якісно нової національної еліти.

Такими є основні, на нашу думку, домінуючі особливості розвитку і трансформації сучасних держав і суспільств, які нами викладені у постановчому, дискусійному плані.

Джерела

1. *Гегель Г.* Философия истории // Сочинения. Т. 8. Москва: Основы, 1996. 491 с.
2. *Головатий М. Ф., Дмитренко Г. А., Солодков В. Т.* Оздоровлення нації в об'єктиві науки, або Доля України: як її змінити: науково-публіцистичне видання. 2-ге видання, доповнене. Київ: ДКС-Центр. 2019. 272 с.
3. *Горбатенко В.* Футурологія і політика: монографія. Київ: Академвидав. 2019. 288 с.
4. *Козьма В. В.* Особистість і політика: між традицією і модернізацією. Київ: Вид-во ТОВ "Альфа-ПІК", 2019. 328 с.
5. *Липинський Вячеслав.* Листи до братів-хліборобів. Берлін, 1924. 452 с.
6. *Маланюк Євген.* Малоросійство. Київ: Український пріоритет. 2015. 48 с.
7. *Сорокин П.* Человек. Цивилизация. Общество. Москва: Прогресс, 1992. 157 с.
8. *Старосольський В. Й.* Теорія нації / Передм. О. І. Кресіної. Нью-Йорк; Київ: Наук. т-во ім. Т. Шевченка: Вища школа. 1998. 157 с.
9. *Шейко В. М., Александрова М. С.* Культура та цивілізація в історично-культурній думці України в добу глобалізації: монографія. Київ: Інститут культурології АМУ. 2009. 312 с.

В. В. МЕДВЕДСЬКА
аспірант, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

ГЕНЕЗИС ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК

Широкого занепокоєння з боку громадськості у XXI столітті набула проблема домашнього насильства, яка є характерною не лише для України, але й зарубіжних країн вцілому. Кожна держава впроваджує свої засоби протидії домашньому насильству та розрбляє механізми захисту потерпілих від цього негативного явища.

Водночас, аналіз історичних джерел свідчить, що проблема домашнього насильства має глибокі корені, адже жінка з часу заснування державності перебувала в залежності від батька, а потім чоловіка, яскравим свідченням чого є законодавство Стародавнього Вавилону, Індії, Риму і державних утворень на території України.

Сімейні відносини Стародавнього Вавилону мали патріархальний характер. За Законами Хаммурапі головою сім'ї був чоловік, який мав величезну владу над членами родини: міг віддати дочку у жриці; вигнати дружину, яка його осоромила чи марнувала майно. Для чоловіка допускалося багатоженство та вільне розлучення. Водночас жінки мали лише три законні підстави для розлучення: перелюбство чоловіка, залишення ним дому і місцевості проживання, безпідставне звинувачення у подружній невірності [1, с. 30].

У Стародавній Індії сімейні відносини також характеризувалися пануванням чоловіка. Розлучення для жінки було неможливе, а для чоловіка допустиме, якщо жінка була сварлива, безплідна або народжувала лише дівчат чи мертвих дітей. Зберігалися деякі пережитки давнього групового шлюбу: якщо вмирав чоловік, удова ставала дружиною його брата. Чоловік, який втратив дружину, одружувався з її сестрою [1, с. 32–33].

Патріархальністю характеризувалися сімейні відносини за Законами XII таблиць у Стародавньому Римі. Голові родини (батькові, діду або прадіду) були підвладні всі родичі по чоловічій лінії (агнати), зокрема дружина, незаміжні дочки, сини, невістки, онуки. Традиційний римський шлюб — "кум ману" — був різновидом угоди, яка укладалася щодо купівлі нареченої за процедурою манципації або за допомоги спеціального релігійного обряду. У такому шлюбі жінка була повністю підвладна чоловікові, все її майно надходило в його повну власність і не поверталося навіть після розлучення. Хоча Законами XII таблиць передбачалася й інша форма шлюбу — "сіне ману", тобто без влади чоловіка, однак дружина, яка прожила в будинку чоловіка один рік, автоматично (за терміном давнини) підпадала під його владу. Щоб уникнути цього, вона мала три дні на рік проводити поза будинком свого чоловіка, наприклад, у батьків, щоб таким чином розірвати шлюбі відносини та у разі необхідності укласти їх знову [1, с. 72–73].

Шлюбно-сімейне право Скіфської держави базувалося на принципах патріархату, адже відлік родоводу провадився виключно по чоловічій лінії [2, с. 6]. Чоловік займав панівне становище у сім'ї, було поширеним багатоженство. Старша дружина мала привілейоване становище. Після смерті чоловіка вдова переходила у складі майна у спадок до старшого брата померлого. Нерівність у сім'ї визначалася не тільки підлеглим становищем жінки, а й тим, що старші сини у разі одруження одержу-

вали частку майна і право на відокремлення ще за життя глави сім'ї, а молодший залишався спадкоємцем батьківського господарства [2].

Аналізуючи законодавство Київської Русі, можна констатувати, що воно закріплювало норми, які обмежували права жінок у порівнянні з чоловіками. Успадковувати майно могли тільки сини, а батьківський двір без поділу переходив до молодшого сина. Водночас дочки спадкоємицями не вважалися, оскільки, одружившись, вони виносили б майно за межі свого роду. За договором Русі з Візантією 911 р. у разі відсутності у померлого синів могли успадковувати його брати. Сестру вони повинні були видати заміж, давши їй придане [2]. Якщо жінка залишалась вдовою, то їй призначався опікун з числа найближчих родичів, який одержував плату за рахунок майна жінки, якою він опікувався. За вбивство жінко передбачалось стягнення штрафу у розмірі 20 гривень, у той час як за вбивство чоловіка — 40 гривень [4]. Це ще раз підкреслювало узаконення нерівного становища жінки порівняно з чоловіком. У разі провини дружини наступало обов'язкове розлучення, у той час як подружня невірність чоловіка не давала підстав для розлучення дружинам [3, с. 122]. Жінка могла бути ініціатором розлучення лише у тому випадку, коли чоловік мав великі борги, будучи неплатоспроможним, або зловживав спиртними напоями [4, с. 78].

Після розпаду Київської держави й занепаду Галицько-Волинського князівства державно-правовий розвиток українських земель тісно пов'язується з Великим князівством Литовським. Литовські статути виключали з числа спадкоємців за законом: дівчину, яка вийшла заміж без згоди батьків або опікуна; вдову-шляхтянку, що без згоди родичів вийшла заміж за простолюдина [4]. Розрізнялося успадкування батьківського і материнського майна. Наприклад, III Литовський статут 1588 р. передбачав, що "спадщина, нерухоме майно, коштовність та майно рухоме тільки синам і близьким по зброї буде проходити". Отже, батьківське майно, утому числі куплене, передавалося у "вотчину" лише синам, а дочкам — переважно тільки придане з четвертої частини всякого майна батьківського і купленого". Що стосується материнського майна, як нерухомого у вигляді маєтків, так і рухомого, у тому числі готівки, золота, срібла, одягу і прикрас, коней, возів, килимів тощо, то все це рівно розподілялося поміж дітьми, як синами, так і дочками [2].

Під час перебування українських земель у складі Польщі, а потім Речі Посполитої, нерівноправне становище дружини полягало в тому, що їй належало право самовільно розпоряджатися лише рухомим майном, яке вона придбала на власні кошти. Над жінками встановлювалась опіка з боку повнолітніх братів, яка тривала до одруження жінки.

У період існування Української гетьманської держави статус жінки як залежної від чоловіка особи був збережений. Після шлюбу жінка переходила під опіку свого чоловіка. Вона отримувала його прізвище і користувалася набутим авторитетом у суспільстві. Чоловік був представником інтересів дружини у суді, на власний розсуд розпоряджався її посагом і власним майном та від імені дружини укладав цивільно-правові акти. Лише залишившись удовою при малолітніх дітях, вона отримувала право розпоряджатися своїм і дитячим майном.

Характерним для права другої половини XVII ст. було те, що лише на Правобережній Україні існував шлюб "на віру", тобто по суті громадянський шлюб, в якому жінка була рівною з чоловіком [2]. Разом з тим право жінок на спадкове майно обмежувалося. Так, дочки одержували у спадщину тільки одну четверту батьківського майна, а решта розподілялася між синами. Майно матері передавалось у спадщину синам і дочкам порівну.

Час перебування України у складі Російської імперії (кінець XVIII — початок XX ст.) характеризувався тим, що дружина продовжувала перебувати в залежному від чоловіка становищі. В Зводі законів Російської імперії було прямо передбачено: "Дружина зобов'язана підкорятися своєму чоловікові як главі сім'ї, мати до нього пошану, любов і необмежену вдячність" [4, с. 165].

Таким чином, починаючи з античних часів, жінки зазнавали різноманітних проявів ґендерного насильства: відсутності вільної згоди на укладення шлюбу, викраденні, обмеженій можливості розірвати шлюб тощо. Все це в сукупності призвело до того, що держава і суспільство на разі змушені долати наслідки ґендерної нерівності та утверджувати рівне становище чоловіка та жінки.

Джерела

1. Історія держави і права зарубіжних країн. 2012. URL: Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.naiau.kiev.ua/files/kafedru/idp/NP-IDP-ZK.pdf
2. Історія держави і права України. У 2 т. Т. 1 / За ред В. Я. Тація, А. Й. Рогожина, В. Д. Гончаренка // URL: Електронний ресурс. Режим доступу: http://sites.znu.edu.ua/ua_statehood_history/sereda/Microsoft_Word_-_-storVya_derzhavi_V_prava_ukra_ni__za_red__v_ya__tatsVya__t__1_.pdf
3. *Аніщук Н. В.* Правове становище жінок за давньоруським законодавством // Актуальні проблеми держави і права. Одеса, 2003. С. 120–124.
4. *Захарченко П. П.* Історія держави і права України. 2018. URL: Електронний ресурс. Режим доступу: http://sites.znu.edu.ua/ua_statehood_history/sereda/ Microsoft_Word_- _zakharchenko_p__-storVya_derzhavi_V_prava_ukra_ni.pdf (дата звернення 15.01.2021)
5. *Іванов В. М.* Історія держави і права України: підручник. Київ: МАУП, 2007. 552 с.

Л. С. ЛЯХОВИЧ

студентка VI курсу С-8-19М1МжВ (2.0з)

ПОЛІТИКА НАТО У СЕРЕДЗЕМНОМОРСЬКОМУ РЕГІОНІ

Після розпаду Радянського союзу НАТО почав розширювати кордони — виходити за межі Західної Європи і рухатися в сторону Середземного Моря. Північноатлантичний договір передбачав втручання Альянсу в те, що називалося "діяльність поза межами регіону", фраза, яка умовно окреслює території, що виходили за кордони географічної сфери Організації Північноатлантичного договору (НАТО), одним із таких регіонів є територія Середземномор'я.

Актуальність теми полягає в тому, що оскільки питання миру і партнерства є провідними концепціями в Альянсі, то саме на вищезгаданій території вони дуже яскраво постають станом на сьогодні, зокрема діяльність і політика Близького Сходу, конфронтації між країнами, що потребують врегулювання, авторитетність окремих держав, які виступають важливими стратегічними партнерами для Західної частини Європи та Сполучених Штатів. Окрім цього, важливо розуміти той факт, що безпека Європи напряму залежить від ситуації у Середземномор'ї.

Країни Середземноморського регіону розташовані на стику Азії, Африки та Європи, межують з південним флангом НАТО і вважаються географічно та стратегічно

важливими для західного Альянсу. Надання консультацій, врегулювання кризових ситуацій або ж партнерські відносини з державами-членами є основною діяльністю Альянсу на території Європи. Вона дещо відрізняється від завдань, котрі Північноатлантичний договір визначив для проведення політики на території країн Середземноморського регіону. Основне з яких — забезпечення миру [1; 7-8].

НАТО розуміє, що задля довіри і чистих відносин потрібно створити форум, який надалі допомагатиме глибше розбиратися у методах країн Середземномор'я стосовно проблеми безпеки. Вперше форум скликався в лютому 1995 р.. Головним чином, за ініціативи італійських та іспанських країн, які ближче від інших західноєвропейських країн до мусульманських країн Північної Африки, з метою зміцнення зв'язків із середземноморськими країнами. Проте згодом це переросло у діалог, який отримав удосконалену структуру і більше уможливив партнерство — Середземноморський діалог. Основні принципи діалогу полягали у спільному зацікавленні обох сторін щодо майбутнього, базувалися на шанобливому ставленні до культури та політики регіону (що доволі відрізняється від Заходу), на гнучкості і можливості збільшувати кількість нових учасників, на самовизначенні участі, що є дуже лояльним, і на посиленні та доповненні інших міжнародних зусиль [2].

Середземноморський діалог передбачає політичний, практичний та військовий виміри (останній відносять до практичного виміру). Політичні зустрічі несуть характер обговорень та обміну поглядами міністрів стосовно питань безпеки, подальшої практичної та політичної співпраці. Під час практичних форумів проводяться семінари, визначається план роботи у сфері інформації, науки, екології, планування дій у випадку надзвичайних ситуацій, безпека кордонів, врегулювання конфліктів. І військова сфера включає запрошення країн Діалогу на проведення військових навчань, дружні візити військово-морських груп у порти країн-учасниць[1; 10–11].

На перший погляд, абсолютно ідеальний принцип і порядок. Учасники Альянсу є сильними і незалежними державами, що можуть протистояти будь якому ворогу. Проте в липні 2020 року в НАТО відбувся надлом — конфлікт між Грецією та Туреччиною. Так, він не є чимось новим. Дві країни вели свої війни за незалежність одна проти одної та формували свою національну ідентичність одна проти одної ще з початку 19 ст. Під час попередніх криз воєнні дії зупинялися б унаслідок втручання США, попереджаючи як союзників по НАТО, так і здійснюючи посередницькі дії між сторонами. Але на даний момент ця опція недоступна. Відносини Туреччини з США вже напружені через невдалий переворот, і вони перебувають на протилежних сторонах у порівняно більшій кризі регіону, а саме в Сирійській війні. 9 серпня 2020 року відбулася зустріч, де було підписано грецько-єгипетську угоду, за якої умовно кажучи грецька сторона хотіла "поставити на місце" Туреччину. За зрозумілих причин турецька влада цієї угоди не визнає. Важливим залишається той факт, що НАТО не може підтримати одну із сторін, ЄС також, з винятком Франції, котра раніше висловила свою позицію проти Анкари. США не висловили чіткої позиції, хоча і Туреччина, і Єгипет всупереч вказівкам Америки закупила зброю у Росії. Ізраїль мовчить, так як поки що у них є внутрішні проблеми: існує вірогідність п'ятих виборів через безуспішні спроби сформувати уряд. Проте Ізраїль не так давно уклав договір з Єгиптом, а Туреччина є просто економічно важливою для для у Східному Середземномор'ї [3].

Щодо авторитету США у НАТО, то, за твердженнями багатьох джерел, наближення адміністрації Трампа до трансатлантичного альянсу призвів до збільшення оборонних витрат членів НАТО. Однак це також викликало страх у союзників США, що вони більше не можуть покладатися на вказівки Америки щодо своїх дов-

гострокових інтересів безпеки. Адміністрації Байдена кинуто виклик не лише безлічі загроз безпеці, які представляють Росія, Китай, Іран та Північна Корея, але також необхідність визначити як прихильність Сполучених Штатів до НАТО, так і розвиток підрозділів всередині альянсу [4].

Отже, врахувавши все вищесказане, можна дійти висновку, що станом на сьогодні унаслідок масштабних змін у сфері безпеки, одній із найпотужніших світових організацій загрожує низка проблем попри переваги членства у Північноатлантичному Альянсі.

Джерела

1. Sally Khalifa Isaak NATO Defence College Cataloguing-in-Publication-Data: "NATO and Middle East and North Africa Security: Prospects For Burden Sharing". Rome, 2011.
2. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-60836-2_12
3. https://www.aa.com.tr/tr/dunya/natoda-turkiye-yunanistan-mekanizmasina-guclu-destek/2015666
4. https://fpc.org.uk/the-recent-crisis-between-greece-and-turkey/

Є. А. САРАНЧУК

студентка групи С-8-19-М1МжВ (2.0з)

О. Л. БОРИНСЬКА

наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ: ЗМІНИ ПІСЛЯ BREXIT

Імміграція відіграла центральну роль у русі за Brexit — нещодавнє зростання імміграції стало одним із визначальних аргументів, що об'єднав антиглобалістів, євроскептиків та націоналістів для вибору шляху виходу Великобританії з ЄС. Однією з цілей Brexit було переробити імміграційну систему Великобританії, і, можливо, імміграція як у Великобританії, так і в ЄС буде виглядати зовсім по-різному, коли Великобританія остаточно вийде з блоку. Результати угоди про вихід з Великобританії та будь-яких положень щодо мобільності мають значний вплив на європейські компанії, оскільки вони вибирають, де розмістити свій бізнес, як найкраще отримати доступ до глобальних талантів та як найефективніше пересувати людей на їх материковій території та у Великобританії.

Перехідний період Brexit закінчується 31 грудня 2020 року, а разом із ним і кінець свободи пересування для громадян краї ЄС. З 1 січня 2021 року починає діяти нова імміграційна система, і громадянам ЄС, ЄЕЗ та/або Швейцарії більше не дозволятиметься переїжджати до Великобританії та працювати без візи.

Згідно з новою системою, до всіх іноземних громадян застосовуватимуться однакові умови, крім ірландських громадян. Громадяни Ірландії залишаться вільно працювати у Великобританії без необхідності отримувати візи.

Громадяни ЄС, ЄЕЗ та Швейцарії, які прибули жити до Великобританії до 1 січня 2021 року, повинні робити це згідно з чинними правилами. Потім вони та їхні сім'ї

мають право подати заявку на схему врегулювання в ЄС (EU settlement scheme), і це повинно бути зроблено до 30 червня 2021 року. Схема врегулювання ЄС надасть цим особам право жити та працювати у Великобританії без додаткових візових вимог.

Нова система отримання віз описується як система, що базується на балах. Однак кожна категорія віз матиме певний набір вимог, яким потрібно відповідати, хоча існують способи, якими можна взаємозаміняти певні вимоги (бали).

Нижче наведені зміни що стосуватимуться основних категорій аплікантів і віз:

1. Кваліфіковані робітники. Поточна категорія віз Tier 2 (General) буде замінена новою категорією "Skilled Worker". Вимоги до цього такі:

- Запропонована робота повинна бути на рівні кваліфікації RQF3 або вище (це еквівалентно рівню А).
- Потенційний працівник повинен володіти англійською мовою.
- Роботодавець-спонсор повинен виплатити зарплату в розмірі 25 600 фунтів стерлінгів або постійну ставку за роботу (залежно від того, що вище) Мінімальна зарплата може бути зменшена до мінімуму 20 480 фунтів стерлінгів, якщо претендент на посаду має переваги на основі певних специфічних характеристик, наприклад, якщо це "дефіцитна професія" або якщо особа має відповідний PHD.

Можна буде перейти на маршрут кваліфікованого працівника з більшості інших категорій віз, не маючи працівника виїзду з Великобританії. Роботодавці також повинні зауважити, що багато професій, які зараз не мають право на отримання візи Tier 2 (General) можуть претендувати на візу кваліфікованого працівника. Сюди входять менеджери офісів, менеджери з продажу, технічні працівники IT-служби, агенти з нерухомості, кухарі, електрики, сантехніки тощо.

Як і у випадку з існуючими візами Tier 2 (General), роботодавці, які бажають найняти іноземців у категорії кваліфікованих робітників, потребуватимуть спонсорської ліцензії, тому роботодавці, які ніколи нікому не спонсорували робочу візу, повинні подати заявку на отримання дозволу.

2. Низькокваліфіковані працівники. За новими правилами, не повинно бути категорії віз для призначених низькокваліфікованих робочих місць, що стане ударом для певних галузей. Єдиними людьми, яким дозволено виконувати роботу, яка вважається низькокваліфікованою, будуть громадяни Великобританії, громадяни Ірландії та інші особи, що мають право працювати у Великобританії (наприклад, особи, що мають статус оселого (settled status) або попереднього поселення (pre-settled status).

Нові правила вигідні роботодавцям кваліфікованих іноземних громадян, які не входять до ЄС, не входять до ЄЕЗ та не Швейцарії. Це пов'язано з тим, що порівняно з поточною візою Tier 2 (General), нову візу для кваліфікованого працівника отримати простіше, скасовано тест ринку праці за громадянсвтом та знижено як мінімальний рівень кваліфікації, так і мінімальну зарплату. Крім того, більше не буде щорічного обмеження кількості робочих віз, які можна видавати.

Тест на ринку праці, що діє на даний час, вимагає від роботодавців наймати кваліфікованих заявників із країн ЄЕЗ, переважно тих, хто не входить до ЄЕЗ, навіть якщо роботодавець визнав кандидата, що не входить до ЄЕЗ, більш підходящим для цієї ролі. Цей тест вимагає від роботодавців непрямої дискримінації кандидатів, які не є громадянами Великобританії. Усі кандидати повинні розглядатися однаково, не враховуючи їх імміграційний статус, і вартість подання заяви на отримання кваліфікованої робочої візи не вважатиметься об'єктивним виправданням. Отже, роботодавці повинні подбати про те, щоб їхня політика найму була оновлена, щоб відображати ці зміни, і не надавати перевагу тим, хто вже мав право на роботу у Великобританії.

Роботодавцям потрібно буде передбачити збільшення витрат та адміністрування, пов'язаних із наймом з ЄС, ЄЕЗ чи Швейцарії. Витрати, що стягуються урядом, розуміються такими ж, як і за візу Tier 2 (General).

Категорія візи Tier 2 (Intra-company Transfer) (внутрішньофірмовий трансфер) буде перейменовано просто на внутрішньофірмовий трансфер (Intra-company Transfer (ITC))однак поріг кваліфікації та загальна мінімальна зарплата залишаться незмінними на рівні 6 RQF та 41 500 фунтів стерлінгів відповідно.

3. Глобальна схема талантів (Global talent scheme) відкрита для громадян ЄС, ЄЕЗ та Швейцарії. Це дозволяє висококваліфікованим вченим та дослідникам приїжджати до Великобританії без пропозиції про роботу.

4. Іноземні студенти та випускники. Студентські візові маршрути відкриті для громадян ЄС, ЄЕЗ та Швейцарії. Ви можете подати заявку на отримання візи для навчання у Великобританії, якщо:

- було запропоновано місце на курсі;
- вміє говорити, читати, писати та розуміти англійську мову;
- мати достатньо грошей, щоб утримуватися та оплачувати курс.

Новий шлях імміграції випускників буде доступний для іноземних студентів, які отримали диплом у Великобританії з літа 2021. Випускиники зможуть працювати або шукати роботу у Великобританії на будь-якому рівні кваліфікації до 2 років, або 3 роки, якщо вони є аспірантами.

5. Відвідування Великобританії. Громадяни ЄС, ЄЕЗ та Швейцарії та інші безвізові громадяни не вимагають отримання візи для в'їзду до Великобританії під час відвідування Великобританії терміном до 6 місяців. Усім мігрантам, які прагнуть в'їхати до Великобританії з інших причин (наприклад, роботи чи навчання), потрібно буде заздалегідь подати заяву на отримання дозволу на в'їзд.

6. Громадяни ЄС, які проживали у Великобританії до 31 грудня 2020 року. Якщо особа є громадянином ЄС, ЄЕЗ чи Швейцарії, і проживала у Великобританії до 31 грудня 2020 року або раніше, особі не слід подавати заявку на отримання візи відповідно до бальної імміграційної системи. Натомість апліканту та його родині слід подати заявку на Схему врегулювання ЄС (EU settlement scheme). Заявки безкоштовні, а кінцевий термін подання заявки — 30 червня 2021 року.

Перетин кордону з Великобританією. Громадяни Австралії, Канади, Японії, Нової Зеландії, Сполучених Штатів Америки, Сінгапуру та Південної Кореї — з біометричним чіпом у паспортах — можуть продовжувати використовувати ворота ePassport для пропуску через кордон після прибуття. Громадяни ЄС, ЄЕЗ та Швейцарії також можуть користуватися воротами ePassport (це буде перевірятися). Громадянам інших країн необхідно буде пройти перевірку візи та співбесіду з офіцером при перетині кордону.

Вихід з Європейського Союзу (ЄС) дозволить Великобританії "взяти назад контроль" над аспектами міграційної політики, визначеними раніше законодавством ЄС. Уряд зможе обмежити імміграцію в ЄС таким чином, який не був можливим протягом десятиліть. Але уряд і, зокрема, Міністерство внутрішніх справ повинні змінитись, якщо вони хочуть відповісти на виклик.

"Повернення контролю над імміграцією" — це набагато більше, ніж просто проектування та впровадження нової імміграційної системи. За останні 15 років Великобританія почала залежати від вільного пересування робітників з ЄС, щоб подолати дефіцит кваліфікації та нестачу робочої сили. Велика кількість людей переїхала до Великобританії з ЄС, не контактуючи з імміграційною системою Великобританії.

Зміни які були запроваджені в міграційній політиці Великобританії покликані урівняти в правах та можливостях тих хто намагається працевлаштуватися у Великобританії і вивести з тіні громадян країн ЄС, які раніше працювали неофіційно. Водночас, ці зміни не полегшують можливість громадян з третіх країн офіційно працевлаштуватися в цій країні, змушуючи їх продовжувати працювати нелегально.

Джерела

1. BBC News/Immigration: Visa applications open under UK's post-Brexit system /Електронний ресурс. Режим доступу:https://www.bbc.com/news/uk-politics-55133506
2. BDO. Immigration rules 2021 /Global Mobility post-Brexit/Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/brexit-immigration-rules-from-1-january-2021
3. Financier worldwide/Brexit and the future of immigration in the UK and EU /Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.financierworldwide.com/brexit-and-the-future-of-immigration-in-the-uk-and-eu#.YFo47K8zZPY
4. GOV.UK / New immigration system: what you need to know /Електронний ресурс. Режим доступу:https://www.gov.uk/guidance/new-immigration-system-what-you-need-to-know
5. The Institute for Government / Summary: Managing migration after Brexit / Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.instituteforgovernment.org.uk/summary-managing-migration-after-brexit
6. The National Lawyer review/The Immediate Post-Brexit Landscape/Електронний ресурс. Режим доступу:https://www.natlawreview.com/article/immediate-post-brexit-landscape

М. ЧОП'ЯК

студентка групи С-8-19-М1МжВ (2.0з)

О. Л. БОРИНСЬКА

наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

ПРИНЦИПИ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕРЖАВ: ПОНЯТТЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

З другої половини XX століття раціональне використання природних ресурсів і збереження навколишнього середовища стає однією з центральних політичних, соціальних та економічних проблем. Зростає значення створення на національному і міжнародному рівнях правових основ екологічного грамотного господарювання і відповідного правового регулювання. У XXI столітті потреба в цьому набуває ще більшої гостроти, що пов'язано із значним погіршенням стану довкілля та необхідності проведення ефективної боротьби з його забрудненням. Масштабність екологічних проблем зумовила відповідну реакцію на різних рівнях європейського і світового співтовариств. На рівні державних та міжнародних інститутів відбулося усвідомлення необхідності проведення централізованої структурованої екологічної політики, мета якої полягала б у зниженні масштабів забруднення природного середовища в Європі через запровадження жорстких стандартів на всі види викидів, а та-

кож стимулювання впровадження ресурсозберігаючих технологій[1]. Європейський союз являється світовим лідером із проведення екологічної політики. В даній сфері Союзом створена обширна система екологічного законодавства, норми якої успішно реалізуються на практиці. В основі даної системи лежать основоположні принципи, без вивчення яких неможливо дослідити екологічну політику Європейського Союзу [2].

Першим кроком становлення екологічної політики європейських держав була зустріч на вищому рівні глав держав і урядів Європейського економічного співтовариства в жовтні 1972 року в Парижі. На цьому саміті була прийнята декларація про екологічну політику, на основі якої Європейська комісія мала розробити програму дій з охорони навколишнього середовища. Програма дій в галузі охорони навколишнього середовища була прийнята в липні 1973 року і є першою екологічною програмою ЄС. Крім того, цільова група, яка розробила цю програму дій в складі Комісії, в кінцевому підсумку привела до формування Генерального директорату з навколишнього середовища.

Основна причина того часу для запровадження загальної екологічної політики було занепокоєння, що різноманітні екологічні стандарти можуть призвести до торгових бар'єрів та конкурентоспроможних спотворень на спільному ринку. Різні національні стандарти для конкретних продуктів, таких як обмеження викидів у транспортних засобів через вміст свинцю в бензині, створюють значні бар'єри для вільної торгівлі цих продуктів у межах економічного співтовариства. Додатковим стимулом, сформувати екологічну політику ЄС, була зростаюча міжнародна політизація екологічних проблем і усвідомлення з початку 1970-х років того, що забруднення навколишнього середовища не обмежується національними кордонами, а вимагає транскордонних заходів. У той час в установчих договорах ЄС не було згадки про екологічну політику і, отже, не було чіткої договірної основи, що лежить в основі екологічної політики ЄС. Однак текст Договору інтерпретувався динамічно, що дозволяло розглядати екологічну політику як найважливішу мету Співтовариства, навіть незважаючи на те, що про це прямо не згадувалося. Лише в середині 1980-х років і після підписання Єдиного європейського акту в 1986 році економічні та екологічні цілі були поставлені в більш рівне становище в рамках Співтовариства.

В Єдиний європейський акт 1987 року було введено нову статтю "Про навколишнє середовище", яка забезпечила правову основу для загальної екологічної політики, спрямованої на збереження якості навколишнього середовища, охорону здоров'я людини та забезпечення раціонального використання природних ресурсів. Наступні поправки до договору зміцнили прихильність Співтовариства щодо захисту навколишнього середовища і роль Європейського парламенту в його розвитку.

Маастрихтський договір (1993 року) зробив навколишнє середовище офіційною областю політики ЄС, ввів процедуру узгодженого рішення і зробив кваліфіковану більшість голосів в Раді загальним правилом. Амстердамський договір (1999) встановив обов'язок інтегрувати охорону навколишнього середовища в усі секторальні стратегії ЄС з метою сприяння сталому розвитку. "Боротьба зі зміною клімату" стала конкретною метою Лісабонського договору (2009 г.), як і сталий розвиток у відносинах з країнами третього світу. Правосуб'єктність тепер дозволяє ЄС укладати міжнародні угоди.

Екологічна політика ЄС ґрунтується на принципах обережності, запобігання та усунення забруднення в джерелі, а також на принципі "забруднювач платить".

Принцип обережності — це інструмент управління ризиками, який можна використовувати, коли існує наукова невизначеність щодо передбачуваного ризику для

здоров'я людини або навколишнього середовища, що виникає в результаті певних дій або політики. Наприклад, якщо виникають сумніви щодо потенційно шкідливого впливу продукту, і якщо після об'єктивної наукової оцінки зберігається невизначеність, можуть бути дані інструкції про припинення поширення продукту або про його видалення з ринку. Такі заходи повинні бути недискримінаційними, пропорційними і повинні бути переглянуті, як тільки з'явиться додаткова наукова інформація.

Принцип "забруднювач платить" реалізований в Директиві про екологічну відповідальність, яка спрямована на запобігання або іншим чином усунення екологічної шкоди охоронюваним видам або природним середовищам існування, воді та грунту. Оператори певних видів професійної діяльності, таких як транспортування небезпечних речовин або операцій, пов'язаних зі скиданням їх у воду, повинні вживати превентивних заходів в разі неминучої загрози навколишньому середовищу. Якщо збиток вже стався, вони зобов'язані вжити відповідних заходів для його усунення і оплатити витрати. Сфера дії директиви була розширена в три рази, щоб включити управління видобувними відходами, експлуатацію геологічних сховищ і безпеку морських нафтогазових операцій відповідно.

Інтеграція екологічних проблем в інші області політики ЄС стала важливою концепцією європейської політики, вперше вона виникла з ініціативи Європейської ради та була прийнята в Кардіффі в 1998 році. В останні роки інтеграція екологічної політики досягла значного прогресу, наприклад, в область енергетичної політики, що відображено в паралельній розробці пакету ЄС з питань клімату та енергетики або в Дорожній карті переходу до конкурентоспроможної низьковуглецевої економіки до 2050 року.

З 1973 року Комісія видає багаторічні Програми дій в області навколишнього середовища, в яких викладаються майбутні законодавчі пропозиції і цілі екологічної політики ЄС. У 2013 році Рада і Парламент прийняли 7-му Програму дій на період до 2020 року під назвою "Добре жити в межах нашої планети". Ґрунтуючись на ряді стратегічних ініціатив, в програмі визначено дев'ять пріоритетних завдань, в тому числі: охорона природи, екологічна стійкість, збільшення ресурсоефективних та низьковуглецевих технологій, боротьба з загрозами здоров'ю, пов'язаними з навколишнім середовищем. У програмі також наголошується на необхідності кращого виконання екологічного законодавства ЄС, новітніх досягнень науки, інвестицій та інтеграції екологічних аспектів в інші стратегії.

У 2001 році ЄС представив свою Стратегію сталого розвитку, тим самим доповнивши раніше прийняту Лісабонську стратегію по сприянню економічному зростанню і створенню робочих місць з екологічним аспектом. Стратегія була оновлена у 2006 році, щоб об'єднати внутрішні і міжнародні аспекти сталого розвитку, спрямована на постійне поліпшення якості життя шляхом сприяння процвітанню, захисту навколишнього середовища і соціальної згуртованості. У відповідності з цими цілями стратегія зростання "Європа 2020" спрямована на формування "розумного, інклюзивного та сталого зростання". Під її егідою "ініціатива по ресурсоефективності Європи" вказує шлях до стійкого зростання і підтримує перехід до ресурсоефективності економіки з низьким рівнем викидів вуглецю. Крім того, в 2011 році ЄС взяв на себе зобов'язання зупинити втрату біорізноманіття та екосистемних послуг до 2020 року (стратегія ЄС щодо збереження біорізноманіття).

ЄС відіграє ключову роль в міжнародних переговорах по навколишньому середовищу. Він є учасником численних глобальних, регіональних та субрегіональних природоохоронних угод з широкого кола питань, таких як охорона природи і біорізноманіття, зміна клімату та транскордонне забруднення повітря та води. На

10-й Конференції сторін Конвенції про біологічне різноманіття, що відбулася в Нагої (Японія) в 2010 році, ЄС вніс важливий внесок в досягнення угоди про глобальну стратегію, спрямовану на припинення втрати біорізноманіття до 2020 року. Аналогічним чином, Європейський Союз допоміг сформувати кілька основних міжнародних угод, прийнятих в 2015 році на рівні ООН, таких як Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року (яка включає 17 глобальних цілей сталого розвитку (ЦСР) і пов'язані з ними 169 задач), Паризька хартія про зміну клімату та Сендайська рамкова програма по зниженню ризику природних лих. У тому ж році ЄС став учасником Конвенції про міжнародну торгівлю видами, що знаходяться під загрозою зникнення.

Певні проекти (приватні або державні), які можуть мати значний вплив на навколишнє середовище, наприклад будівництво автомагістралі або аеропорту підлягають оцінці впливу на навколишнє середовище. Так само, як і ряд державних планів і програм (наприклад, що стосуються землекористування, транспорту, енергетики, відходів або сільського господарства) підлягають аналогічному процесу, що називається стратегічна екологічна оцінка. Тут екологічні міркування враховуються вже на етапі планування, а можливі наслідки беруться до уваги до затвердження проекту, щоб забезпечити високий рівень захисту навколишнього середовища. В обох випадках узгодження з громадськістю є центральним аспектом. Це розпочалось з Орхуської конвенції, багатосторонньої природоохоронної угоди, під егідою Європейської економічної комісії Організації Об'єднаних Націй, яка вступила в силу в 2001 році і учасниками якої є ЄС і всі його держави-члени. Він гарантує три права громадськості: участь громадськості в прийнятті рішень у сфері охорони навколишнього середовища, доступ до екологічної інформації, яка є у розпорядженні державних органів (наприклад, про стан навколишнього середовища або здоров'я людини в разі впливу перших), і право на доступ до правосуддя, де два інших права були проігноровані.

Екологічне право ЄС створювалося з 1970-х років. Сьогодні в цій сфері діє кілька сотень директив, постанов і ухвал. Однак ефективність екологічної політики ЄС багато в чому визначається її реалізацією на національному, регіональному та місцевому рівнях, і недостатнє застосування і забезпечення дотримання залишаються важливою проблемою. Моніторинг має вирішальне значення — як за станом навколишнього середовища, так і за рівнем виконання екологічного законодавства ЄС.

Щоб протидіяти значній нерівності у виконанні між державами-членами, в 2001 році Європейський парламент і Рада прийняли мінімальні стандарти для екологічних інспекцій. Щоб поліпшити дотримання екологічного законодавства ЄС, держави-члени повинні передбачити ефективні, адекватні та стримуючі кримінальні санкції за найбільш серйозні екологічні правопорушення. До них відносяться, наприклад: незаконний викид або скидання речовин в повітря, воду або грунт; незаконна торгівля дикими тваринами і рослинами; незаконна торгівля озоноруйнівними речовинами; і незаконне перевезення або захоронення відходів.

Мережа Європейського Союзу щодо здійснення та забезпечення дотримання екологічного права — це міжнародна мережа природоохоронних органів держав-членів ЄС та країн-кандидатів, створена для посилення правозастосування, надаючи платформу для політиків, екологів. інспекторів та співробітників правоохоронних органів для обміну ідеями та передовим досвідом.

У травні 2016, Комісія запустила Екологічний огляд виконання (Environmental Implementation Review), новий інструмент, призначений для забезпечення повно-

го виконання екологічного законодавства ЄС, який йде пліч-о-пліч з перевіркою його придатності (Програма відповідності нормативним вимогам і ефективності — REFIT) зобов'язанням по моніторингу та звітності відповідно до існуючого законодавства ЄС, щоб зробити його простішим і дешевшим.

У 1990 році було створене Європейське агентство з навколишнього середовища (ЕЕА), що базується в Копенгагені, для підтримки розробки, впровадження та оцінки екологічної політики та інформування широкої громадськості з цього питання. Це відомство ЄС (також відкрите для країн, що не є членами ЄС) відповідає за надання надійної та незалежної інформації про стан навколишнього середовища та прогноз на нього. Тому він збирає, управляє та аналізує дані та координує європейську мережу інформації та спостереження за навколишнім середовищем Eionet. Щоб допомогти директивним органам приймати обґрунтовані рішення та розробляти екологічне законодавство та політику, ЄС також виконує Європейську програму спостереження за Землею (Коперник), яка, серед інших питань, стосується зміни суші, моря, атмосфери та клімату.

Що стосується забруднюючих речовин, що потрапляють у повітря, воду та землю, а також передачі відходів та забруднюючих речовин у стічні води за межі місця, Європейський реєстр викидів та переносу забруднюючих речовин (E-PRTR) надає ключові екологічні дані понад 30 000 промислових об'єктів в ЄС, а також в Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії, Сербії та Швейцарії. Реєстр доступний для громадськості безкоштовно в Інтернеті.

Європейський парламент відіграє важливу роль у формуванні екологічного законодавства ЄС. Протягом свого 8-го терміну він розглядав законодавство, що випливає з плану дій із кругової економіки (щодо відходів, акумуляторів, застарілих транспортних засобів, звалищ тощо), питань зміни клімату (ратифікація Паризької угоди, розподіл зусиль, бухгалтерський облік щодо землекористування, зміни землекористування та лісового господарства в рамках зобов'язань Союзу щодо кліматичних змін тощо) та ін.

Парламент неодноразово визнавав необхідність вдосконалення виконання ключовим пріоритетом. У резолюції про "покращення надання переваг від екологічних заходів ЄС: зміцнення довіри за рахунок кращих знань та реагування", він критикував незадовільний рівень імплементації екологічного законодавства в державах-членах та висловив кілька рекомендацій щодо більш ефективного впровадження, таких як розповсюдження найкращих практик між державами-членами та між регіональними та місцевими органами влади. У своїй позиції щодо поточної програми екологічних дій Парламент наголосив на необхідності більш суворого дотримання законодавства ЄС про охорону навколишнього середовища. Крім того, він закликав до більшої безпеки інвестицій, що підтримують екологічну політику та зусилля по боротьбі зі зміною клімату, а також до більшого та кращого врахування екологічних проблем в інших політиках.

Отже, в Європейському союзі діє найбільш широке екологічне законодавство серед усіх міжнародних організацій. Екологічна політика Європейського союзу в значній мірі переплітається з іншими міжнародними і національними екологічними політиками. Також вона значно впливає на законодавство країн-членів ЄС. В екологічному законодавстві Європейського Союзу розглядаються такі питання, як кислотні дощі, якість повітря, шумове забруднення, забруднення води, управління відходами, захист озонового шару та зелена енергетика. За оцінкою Інституту європейської екологічної політики, обсяг екологічного права ЄС налічує понад 500 директив, постанов і рішень.

Джерела

1. *Гусев А. А.* Основные принципы, механизмы и инструменты формирования экологической политики Европейского Союза // Журнал аспирантов и докторантов. М., 2008. С. 48–51.
2. *Олефіренко О.* Головні тенденції формування екологічного простору [Електронний ресурс] // Науковий вісник "Демократичне врядування". 2011. № 6. Режим доступу до ресурсу: http:/www.nbuv.gov.ua/e-jounals/DeVr/2010 6/failolefire.pdf
3. *Колесник В. Ю.* Поняття та загальна характеристика принципів Екологічної політики Європейського союзу // Вісник Чернівецького факультету Нац. ун-ту "Одеська юридична академія". 2012. № 1.
4. *Christian Kurrer.* Environment policy: general principles and basic framework //Режим доступу до ресурсу: https://www.europarl.europa.eu/ factsheets/en/sheet/71/environment-policy-general-principles-and-basic-framework
5. *Matthias Duwe.* Climate Laws in Europe: Report Summary. 21 December 2020. Berlin. Germany //Режим доступу до ресурсу: https://www.ecologic.eu/17819

А. Є. НІКІТІНА
студентка групи С-9-17-Б1МВЄС(4.0д), НН ІП МАУП

О. Л. БОРИНСЬКА
наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

ВИКОРИСТАННЯ "МЕТАФОР" У МАНІПУЛЯТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЯХ У ПРОЦЕСІ BREXIT

На сьогодні Великобританія є першою і єдиною країною, яка офіційно вийшла з ЄС, після 47 років перебування в ЄС, після першого приєднання до свого попередника, Європейського Співтовариства (ЄС), 1 січня 1973 року. брала участь у Митному союзі Європейського Союзу та Єдиному європейському ринку під час перехідного періоду, який закінчився 31 грудня 2020 року о 23:00 за Гринвічем (00:00 за центральноєвропейським часом).

Цей процес був одночасно політично складним і сильно роз'єднаним у Великобританії: одна угода була відхилена британським парламентом, загальні вибори відбулися в 2017 і 2019 роках, а два нових прем'єр-міністра в той час, обидва консерватори. За уряду Бориса Джонсона Великобританія вийшла з ЄС 31 січня 2020 року; переговори про торгові угоди тривали протягом декількох днів після запланованого закінчення перехідного періоду на 31 грудня 2020 року за центральноєвропейським часом.

З огляду на те, що метафора формує наш погляд на світ, варто врахувати його потенційну маніпулятивну силу. Як метафори, прийняті для вирішення певних питань, маніпулюють або (пере) формують наш погляд на ці проблеми? Це питання викликає інтерес у фахівців, що працюють у галузі аналізу дискурсу, особливо під час роботи над політичним дискурсом. Політичний дискурс, головним чином спрямований на переконання або маніпулювання, є ідеальним полем для вивчення зв'язку між метафорою та маніпуляцією. Наприклад, це посилання було яскраво виділено Charteris-Black. За їх словами, "метафора впливає на наші переконання, погляди

та цінності, оскільки вона використовує мову, щоб активізувати несвідомі емоційні асоціації, і вона впливає на цінність, яку ми надаємо ідеям та переконанням на шкалі добра і поганого". "Несвідомі емоційні асоціації" відповідають відображенню від вихідного до цільового домену. Таким чином, можна обрати деякі метафори як спосіб пробудження конкретних конотацій у свідомості адресата. Якщо вихідний домен асоціюється з цільовим доменом, який, як правило, негативно конотується, то це, швидше за все, буде зрозумілим і сприйнятим у світлі цих негативних конотацій. У цьому випадку зв'язок між метафорою та маніпуляцією є відвертим. Це збігається з точкою зору Джерарда Стіна, який стверджує, що свідомо використана метафора може змінити точку зору адресата на це питання. Багато прикладів цієї практики можна знайти в політичних виступах. Для ілюстрації цього моменту можна навести горезвісну промову Еноха Пауелла, відому як "річка крові". У цій промові Пауелл використав метафору, порівнюючи іммігрантів із річкою крові, що поглинає Великобританію. Він порівняв Ла-Манш із "річкою Тибр, що піниться з великою кількістю крові", причому "кров" стосується іммігрантів, які перетинають Ла-Манш. Пов'язування іммігрантів із "піною крові" надає принизливий відтінок, адже кров є наслідком рани, ознакою того, що трапилося щось болюче, і це часто асоціюється зі страхом і огидою. Використання такої метафори можна розглядати як спосіб для Пауелла спробувати переконати свою аудиторію в тому, що імміграція шкідлива для країни. Асоціація іммігрантів та крові є несвідомою, оскільки частково залежить від знання контексту (тут — мігрантська криза в Кале) та того, як адресат сприймає кров.

Переконлива сила метафор також залежить від ступеня їх умовності. Звичайні метафоричні вирази є особливо потужними пристосуваннями для маніпулювання, оскільки вони використовуються і розуміються без усвідомленого визнання їх як метафори. Наприклад, коли використовуються словесні вирази з концептуальної аргументації метафори — це війна, така як "захистити позов", оратори, а також адресати, як правило, не усвідомлюють, що цей вираз насправді є метафоричним. Картування між двома доменами проводиться несвідомо. Звичайні метафори є ефективними засобами переконання, оскільки вони діють на підсвідомому рівні .

Крім того, метафора справді є ефективним інструментом для маніпулювання та/або переконання, оскільки вона пов'язана з емоційною сферою. Charteris-Black порівнює метафори з "емоційно збудливими носіями смислу", наполягаючи на емоційній реакції, яку можуть генерувати метафори. На думку Арістотеля, емоція є одним із ключових елементів, необхідних для здійснення акту переконання. У риторичному трикутнику Арістотеля пафос є одним із трьох основоположних принципів риторики, і він стосується емоцій, викликаних ораторами в їх аудиторії.

Корпус, що обслуговує це дослідження, буде складатися із словесних та візуальних даних. Що стосується словесних даних, було зібрано зразок політичних виступів на тему Brexit. Ці виступи були взяті від емблематичних британських політиків або з виборчої кампанії, або з кампанії "Залишись". Метою буде провести аналіз, який виявить, як метафори та маніпуляції пов'язані в контексті Brexit. Щоб спробувати відповісти на це запитання, буде проаналізовано п'ять словесних промов, два письмові документи та два наочні предмети. Серед цих об'єктів дослідження будуть як усні, так і письмові дані. До письмових даних належать Консервативний маніфест 2015 року на підтримку Девіда Кемерона та 2017 року на підтримку Терези Мей. До розмовних даних належать виступи Девіда Кемерона, Терези Мей, Бориса Джонсона та Ніколи Стерджен. Під час сортування цього корпусу було обрано велику групу дійових осіб, і важливо зазначити, що доповідачі не обов'язково дотримуються однакової думки з цього питання. У цьому відношенні буде надано більш глобальне

бачення проблеми, а концепція Brexit буде проаналізована щодо позицій політиків у дебатах. Вивчення політичного дискурсу є важливим способом посилення зв'язку між метафорами та маніпуляціями, оскільки метою політичного дискурсу є переконання та/або переконання, а для досягнення переконання політики часто вдаються до маніпулятивних прийомів.

Що стосується візуальних даних, то зображення, зібрані в корпусі, були відібрані за допомогою пошуку Google із певними ключовими словами. Щоб знайти ці зображення, в пошукову систему Google було введено збіг слів "Великобританія, ЄС, вихід". Потім для цього запису було обрано два зображення різних видів. Вони обидва є графічно оформленими зображеннями, одне з яких — ілюстрація Інтернет-статті про Brexit, а інше — мультфільм, який також містить словесні елементи. Для цього дослідження було обрано приклад мультфільму, оскільки автори мультфільмів часто вдаються до гумору та перебільшення сатирично, щоб засудити. Мультфільми часто займають позицію щодо проблеми, яку вони малюють, тому вони можуть спробувати переконати свою аудиторію в тому, що їхня точка зору є більш законною, отже, потенційне вдавання до маніпуляцій.

Вербальні дані. Дослідження корпусу виявило наявність великої кількості метафор, пов'язаних з Brexit, з різноманітними джерелами доменів. У цілому корпусі знайдено 116 метафоричних виразів. У цій статті буде зосереджено на трьох найбільш часто зустрічаються концептуальних метафорах: ЄС/Великобританія — це людина (30 %), брекзит — це війна (27 %), брекзит — це подорож (морські) — (21 %).

Результати цього дослідження показують, що метафора всюди присутня в суперечках про Brexit, іноді підступно, іноді помітніше. Використання метафори дозволяє політикам грати зі своїм епосом, залежно від концепцій, до яких вони вдаються. Наприклад, використовуючи метафори з концепції війни, Борис Джонсон представляє себе сильним лідером, готовим боротися за інтереси Великобританії. Те саме можна сказати про Ніколу Стерджен, яка відмовляється "капітулювати". Що стосується Терези Мей, то повторюване використання метафор у порівнянні ЄС та Великобританії з групою друзів показує, що вона хоче виглядати доброзичливою людиною, яка хоче підтримувати добрі стосунки з ЄС. Отже, метафора може розглядатися як спосіб для політиків маніпулювати концепцією події, дотримуючись позиції, яку вони підтримують. Випадки Терези Мей та Бориса Джонсона чудово ілюструють цю думку. Мей не обов'язково була рішуче прихильницею Brexit, отже, її схильність використовувати позитивно конотовані сфери, які посилюють співпрацю між Великобританією та ЄС. І навпаки, Борис Джонсон, лідер кампанії "Залиште голос", воліє використовувати поняття, пов'язані з насильством, і це свідчить про його глибоку незгоду з ЄС. Таким чином, подібно до спотвореного дзеркала, концепція Brexit варіюється від однієї точки до іншої. У цьому відношенні метафори безумовно можуть виступати як маніпулятивні засоби.

Джерела

1. *Кара-Мурза С.* Манипуляция сознанием. XXI век. Москва : Алгоритм, 2013. 432 с.
2. *Магдиш І.* Маніпульована демократія [Електронний ресурс] // Незалежний культурологічний часопис "Ї". 2003. № 30. Режим доступу: http://www.ji.lviv.ua/n30 texts/N30-manipul.htm. Назва з екрана.
3. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознанием / Пер. с англ; науч. ред. Я. Н. Засурский. М.: Мысль, 1980. 326 с.

4. *Chilton Paul*, 2005, “Manipulation, memes and metaphors”, in de Saussure Louis & Schultz Peter (eds.), Manipulation and Ideologies in the Twentieth Century: Discourse, Language, Mind, Amsterdam: John Benjamins Publishing, 15–43.
5. *Curtice John*, 2019, “What do voters make of Brexit now?”, BBC News online, 26 March 2019, available at https://www.bbc.com/news/uk-politics-47693645, accessed on 05/03/2019

М. С. МЄШКОВА
аспірант кафедри публічного адміністрування МАУП

І. Я. ЗИМА
наук. керівник, канд. мед. наук, д-р наук з держ. упр., доц., проф. кафедри публічного адміністрування МАУП

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ’Я НА ОСНОВІ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Дослідження проблеми державного управління сферою охорони здоров’я доцільно розпочати з визначення такого складного поняття, як “здоров’я”.

Існує низка дефініцій, які характеризують це поняття з різних точок зору – соціальної, біологічної, медичної тощо.

Серед них найбільш відомим є визначення Статуту Всесвітньої організації охорони здоров’я (ВООЗ): “Здоров’я є стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороби або недуги”. Інші дефініції відрізняються від нього, але жодна не заперечує, що здоров’я є найбільшою соціальною та індивідуальною цінністю, яка значною мірою впливає на процеси і результати економічного, соціального та культурного розвитку як індивідуума, так і всього народу, на демографічну ситуацію, продуктивні сили та стан національної безпеки, а також є важливим соціальним критерієм ступеня розвитку та благополуччя суспільства.

Здоров’я населення є не тільки однією з найбільших цінностей та необхідним компонентом розвитку й соціально-економічного процвітання будьякої держави, а й запорукою її національної безпеки.

Сьогодні світова спільнота закликає всі країни спрямувати зусилля на вирішення проблем громадського здоров’я. Тому однією зі складових реформи охорони здоров’я в Україні повинна стати розбудова системи громадського здоров’я, стратегічним завданням якої є збереження здоров’я населення України на засадах превентивної (профілактичної) медицини, спрямованої на попередження виникнення хвороб, продовження активного життя і зміцнення здоров’я людини як передумови сталого розвитку та економічного зростання країни, у тому числі, керуючись підходом “охорона здоров’я — в усіх політиках держави”.

Ключовим кроком до розбудови системи громадського здоров’я повинно стати розроблення та прийняття відповідного закону про громадське здоров’я, який повинен передбачати комплексне реформування складових 41 системи, у тому числі щодо кадрового забезпечення, та бути спрямований на створення системи, орієнтованої на здорову людину, системи, здатної забезпечити надання послуг на рівні роз-

винених європейських держав, що відповідає намірам наближення до законодавчих, нормативних та адміністративних актів держав-членів ЄС, які визначені програмою "Європейська стратегія здоров'я — 2020".

Постановою КМУ від 01.02.17 р. "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266" галузь знань 22 "Охорона здоров'я" доповнено спеціальністю 229 Громадське здоров'я. На відміну від клінічних дисциплін ця спеціальність вивчає стан здоров'я не тільки окремих індивідів, а колективів, соціальних груп і суспільства загалом, у зв'язку з умовами та способом життя.

При цьому умови життя, виробничі відносини та стан довкілля, зазвичай, є визначальними. В основу програми повинні бути покладені кращі зарубіжні та вітчизняні практики та досвід у сфері профілактичної роботи (у тому числі закладів держпродспоживслужби, центрів громадського здоров'я, медичної статистики, соціального захисту населення та ін.), яка має забезпечити необхідні знання і сприяти максимальній практичній спрямованості навчання.

Програма підготовки за спеціальністю Громадське здоров'я повинна передбачати підготовку нової генерації фахівців для органів державного управління, місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання різних форм власності, у тому числі недержавних організацій у сфері охорони громадського здоров'я, які б сприяли удосконаленню та впровадженню державної політики і державного управління, спрямованих на вирішення проблем, пов'язаних із демографічною кризою, зростанням захворюваності, інвалідизації та смертності серед населення, значною суспільною стратифікацією у доступі до послуг з медичного обслуговування, низькою економічною ефективністю діяльності галузі охорони здоров'я, незадоволенням значної частини громадян станом медичної допомоги та захистом прав пацієнтів, необхідністю розвитку міжгалузевої та міжсекторальної співпраці з охорони громадського здоров'я в Україні за наведеним загальнонаціональним принципом "охорона здоров'я — в усіх політиках держави".

Отже, проблема кадрового забезпечення та впровадження профілактичної медицини в Україні залишається не вирішеною, тому потрібно створити нову генерацію та перепідготовку фахівців для органів публічного управління у сфері охорони здоров'я, біобезпеки, соціального та побутового забезпечення населення, захисту довкілля, біостатистики, біоетики тощо, діяльність яких буде спрямована на профілактику багатьох захворювань українського народу, покращення стану навколишнього середовища, усунення біологічних загроз (у тому числі біотероризму), формування здорового способу життя на засадах саногенного мислення і, таким чином, забезпечення сталого національного розвитку: реалізацію політики та розбудову ефективної й результативної системи охорони громадського здоров'я, що відповідає міжнародним стандартам.

Джерела

1. Постанова Верховної Ради України "Про Рекомендації парламентських слухань" від 21 квітня 2016 р. № 1338-УІ1І на тему "Про реформу охорони здоров'я в Україні" [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/ laws/show/33 8-19 42
2. Резолюція круглого столу "Розвиток системи громадського здоров'я в Україні" від 22.04.2016 р. / Комітет охорони здоров'я Верховної Ради України. Київ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https ://d rivc.googlc.com/nie/d/0B O9xHu I XckzbFdOblFhbmNTTGs/view

Н. О. ПЕТРУШКО
студентка V курсу ННІМВСН МАУП

І. А. ХРАБАН
наук. керівник, д-р політ. наук, проф.

МІГРАЦІЙНЕ ПИТАННЯ В ГЕОПОЛІТИЧНОМУ ПРОСТОРІ

Всі люди у світі є мігрантами в тому чи іншому значенні, саме так зараз характеризують світові процеси вчені та науковці, оскільки ще за часів кочових племен люди переїжджали з місця на місце та створювали нові поселення. Тож всі ці процеси повторюються і до сьогодні, але вже в іншому вигляді та з інших причин. Одні переїжджають в пошуках кращої роботи чи освіти, хтось шукає кращий економічний простір для ведення бізнесу або для фінансового положення, інші змушені бігти від конфліктів, тероризму або порушень прав людини, для возз'єднання з родиною чи навпаки для втечі від аб'юзу, гендерних непорозумінь тощо. Зростає число тих, хто знімається з місць в результаті наслідків зміни клімату, стихійних лих або інших чинників екологічного характеру. А зараз, враховуючи всесвітню пандемію, міграційне питання стало ще більш складним та заплутаним, адже дехто немає можливості повернутися на батьківщину, а хтось навпаки не зміг виїхати закордон і тим самим втратив роботу, адже був трудовим мігрантом [1].

Ми живимо зовсім в новому часі, коли країни стають відкритими, люди більш толерантними, а інтернет та соціальні мережі стають масовими засобами впливу в руках світових лідерів. Це все створює обізнане, та що найголовніше, мультинаціональне суспільство. Адже "міграція" це зараз слово яке вживається поруч зі словом "національність". Так, зараз вони невід'ємно поєднані, адже майже кожен може взяти і переїхати в іншу країну, прожити там деякий час, так би мовити асимілюватись, створити там сім'ю, знайти роботу чи навіть розпочати свій бізнес, з часом брати участь у політичному житті країни в якій проживає і таке інше. Про що це говорить? А про те що зараз мільйони людей у всьому світі постійно так живуть (і як зазначалося вище), звісно це почалось ще дуже давно і на даний час багато людей, котрі вважають себе корінним населенням є нащадками переселенців та мігрантів. Оскільки за останні роки коефіцієнт такого населення збільшився, то це почало викликати певне занепокоєння у всьому геополітичному просторі. Темпи міграції пришвидшились і це відчутно вплинуло на розвиток багатьох країн, але чи пішло це на користь чи ні — ось головне питання [2].

Міграція руйнує традиційні кордони між культурами, етнічними групами і мовами, і розвиває різноманітність, культурні та економічні багатства. Міграція також сприймається багатьма, як виклик або, навіть, як погроза. Це виклик механізмам захисту прав людей, які борються за повне виконання прав усіх людей, в тому числі й мігрантів, оскільки права мігрантів часто порушуються. Нажаль ці міграційні хвилі несуть за собою не завжди добрі наслідки. Найбільше від цього страждає сама ідея етнічності та національна ідентичність. Звісно також неймовірно страждає економіка країни яку люд полишає, оскільки найчастіше виїжджає саме працеспроможне населення. Разом з тим іде перенаселення певних регіонів та міст, звідти ж і з'являється

збільшена злочинність та тероризм, створення міжетнічних конфліктів. Міграція є складним процесом, особливо коли вона неконтрольована та може мати дуже негативні наслідки. На сьогодні це можна поспостерігати в розвинених європейських країнах, США та в кожному регіоні світу, коли через неможливості задовольнити більшість нагальних потреб людей-переселенців страждають корінні громадяни тих держав, котрі їх приймають [3; 5].

Зазвичай, дискусії щодо міграції починаються з позиції промислово розвинутих капіталістичних країн, зосереджуючи увагу на міграційних потоках між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються. Проте переважна більшість мігрантів переміщується в межах своєї країни. Кількість внутрішніх мігрантів приблизно в чотири рази перевищує кількість міжнародних мігрантів. Більше того, навіть якщо ми говоримо про людей, які перетинають міжнародні кордони, велика частина таких міграцій відбувається між країнами з аналогічним рівнем розвитку. Приблизно 60 % мігрують між країнами, що розвиваються, або між розвиненими країнами, і лише 37 % міжнародних мігрантів переїздять з країн, що розвиваються, до розвинених, а 3 % мігрантів переїздять з розвинених країн до тих, що розвиваються. Що стосується біженців, дисбаланс навіть є ще більш виразнішим, оскільки у країнах, що розвиваються, зареєстровано 4/5 усіх біженців у світі. Таким чином, надання допомоги безпритульним та біженцям у світі найбільш необхідне у деяких найбідніших країнах світу [1].

Звісно міграція має і деякі позитивні сторони, одна з них це змога вільно та більш легко знайомитись з іншими націями, мати змогу краще розвиватись в різноманітних суспільно-важливих сферах нашого життя. Зазвичай мігранти приносять з собою елементи власних культур, мов, психології, світогляду, особливості побуту та ведення господарства, що в свою чергу допомагає з розвитком культур обох народів. Таким прикладом є певна міграція молодих людей, тобто студентів чи навіть школярів, котрі здобувають освіту закордоном. І так само й з різними викладачами, котрі приїжджають в ту чи іншу крану для змоги поділитись своїми знаннями та методикою з іншими. Україна також активно долучається до цієї практики та залучає іноземних студентів до навчаннях в наших вузах. Звісно це інколи також може нести певні незручності, адже скільки народів — стільки й культур. На сьогодні, під час пандемії всі ці процеси дещо сповільнені та видозмінені [4].

Підводячи підсумки всього вище сказаного можна зазначити, що зараз світ спостерігає певний ефект того, що модна назвати всесвітньою глобалізацією та стиранням кордонів. І звісно, цей невідворотній. Далі просто залишається детальніше досліджувати це питання та намагатися більш позитивно ставитись до явища "міграції", але й ніколи не забувати про свою національну ідентичність.

Джерела

1. Керівні принципи внутрішнього переміщення, ООН. Режим доступу: http://www.unhcr.org/43ce1cff2.html
2. *Колліер П.* Результат. Як міграція змінює наш світ. О., 2019.
3. *Лісовський П.* Міжнародні відносини: ментальність, геополітика, глобалізація. К., 2017.
4. *Профазі М.* Міграція в Україні: факти і цифри. К., 2016.
5. *Малиновська О.* "Міграція і коронакриза": експертка НІСД проаналізувала наслідки зниження трудової міграції в результаті пандемії. Режим доступу: https://niss.gov.ua/news/statti/migraciya-i-koronakriza-ekspertka-nisd-proanalizuvala-naslidki-znizhennya-trudovoi

І. О. ЗАГОРОДНЯ
студентка ІІІ курсу бакалаврату, факультет міжнародні відносини та дипломатія країн Європейського Союзу та Північної Америки, НН ІП МАУП

О. Л. БОРИНСЬКА
наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

BREXIT ТА ЙОГО НАСЛІДКИ: ВІЛЬНА ЕКОНОМІКА ЧИ МАЙБУТНЯ КРИЗА

У різні періоди часу шляхи вирішення конфліктів відігравали значну роль в подальшому розвитку країн. На сьогодні, накопичений досвід років дає змогу проаналізувати різні інструменти, практики та методи для їх вдосконалення.

Європейський союз є однією з наднаціональних структур, що посідає важливе місце на світовій арені щодо впровадження миру, територіальної цілісності та сталого розвитку в країнах. Попри це, ситуація з рішенням Великобританії покинути Європейську Спільноту стала безпрецедентною. Хоча формально, це не перша країна, що вирішила покинути ЄС. Ще у 1982 році за вихід із Європейського Економічного Середовища (ЕЭС) проголосували більше 50 % громадян Гренландії. Вихід тривав три роки. Проте порівняння економік Гренландії та Великобританії не є доцільним. Нині, згідно Лісабонського договору, що був прийнятий у 2007 році, термін на переговори зазначається в два роки та якщо сторонам домовитися не вдалося — країна-ініціатор виходу з ЄС автоматично перестає бути її членом.

З березня 2017 року Великобританія офіційно розпочала вихід з ЄС. Проте, припинення членства Великобританії тривало 4 роки, поглиблене напруженими відносинами між сторонами. Таке рішення спричинило найбільш глибоку та комплексу кризу за всю історію Великобританії. Дисбаланс соціальної та політичної стабільності, напружене становище в країні, зокрема, негаразди пов'язані з переорієнтацією на інші ринки, особливо труднощі з торговельними партнерами, що не є членами ЄС, провокації економічного застою, а невизначеність подальшого курсу держави спричиняє невпевненість населення. Окрім можливих економічних втрат, важливим елементом також може стати й втрата механізмів Спільної Зовнішньої Політики та Безпекової Політики (СЗППБ). Громадяни Великобританії більше не будуть громадянами ЄС. Потреба у переорієнтації виробництва, таким чином, продукція з країн, що раніше були партнерами, стає дорожчою та не має переваг перед світовими аналогами.

Країна позбавляється зони вільної торгівлі, при ввезенні збільшується експорт товарів та кількість сплачених податків, що призведе до підвищення ціни на кінцеву продукцію та зменшення попиту на неї [1, с. 95]. Водночас, це рішення має негативний вплив і на ЄС. Нині не будуть представлені представництва Великобританії в інституціях ЄС, дипломатична служба ЄС втратить частину британських дипломатів-спеціалістів, що відіграють значну роль у розвитку дипломатичних зв'язків Європейського Союзу. З іншого боку, "Brexit" може посилити Європейську службу зовнішніх зв'язків, діяльність котрої по відношенню до консульського захисту громадян ЄС зазнавала блокувань британською стороною [2, с. 6] . Проте, позиція ЄС на міжнародних переговорах може стати більш консолідованою, що дозволить Європейській Спільноті переглянути багато минулих угод. Отже, результати припинення членства Великобританії з ЄС неоднозначні.

Великобританія дуже пишається своїм минулим, в якому вона була наддержавою та одним з домінуючих гравців на міжнародній арені. Пам'ять про кращі часи, бажання збереження історичної культури та традицій штовхає її громадян на прийняття подібних рішень щодо розторгнення членства з ЄС. У зв'язку зі значними міграційними процесами, на території держави відбувалось поширення іноземних культур, традицій та релігій, що на думку багатьох дещо консервативних британців спричиняє пригнічення національної культури. Проте, дослідники дезінтеграційних процесів вказують, що ці процеси "дозволяють зберегти власні культурні цінності та особливості національних традицій, без необхідності доводити до уніфікації" [1, с. 97].

Перші результати Брекзіту сьогодні показують, що втрати Великої Британії варіюються від –1,2 до –4,5 % її ВВП — у тому випадку, якщо країні не вдасться укласти торговельну угоду з ЄС і сторони повернуться до торгівлі за правилами Світової організації торгівлі [5]. При цьому, на думку дослідників, Європейському Союзу (на відміну від Великобританії) вдасться компенсувати більшу частину втрат в експорті та імпорті з Великобританії — через збільшення обсягів торгівлі всередині ЄС і торгівлі з третіми країнами [5]. Також, з 2021 року Великобританія стає незалежною державою, що відповідає за управління риболовлею у своїх 200 морських милях від берега. Перегляд даної політики давно вимагався місцевими рибалками, оскільки біля 3 млн риби виловлювалося в водах Великобританії, а отримували з них лише 750 тис. тонн. [6]. З 2021 року набрала чинності домовленість щодо кордонів між Ірландією (ЄС) і Північною Ірландією, що було одним з найскладніших питань у вирішенні між ЄС та Великобританією. Проте, аналіз консалтингової компанії Duff & Phelps, своїми результатами засвідчує, що Лондон вже не буде найбільш міцною фінансовою столицею світу [8]. Нові міграційні правила мають намір зменшити потік некваліфікованих мігрантів до Великобританії. Водночас, найбільш вагомою на перший погляд зміною стане те, що Великобританія втратить право голосу в найбільш політичних інституціях ЄС, що в свою чергу вплине на баланс сил та прийняття рішень.

Наразі новий рік самостійного й незалежного існування лише розпочато. Деякі нові угоди на стадії погодження, деякі вже діють — результати дії котрих можна буде проаналізувати вже найближчим часом.

Джерела

1. *Задоя А. О.* Міжнародні інтеграційні та дезінтеграційні процеси: суперечливі наслідки / А. О. Задоя, А. П. Боцула // Академічний огляд. 2017. № 1(46). С. 5–13.
2. *Bond I., Besch S., Gostynska-Jakubowska A., Korteweg R., Mortera-Martinez C., Tilford S.,* Europe after Brexit. Unleashed or undone? London: Centre for European Reform. April 2016. P. 15.
3. *Грубінко А. В.* Участь Великої Британії у Спільній зовнішній політиці і політиці безпеки ЄС як прояві глобалізації в контексті процесу "Brexit" // Globalizacja droga ku przyszlosci / red. M. Kolecka, J. Zimny. Stalowa Wola, 2017. С. 88–100.
4. *Грубінко А. В.* Идея европейской политической интеграции в истории международных отношений и Великобритания // Historia i Świat. 2016. №. 5. P. 247–262. (Index Copernicus).
5. *Latorre M. C.* (Universidad Complutense de Madrid), Olekseyuk Z. (German Development Institute), Yonezawa H.(Statistics Norway), Robinson S. (PIIE) // Інститут світової економіки Петерсона (Вашингтон, США) // Доповідь Brexit: Everyone loses, but Bratain loses the most // March 2019 [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.piie.com/publications/working-papers/brexit-everyone-loses-britain-loses-most

6. Office for National statistics, [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.ons.gov.uk/
7. *Задоя А. О.* Міжнародні інтеграційні та дезінтеграційні процеси: суперечливі наслідки / А. О. Задоя, А. П. Боцула // Академічний огляд. 2017. № 1(46). С. 5–13.
8. Консалтингова компанія //Duff & Phelps [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.duffandphelps.com/insights/publications/brexit/brexit-the-impact-on-cost-of-capital

І. ЦЕГЕЛЬНА
студентка ІІІ курсу, ННІ ІМВСН МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
наук. керівник, д-р наук з держ. упр., проф. кафедри публічного адміністрування

ДОБРОВІЛЬНЕ ОБ'ЄДНАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Прийняті та підписані Президентом Закони України "Про засади державної регіональної політики" та "Про добровільне об'єднання територіальних громад" були важливими кроками на шляху до децентралізації, що конкретизують процеси добровільного об'єднання територіальних громад.

Формування потужних, самостійних та самодостатніх територіальних громад було закладено як найважливішу ціль процесу децентралізації.

Законом чітко визначені основні умови добровільного об'єднання територіальних громад, якими є: відсутність у складі ОТГ іншої територіальної громади, яка б мала свій представницький орган місцевого самоврядування (свою раду); нерозривність території ОТГ межі якої визначаються по зовнішніх межах юрисдикції рад територіальних громад, що об'єдналися; ОТГ має бути розташована в межах області; мають значення історичні, природні, етнічні, культурні та інші чинники, що впливають на соціально-економічний розвиток ОТГ; якість та доступність публічних послуг, що надаються в об'єднаній територіальній громаді, не можуть погіршуватися у порівнянні з наявними у територіальних громад до процесу об'єднання; об'єднання здійснюється відповідно до перспективних планів формування територій.

Адміністративними центрами ОТГ повинні стати населені пункти (села, селища, міста), які мають розвинуту інфраструктуру і, як правило, розташовані найближче до географічного центру новоствореної ОТГ.

Планування роботи щодо розвитку ОТГ регулюється наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30.03.2016 р. № 75 "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади".

Працюючи над планом розвитку ОТГ варто пам'ятати, що цей документ базується на:

- конкурентних перевагах конкретної ОТГ;
- відповідності стратегії регіонального розвитку області та держави;
- реалістичності;
- розрахунку на реальні фінанси, які можна залучити;

• процесі підготовки який відповідає правилам громадської участі.

Планування розвитку території не обмежується підготовкою лише стратегії, а являє собою низку документів, що мають відображати цілісну та реалістичну систему.

Реформа місцевого самоврядування є втіленням нової управлінської ідеології, спрямованої на оновлення адміністративної культури, формування готовності управлінського персоналу до прийняття рішень в умовах зростаючої свободи дій та підвищення особистої відповідальності задля служіння громадянам. Але реформа місцевого самоврядування не матиме успіху без удосконалення адміністративно-територіального устрою держави.

Суспільство поділилося на три табори у ставленні до адміністративно-територіальної реформи та до процесу добровільного об'єднання територіальних громад: так одні — підтримують дану ідею, та вважають що в даних процесах суттєво назріла необхідність; інші — виказують сумнів в її ефективності і побоюються виникнення конфліктів між громадами; а решта — вважають, що об'єднання необхідно проводити примусово, на підставі розрахунків економічної доцільності та згідно з просторовим плануванням.

Так прихильники Закону з 2015 по 2018 роки скористалися своїм правом і в Україні було створено 878 ОТГ, до складу яких увійшли понад 4000 колишніх місцевих рад, а це орієнтовно 9 млн людей які сподівалися що обіцянки Уряду про активне фінансування громад після об'єднання будуть виконані в повному обсязі. Також об'єднані громади отримали у комунальну власність майже 1,5 млн га земель сільськогосподарського призначення що відносилися до громад які об'єдналися та розташовувалися за межами населених пунктів, якими до об'єднання розпоряджалися Державні геологічні кадастри областей.

Другий табір, що, на нашу думку, був досить чисельним мав свої аргументи й не поспішав вступати в процес об'єднання, адже по-перше об'єднання передбачає винятково інститут старост, які "представляють інтереси сільських мешканців в раді ОТГ" в громадах що не є центром, тож решта працівників сільських, селищних, міських рад повинні будуть поповнити лави безробітних, по-друге з огляду на процес формування представницького органу (обрання депутатів) в раду на підставі оновленого законодавства про вибори до місцевих рад (Виборчого кодексу України) що відбувалися:

1 — залежно від території (чим більша територія тим більше представників),

2 — за пропорційною (на думку законодавця) системою згідно партійних списків (чим більш політично активне населення в певній місцевості та чим більше прихильників однієї партії проголосує за своїх кандидатів тим більша ймовірність (саме ймовірність, а не впевненість), адже кожна територіальна громада мала свої переліки депутатів партій допущених до виборів, що ряди депутатів поповнять саме представники активнішої в перелічених аспектах громади), до місцевих рад потрапила більшість депутатів міст та більших (за кількістю населення) населених пунктів,

По-третє, не довіряючи обіцянкам влади, щодо надання додаткового фінансування та абсолютного покращення та аналізуючи отриману від вже об'єднаних територіальних громад інформацію, яка фактично суперечила даним обіцянкам та наявну в громадах ситуацію, самодостатні громади не поспішали втрачати свою автономію й очікували останнього етапу реформи (примусового об'єднання).

Й нарешті третій табір по суті це були громади, які розуміли, що рано чи пізно прийде етап примусового об'єднання й не прикладали особливих зусиль для виконання вимог що ставилися до реалізації процесу добровільного об'єднання територіальних громад.

Час виділений на добровільне об'єднання завершився влітку 2020 року затвердженням Перспективного плану формування територій громад та підготовкою до місцевих виборів вже на базі затверджених до формування ОТГ.

Джерела

1. *Бориславська О., Заверуха І., Захарченко Е.*, та ін. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / Швейцарсько-український проект "Підтримка децентралізації в Україні" – DESPRO. К.: ТОВ "Софія", 2012.
2. *Линьов К. О.* Централізація, децентралізація та нелінійність у державному управлінні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Нац. академ. держ. упр. при През. Укр. К., 2001. 20 с.
3. *Лелеченко А. П., Васильєва О. І., Куйбіда В. С., Ткачук А. Ф.* Місцеве самоврядування в умовах децентралізації повноважень: навч. посіб. К., 2017. 12 с.

І. С. ПАНЧЕНКО

студент IV курсу, НН ІМВСН МАУП

О. Л. БОРИНСЬКА

наук. керівник, канд. політ. наук, доц.

ІСТОРІЯ ВІДНОСИН УКРАЇНИ З США

США визнали Україну 25 грудня 1991 р. Дипломатичні відносини між двома країнами було встановлено 3 січня 1992 р. 5–11 травня 1992 відбувся перший офіційний робочий візит президента України Леоніда Кравчука в США. В ході візиту було підписано ряд документів, зокрема політична декларація і меморандум про взаєморозуміння між урядами України та США. У політичній декларації вперше була зафіксована формула "демократичного партнерства" двох країн. США наполягали на якнайшвидшій ратифікації Україною, якій після розпаду СРСР дісталася в спадок частина радянського ядерного арсеналу, радянсько-американського Договору про обмеження стратегічних наступальних озброєнь (СНО-1) і приєднання України до багатостороннього Договору про нерозповсюдження ядерної зброї (ДНЯЗ).

24–25 жовтня 1993 років Київ з офіційним візитом відвідав державний секретар США Крістофер. 18 листопада 1993 року Верховна рада ратифікувала Договір СНО-1. 14 січня 1994 року президенти України, США та Росії підписали в Москві тристоронню заяву.

1994 рік у американо-українських відносинах завершився Будапештським самітом ОБСЄ, які пройшли 5–6 грудня, де Україна підписала Будапештський меморандум, відмовившись від ядерної зброї в обмін на гарантії національної безпеки від США, Великобританії, Росії, а також Франції та Китаю. До 1996 року Україна приєдналася до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї як країна-учасник, що не володіє ядерною зброєю.

Під час візиту міністра закордонних справ України Геннадія Удовенка до Вашингтона в жовтні 1996 року Україна і США визначили свої відносини як "стратегічне партнерство".

Отож головною метою зовнішньої політики України на американському напрямі в цей період було здобути від США реальне визнання України як рівноправного партнера.

США привітали прихід до влади Ющенка в результаті Помаранчевої революції. П'ятиденний візит в США Віктора Ющенка на початку квітня 2005 року був названий на Україні "історичним" і "тріумфальним". Перший після здобуття країною незалежності візит українського лідера за океан вивів її відносини з Америкою на якісно новий рівень.

За підсумками переговорів Ющенка з президентом США Джорджем Бушем було підписано спільну заяву "Порядок нового століття для українсько-американського стратегічного партнерства". У ньому було сказано, що США підтримують пропозицію офіційно запросити Україну до участі в "розширеному діалозі" щодо вступу в НАТО. Буш також підтримав плани України вступити до СОТ вже в 2005 році.

Як національного героя зустріли Ющенка в Конгресі США. Ющенко виступив перед повним складом двох палат конгресу з промовою, яка тривала 40 хвилин. У ній він запевняв, що нова Україна розділяє євроатлантичні цінності, і переконував, що вступ його країни в ЄС і НАТО "зміцнить стабільність в усьому стратегічно важливому для США регіоні — від Варшави до Тбілісі і Баку". Крім чеського президента Вацлава Гавела, жоден східноєвропейський політик, включаючи російських лідерів, які не удостоювався честі виступити перед двома палатами конгресу. Конгрес США зустрів майже всі озвучені Ющенко ініціативи з ентузіазмом. Виступ переривався оплесками 28 разів. При цьому вісім разів зал вставав і влаштовував йому овації. Ющенко подякував Конгресу за підтримку вікової боротьби України за незалежність і недавньої "помаранчевої революції".

У квітні 2010 року зайняв пост президента України Віктор Янукович він підписав укази, якими ліквідував міжвідомчу комісію з питань підготовки України до вступу в НАТО і національний центр з питань євроатлантичної інтеграції, заявивши при цьому, що відносини України з НАТО будуть збережені на рівні, досягнутому при президенті Вікторові Ющенку. Зняття з порядку денного питання про вступ в НАТО було закріплено на рівні державного закону "Про основи внутрішньої і зовнішньої політики", прийнятого Верховною радою України 1 липня 2010. Нове зовнішньополітичне позиціонування української влади в США і НАТО сприйняли досить скептично, яке відбиває зовнішню і внутрішньополітичну слабкість сучасної України, що стоїть перед необхідністю глибоких реформ, які можуть викликати невдоволення широких верств населення. Держсекретар США Хілларі Клінтон в ході візиту до Києва в липні 2010 року охарактеризувала новий зовнішньополітичний курс України як політику "стратегічного балансування". При цьому США визнали відмову України від вступу в НАТО тимчасовим явищем і проявили готовність підтримати зміну позиції України, якщо така відбудеться.

США підтримали українську опозицію, яка прийшла до влади в лютому 2014 року, і встали на сторону України в ході кримських подій, охарактеризувавши дії Росії як агресію, окупацію і анексію частини української території, підрив територіальної цілісності України. США ініціювали санкції проти Росії і спробували організувати її міжнародну ізоляцію. 12–13 березня глава українського уряду Арсеній Яценюк здійснив поїздку в США, де провів переговори з Бараком Обамою і виступив на засіданні Радбезу ООН.

У зв'язку з початком українською владою антитерористичної операції в Донбасі, 17 квітня 2014 року в Женеві за участю вищих дипломатичних представників України, ЄС, США і РФ відбулися Чотиристоронні переговори по деескалації конфлікту

на Україні, за підсумками яких було прийнято спільну заяву, однак спроба дійти згоди між ворогуючими сторонами не мала успіху.

З самого початку збройного конфлікту на Донбасі Конгрес США виступав за дозвіл поставляти Україні зброю і ще в 2014 році прийняв закон про підтримку свободи України, що санкціонує такі поставки. Адміністрація Барака Обами, проте, перешкоджала реалізації цього плану, побоюючись, що це призведе до втягування США в конфлікт в Донбасі. У зв'язку з цим військова допомога Україні при Обамі обмежувалася наданням "нелетального" спорядження. США звинувачують Росію у втручанні в конфлікт — зокрема, використанням регулярних військ в бойових діях на боці повстанців, поставками зброї і фінансовою підтримкою.

Але у кінці грудня 2017 року Держдепартамент США підтвердив намір американської адміністрації почати поставки Україні летальної зброї. Президент Дональд Трамп таким чином, на відміну від свого попередника, поступився тиску Конгресу, з 2014 року виступав за надання "летальної військової допомоги" України. При цьому, називав поставляючу зброю "суто оборонною", в США не вважають цей крок порушенням мінських домовленостей. Летальну зброю, поставки якої починалися в 2018 році, включають в себе великокаліберні снайперські гвинтівки Barrett M107A1, боєприпаси і запчастини до них, а також сучасні ПТРК FGM-148 Javelin (210 протитанкових ракет і 35 установок вартістю 47 млн доларів) (в січні 2018 року Курт Волкер заявив про обмеження на використання поставляючих протитанкових комплексів — вони можуть використовуватися тільки при необхідності відобразити танкову атаку, а не "для нападу і застосування на лінії конфлікту в Донбасі").

Після перемоги Володимира Зеленського на президентських виборах весною 2019 року Курт Волкер в інтерв'ю угорському інтернет-ЗМІ Valasz Online висловив попередження на адресу обраного президента, зазначивши, що якщо той спробує врегулювати конфлікт в Донбасі, виключивши деякі з територій на користь Росії, він дуже швидко налаштує співвітчизників проти себе. Волкер висловив переконання в тому, що кращий шлях до врегулювання конфлікту — розвиток пропозиції про направлення на Донбас миротворчої місії ООН, а також продовження проведених Києвом реформ.

На інавгурації президента України Володимира Зеленського 20 травня США представляли міністр енергетики США Рік Перрі, спецпредставник Держдепартаменту США по Україні Курт Волкер, посол США в ЄС Гордон Сондланд, директор департаменту європейських справ в Раді національної безпеки США Олександр Видман, а також глава дипломатичної місії США в Україні Джозеф Пеннінгтон. На зустрічі з американською делегацією, яка брала участь в інавгурації, Зеленський закликав США посилити санкції проти Росії, щоб допомогти Україні впоратися з "російською агресією": "США є потужним і дуже серйозним партнером для України, перш за все в подоланні агресії Росії. Самостійно подолати російську агресію на Донбасі і в Криму ми не зможемо. Тому нам потрібна ваша допомога", — сказав Зеленський.

5 вересня державний секретар США Майкл Помпео в інтерв'ю The Daily Signal висловив надію на те, що нове керівництво України, яке закликає до відновлення переговорів з президентом Путіним в рамках нормандського формату, зможе вдихнути нове життя в цей старий процес. Помпео нагадав, що нинішня політика США полягає в тому, щоб дати адміністрації Зеленського шанс на вихід з глухого кута у відносинах з Москвою в існуючих переговорних рамках. За його словами, підтримка діалогу з Росією необхідна і для припинення війни на Україні, і для співпраці з Росією в боротьбі з тероризмом. Помпео заявив, що США залишаються прихильними своєму підходу, викладеному в липні 2018 року в "Кримській декларації".

19 грудня 2020 року президент України Володимир Зеленський в інтерв'ю американській газеті The New York Times висловив подяку Сполученим Штатам, які продовжують надавати підтримку Києву і залишаються стратегічними партнерами України. При цьому Зеленський висловив надію на зміцнення американо-українських відносин після приходу до влади в США Джозефа Байдена.

Джерела

1. Етапи українсько-американських відносин [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://infopedia.su/1x46f4.html
2. Україно-Американські відносини [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki

Н. В. РУСАВСЬКА

студентка II курсу спеціальності "Право", Одеський інститут МАУП

ДЕЯКІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ДЕРЖАВ В УМОВАХ ВАКЦИНАЦІЇ ПРОТИ COVID-19

На сьогоднішній день головна проблема всього світу — це пандемія Covid-19. Пандемія коронавірусу COVID-19, яка за два з половиною місяці практично поширилася на усі континенти і зачепила 80 % країн світу — це перевірка людства на здатність протидіяти загальноцивілізаційним загрозам, організовуватися для вирішення нагальних проблем і робити правильні висновки. "Ми ніколи не переживали нічого подібного, та мусимо показати, що здатні діяти щиро та розважливо, тим самим рятуючи життя", — сказала у своєму телезверненні 20 березня 2021 року федеральний канцлер Німеччини Ангела Меркель [1].

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) закликала усі держави спершу вакцинувати медичний персонал та ті групи населення, які мають найвищі ризики інфікуватись коронавірусом, а потім пріоритетно віддати іншим країнам наявні дози вакцин, щоб вони змогли вчинити так само.

Співробітництво між державами знайшло своє відображення в документах ООН. Зобов'язання співпрацювати, що базується на положеннях Статуту ООН, передбачає зобов'язання співпрацювати з іншими державами і Організацією Об'єднаних Націй у справі підтримання міжнародного миру і безпеки [9].

"Країни повинні працювати разом, вчитися один у одного і всіляко координувати свої зусилля. Для того, щоб перемогти вірус, спільноти, країни і весь наш регіон повинні проявити високий рівень солідарності, а громадяни — зберегти психологічну стійкість. Свій внесок в боротьбу з вірусом повинен внести кожен з нас...", — з такими словами звертається до усіх Європейське бюро очільник ВООЗ 21 березня 2021 року у своєму виступі на конференції [2].

Утім, заможний світ досі не зрозумів, наскільки серйозною є пандемія COVID-19 та який величезний глобальний вплив вона матиме на здоров'я, економіку, соціум та геополітику.

Вакцини стали символом “повернення до попереднього життя”. Тому політичні лідери західних демократій дозволили підштовхнути себе до щеплення націоналізмом. Вони пообіцяли чи не повне охоплення вакцинацією свого населення, тоді як 130 країн дотепер не мають жодної дози вакцини. Вакцинація від COVID-19 дозволить українцям захистити себе і свої родини, щоб повернутися до звичного життя. Усі вакцини — безпечні й ефективно формують імунітет [3].

За даними Всесвітньої організації охорони здоров’я (ВООЗ), 76 відсотків доступних сьогодні доз для вакцинації від коронавірусу припадають на 10 країн світу. Саме про це, 29 березня, заявив генеральний директор ВООЗ Тедрос Адханом Гебреєсус [4]. Як повідомлялося, для забезпечення бідніших країн достатньою кількістю доз COVID-вакцин було створено глобальну ініціативу з вакцинації COVAX. У рамках цієї ініціативи багаті країни виділятимуть кошти на закупівлю вакцини для бідніших країн. За цією програмою певну кількість доз вакцини від коронавірусу сподівається отримати й Україна.

Станом на 30 березня в світі зафіксовано 565 млн введення доз від Covid-19,пройшли повну вакцинацію 127 млн, 1,62 % населення,що пройшли повну вакцинацію. В США — 16,3 %,Великобританія — 5,51 %, Німеччина — 4,67 %, Франція — 3,96 %, Нідерланди — 3,50 %, Канада — 1,79 % та ін.

За станом на 30 березня 2021 року проти COVID-19 в Україні щеплено 212 898 осіб, з них отримали одну дозу — 212 896 осіб, завершили вакцинацію (отримали 2 дози) — дві людини. За останню добу вакцину отримали 14 433 особи [5].

Зараз в Україні вакцинують препаратом CoviShield. Він розроблений Oxford/AstraZeneca і проводиться на потужностях в Індії. Фактично CoviShield — та сама “оксфордська” вакцина, яку для локального індійського ринку випускає Serum Institute India. В Україні препарат зареєстрований для екстреного використання.

Також 25 березня в Україні прибула перша партія вакцини CoronaVac виробництва китайської компанії Sinovac Biotech. Згідно із законодавством, препарат ще повинен пройти в Україні лабораторний контроль, який може зайняти до 10 днів.

Крім того, український уряд отримав підтвердження про надходження додаткового мільйона доз вакцини від Pfizer/BioNTech в рамках глобального механізму COVAX [6].

Згідно з планом, що представлений на сайті уряду, у лютому-квітні цього року передбачена вакцинація медиків стаціонарів COVID-19 та учасників операції Об’єднаних сил (367 тисяч осіб). Далі, у квітні–травні, мають бути вакциновані працівники первинної медичної допомоги та особи старші 80 років (1,9 мільйона осіб), а потім всі інші надавачі медичної допомоги (363 тисячі). За ними — громадяни віком 70–79 років (2,9 мільйона), працівники структур держбезпеки (640 тисяч), громадяни віком 65–69 років (2,3 мільйона), працівники сфери освіти (1,4 мільйона), громадяни віком 60–64 років (2,8 мільйона). На листопад–грудень також передбачено вакцинацію 1,7 мільйона громадян “інших категорій”, зазначається в затвердженому плані [7].

Отже, вакцинація потрібна, щоб захистити себе та тих, хто навколо нас. Та не всі можуть бути вакциновані, зокрема ті, хто серйозно хворий. “Світ, який ми знали до COVID-19, залишився позаду. А той, що настане після (пандемії), принаймні частково залежить і від нас”,– зазначив Politico [8].

Джерела

1. Пандемія коронавірусу: кроки для людства та України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: radiosvoboba.org (дата звернення 25.03.2021 р.). Назва з екрану].

2. Пандемія короновіруса. [Електронний ресурс]. Режим доступу: radiosvoboda.org (дата звернення 25.03.2021 р.) Назва з екрану].
3. Вакцинація від Covid-19 в Україні. [Електронний ресурс]. Режим допусту: https://vaccination.covid19.gov.ua/ (дата звернення 26.03.2021 р.). Назва з екрану].
4. Вакцинація від Covid-19 –ВООЗ. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.google.com/amp/s/amp.dw.com/uk/10-krain-svitu-zabezpechyly-sobi-try-chverti-covid-vaktsyn-vooz/a-57044513 (дата звернення 26.03.2021 р.).Назва з екрану].
5. Вакцинація проти короновіруса. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.google.com/amp/s/thepage.ua/news/koronavirus-v-ukraine-statistika-na-30-marta/amp (дата звернення 26.03.2021 р.).Назва з екрану].
6. Доза вакцини проти Covid-19. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://hromadske.ua/ru/posts/v-ukraine-pervuyu-dozu-vakciny-protiv-covid-19-poluchili-eshe-186-tysyachi-chelovek (дата звернення 26.03.2021 р.). Назва з екрану].
7. Вакцинація від Covid-19 в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.google.com/amp/s/www.radiosvoboda.org/amp/30633024.html (дата звернення 27.03.2021). Назва з екрану].
8. Світ після пандемії. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.google.com/amp/s/www.radiosvoboda.org/amp/30633024.html] (дата звернення 27.03.2021). Назва з екрану].
9. Статут Організації Об'єднаних Націй. Київ : Представництво ООН в Україні, 2008. 67 с.

О. Л. МІЩУК
магістр кафедри публічного адміністрування МАУП

Г. О. КУЗЬМЕНКО
наук. керівник, д-р філософ. в галузі права, доц.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Зменшенню рівня корупції в Україні сприятиме вивчення та адаптація зарубіжного досвіду боротьби із цим негативним соціальним явищем. Антикорупційне законодавство більшості країн розвивається у напрямі використання всього арсеналу правових засобів боротьби (не тільки кримінально-правових), особлива увага при цьому приділяється попередженню.

Як відомо, корупція — це складне явище, яке в Україні набуло системного характеру, а тому вимагає адекватного комплексного підходу для його подолання. Таким чином, антикорупційний орган, покликаний ефективно боротися з корупцією, повинен бути спроможним, з одного боку, професійно, а з іншого боку, боротися з корупцією всебічно, що передбачає багатофункціональність його діяльність [1].

Таким чином, аналіз Конвенції ООН проти корупції дозволяє виявити певну кількість превентивних функцій щодо запобігання корупції, зокрема: запобігання конфлікту інтересів, подання декларацій про майно, запобігання відмиванню грошей, фінансовий контроль витрат бюджетних коштів; забезпечити прозорість державної служби. Міжнародні акти визначають основні функції у боротьбі з корупцією, зокрема: розслідування, кримінальне переслідування; профілактика; виховання та виховна робота. Додатковими функціями, необхідними для забезпечення за-

гального спрямування антикорупційної стратегії країни, є координація, моніторинг та дослідження корупції [1].

Узагальнення міжнародного досвіду створення та діяльності спеціалізованих антикорупційних органів свідчить про низку переваг та недоліків створення окремого антикорупційного органу. До позитивних моментів, зокрема, належать: 1) здатність досягти високого ступеня спеціалізації та професіоналізму; 2) можливість позбавлення можливості незаконного впливу (у тому числі корупції) на такий орган через велику автономність його діяльності; 3) високий рівень довіри населення; 4) нова установа має можливість розпочати з чистого аркуша паперу, що дуже складно у випадку з існуючими правоохоронними органами через корупцію тощо. Основними недоліками є: 1) збільшення адміністративних витрат; 2) наявність ізоляції та певних перешкод у співпраці з іншими правоохоронними органами; 3) зменшення повноважень інших органів, які не входять до структури антикорупційного відомства [3]. Однак створення спеціалізованого антикорупційного органу є доцільним та виправданим у країнах, де корупція настільки поширена, що чинна правоохоронна система не може бути пристосована для здійснення антикорупційних реформ.

Як зазначається у публікації ОЕСР Спеціалізовані антикорупційні установи: огляд моделей (2007), спеціалізація є необхідною умовою ефективної боротьби з корупцією. Автори цієї публікації виділяють три основні моделі спеціалізованих установ з боротьби з корупцією, відповідно до їх основних функцій, зокрема: 1) багатоцільові органи, які мають повноваження правоохоронних органів та виконують превентивні функції; 2) спеціалізовані служби, відділи та/або антикорупційні відділи правоохоронної системи; 3) установи з питань запобігання корупції, розробки та координації політики [3]. Крім того, перша модель є найбільш спеціалізованою і найбільш незалежною, що поєднує в собі набір функцій — профілактичної, репресивної та виховної, а отже, ефективної. Інститути, що належать до другої моделі, менш незалежні, менш незалежні та більш спеціалізовані. Третя модель має найрізноманітніші форми, ці установи діють, як правило, на рівні окремих служб або органів, відповідальних за певні сфери боротьби з корупцією.

Незалежна комісія проти корупції Гонконгу та Сінгапурське бюро з питань корупції є прикладами ефективного функціонування спеціалізованого антикорупційного відомства, яке відповідає моделі правоохоронного органу, універсального законодавства. Як і вищезазначені установи, подібні установи створені в Латвії (Управління з питань запобігання та протидії корупції), Литві (Спеціальна служба розслідувань), Австралії (Незалежна комісія проти корупції) тощо.

Найпоширенішою моделлю установи, що спеціалізується на боротьбі з корупцією в Західній Європі, є модель служби проти корупції в правоохоронних органах, наприклад: в Іспанії — Канцелярія Спеціальна прокурорська служба з припинення економічних злочинів, пов'язаних з корупцією в Норвегії — Норвезьке національне управління з розслідування і кримінального переслідування злочинів у сфері економіки і навколишнього середовища, в Бельгії — Центральне управління боротьби проти корупції, в Румунії — Національний антикорупційний директорат; або у формі підрозділів внутрішньої безпеки в структурі правоохоронних органів, як у Німеччині — Департаменті внутрішніх розслідувань, Великобританія — Загін боротьби проти корупції в поліції метрополії тощо.

Третя модель спеціалізованих антикорупційних установ представлена в таких країнах, як: Болгарія — Комісія з координації діяльності у сфері боротьби проти корупції, Франція — Центральна служба із запобігання корупції, США — Управління з урядової етики, Філіппіни — Офіс омбудсмена тощо. Ця модель включає устано-

ви, які в першу чергу виконують превентивні функції, а їх діяльність спрямована на вивчення явища корупції, розробку відповідних нормативних актів, контроль за дотриманням вимог щодо запобігання конфлікту інтересів, розробку та впровадження етичних кодексів тощо.

Ефективність органу, що спеціалізується на боротьбі з корупцією, важко оцінити. При цьому результати діяльності антикорупційного органу оцінюються, як правило, з урахуванням кількісних (статистичні дані, соціальні опитування) та якісних (пошук експертів) показників. Тільки така комбінація дає змогу підійти до об'єктивної оцінки впливу антикорупційного органу на рівень корупції [2].

Оскільки явище корупції ускладнюється багатьма факторами, притаманними тій чи іншій країні та через специфіку ментальності, географічного розташування, демографічних змін тощо, важко однозначно вказати структуру оптимального антикорупційного органу, наприклад для України. Звичайно, можна і потрібно враховувати наявний досвід інших країн у формуванні та функціонуванні спеціалізованого органу проти корупції. Однак будь-який досвід є індивідуальним і тому повинен бути прийнятий з певною мірою адаптації до індивідуальних умов України, зокрема з урахуванням негативного досвіду антикорупційного органу.

Джерела

1. *Заросило В. О.* Система вивчення законодавства про корупцію та напрями її розвитку // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2012. № 2. С. 181–184.
2. *Камлик М. І.* Проблеми боротьби з корупцією та напрями протидії // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). 2002. № 6. С. 20–27.
3. *Мельник М. І.* Корупція — корозія влади (соціальна сутність, тенденції та наслідки, заходи протидії): монографія. К. : Юридична думка, 2004. 400 с.

І. С. ЧЕРЕДНІЧЕНКО

магістр кафедри публічного адміністрування, МАУП

Г. О. КУЗЬМЕНКО

наук. керівник, д-р філософ. в галузі права, доц.

ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Сьогодні як в нашій країні, так і за її межами, стає все більше прихильників розуміння економічного розвитку як, перш за все, людського розвитку. Йдеться про розширення людських функцій та можливостей, накопичення людського потенціалу та його використання в розширеному соціальному відтворенні на благо кожного члена суспільства. Центральним елементом концепції людського розвитку є розвиток людського потенціалу, ступінь реалізації якого залежить від соціально-економічного розвитку країни.

Людський капітал, який оцінюється в натуральній формі, зазвичай називають трудовим потенціалом. Наприклад, "трудовий потенціал регіону характеризується

сукупною здатністю його трудових ресурсів виробляти максимально можливу за цих економічних та соціальних умов продукцію та послуги, необхідні для задоволення потреб та забезпечення поступового розвитку економіки" [1]. Це визначення спрямовує нас до статистичного обліку як кількості трудових ресурсів, так і якісного складу трудового потенціалу, ефективності його використання. У цьому підході ми бачимо чітке відокремлення трудового потенціалу як соціально-економічної категорії від його носія — трудових ресурсів. Дійсно, оцінюючи потенціал робочої сили, необхідно охарактеризувати її кількісні та якісні аспекти. Для характеристики трудового потенціалу з кількісної точки зору використовуються ці показники, зокрема, як "кількість промислового та непромислового персоналу", "кількість робочих годин, які можна відпрацювати при нормальному рівні трудомісткості та інші. Але якісні характеристики трудового потенціалу спрямовані на оцінку "фізичного та психологічного потенціалу працівників" (здатності та схильності до праці — здоров'я, фізичний розвиток, витривалість тощо), обсягу загальних знань та спеціальних, професійні навички та компетенції. які визначають працездатність певної якості "(рівень освіти та кваліфікації, базова підготовка тощо)", якість "членів колективу як суб'єктів господарювання" (відповідальність, свідомість зрілість, зацікавленість, участь у господарській діяльності компанії тощо).

За такою аналогією можна отримати дуже цікавий результат при оцінці робочого (кадрового) потенціалу системи державного управління. Зокрема, Л. Требик зазначає, що "сучасна система професійного розвитку менеджерів у регіоні — це комплекс, що розвивається в рамках постійно зростаючого рівня наукомісткої інформаційної інфраструктури" [2]. На думку автора, його управління та відповідне забезпечення його ефективного функціонування, як стверджує автор, ставить підвищені вимоги до керівництва регіонального рівня щодо оволодіння сучасними методами управління, заснованими на використанні технологій. ефективно вирішувати управлінські завдання [2].

Ми підтримуємо думку, що на формування трудового потенціалу особистості впливає базовий потенціал особистості в цілому. Йдеться про рівень освіти, освіту, тип здоров'я людини, життєвий досвід людини та навички, якими вона володіє.

Таким чином, загалом у згаданих роботах робиться спроба представити трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику загальної працездатності, яка визначає потенціал як окремої людини, так і колективу працівників організації. Такими можливостями є: кваліфікація, яка передбачає певний рівень освіти, сукупність знань, умінь, кмітливості, креативність, професіоналізм працівника, здатність до інновацій; особиста складова, що включає дисципліну, активність, мотивацію працівника, мораль, ціннісні орієнтації, комунікабельність, конфліктність, схильність до керівництва, соціальну зрілість та інші якості; соціально-демографічна, що включає такі параметри, як стать, вік, сімейний стан, загальний стаж роботи або досвід роботи за цією професією чи спеціальністю; психофізіологічна, що відображає стан здоров'я, працездатність, тип нервової системи та інші. Однак важливо зауважити, що трудовий потенціал не є статичним показником, він варіюється залежно від розвитку здібностей, навичок, появи нових знань, стану здоров'я тощо.

Перш за все, привертає увагу досить широка інтерпретація значення поняття "людський капітал", яким користується зокрема Р. В. Баланов [3]. Ці автори показують, як сюди входять витрати на доставку та виховання дитини в сім'ї, школі, коледжі, університеті, бізнесі, охороні здоров'я, міграції та пошуку інформації про вакансії тощо. Ці загальні концепції є продуктом описового, а не аналітичного підходу до людського капіталу. Тому ми зазначаємо тут відсутність методологічного підходу

до цього складного явища. На наш погляд, перш за все, необхідно дати наукове визначення поняття "людський капітал", засноване на класичному розумінні капіталу.

Аналіз багатьох визначень людського капіталу показує, що зрештою все зводиться до працездатності людини. Зазвичай у людський капітал вносяться знання, навички, вроджені здібності, досвід, творчий потенціал та здоров'я. Але все це в сукупності визначає працездатність людини. Маркс назвав цю здатність робочою силою людини, даючи повне наукове визначення цієї творчої сили людини як сукупності фізичних і духовних можливостей, якими володіє організм, жива особистість людини і які щоразу приводяться в рух. він виробляє всі значення споживання.

Отже, переважна більшість зарубіжних та вітчизняних дослідників людського капіталу насправді говорять про людську працю. Як зазначали попередні вчені Р. Баланов, у зв'язку з цим економіка не зробила кроку вперед порівняно з Марксом, новизна полягає лише в тому, що замість чіткого та узагальненого поняття "людська праця" пропонує свої індивідуальні властивості, свої фактори [3].

У теорії людського капіталу головне, щоб людина могла приносити дохід. Але, як зазначають В. Бєлкін і Н. Бєлкін, навіть А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс "давно довели, що джерелом багатства людей є людська праця. К. Маркс показав це найбільш повно. Саме в працездатності він бачив джерело доходу як для власника праці, так і для власника капіталу" [3]. Багато дослідників також вважають, що людський капітал — це не що інше, як працездатність, здатність виробляти Виходячи із вищесказаного, ми можемо, таким чином, визначити поняття "людський капітал". Людський капітал — це людська праця, яка розглядається як джерело. По суті, ми вважаємо, що праця — це трудовий потенціал людини. Не всі людські можливості використовуються.

Потенціал для праці як невід'ємна частина структури більш складної концепції — це "особистий потенціал людини". Ми погоджуємось із зауваженням, що "природа людини подвійна — людина як природна (біологічна) істота, як соціальна (соціальна)" [3], так що ця подвійність залишає відбиток на всіх аспектах людського життя, що ми спостерігаємо протягом життя.

Джерела

1. Інтегральний потенціал території теоретичні та практичні аспекти дослідження: монографія. Г. П. Підгрушний, В. П. Нагірна, М. І. Фащевський та ін; Ін-т географії НАН України. К., 2012. 464 с.
2. *Требик Л. П.* Підвищення кваліфікації управлінських кадрів регіону: інформаційно-комунікаційний аспект: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К., 2016. 23 с.
3. *Балабан Р. В.* Теорія виборчої системи. К.: Либідь, 2007. 112 с.

Ю. М. КІНЗЕРСЬКА
магістр кафедри публічного адміністрування, МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
наук. керівник, д-р наук з держ. упр., доц.

ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Стратегічною умовою належного врядування в Україні є розвиток лідерства в контексті реформи державної служби, здійснення адміністративної реформи та визначення нового шляху розвитку. Основне завдання цього процесу виконують висококваліфіковані працівники, керівники державної служби, які мають інноваційні кадрові технології, здатні ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно реалізовувати свій комунікативний потенціал, мають можливість навчати керівників від своїх підлеглих.

Український уряд продовжує модернізувати свій підхід до управління людськими ресурсами на державній службі, щоб привести державну службу у відповідність із принципами та стандартами, які широко апробовані в Європейському Союзі. Один з ключових аспектів цієї модернізації стосується розвитку лідерів — керівників усіх рівнів державної служби, і перш за все — вищих державних службовців, які повинні бути здатними та підзвітними впровадженню змін у процесі [1].

Організаційні відносини в державному управлінні можна кваліфікувати як нормативні, оскільки їх характер і зміст встановлюються суспільством (відповідно до Конституції України) і спрямовані на задоволення потреб його членів у певних сферах суспільного життя. Лідерство можна розглядати як інтегрований елемент у структурі державного управління. Цей аспект наголошує на важливості лідерства стосовно сучасних тенденцій державного управління. Ці напрямки розвитку державного управління відповідно до соціально орієнтованого управління створюють передумови для розробки концептуальних основ розвитку лідерства в контексті його інституційної належності.

Лідером може бути лише людина, яка користується одним авторитетом серед інших. Справжній владний механізм базується або на владі, або на авторитеті, або на обох. Влада керівника базується на владі та передбачає обов'язкове підпорядкування та можливість законного примусу. Ступінь повноважень задокументована і визначається місцем лідера в ієрархії влади і не залежить від його індивідуальних можливостей. На відміну від влади, влада дає можливість здійснювати владу без обмежень. Керівник — це людина, на яку формально покладено керівні та організаційні функції в групі, а лідер — людина з найціннішим потенціалом, яка має провідний вплив у групі [2].

У процесі навчання та розвитку лідерського потенціалу на державній службі важливо надати керівникам необхідні інструменти для самооцінки відповідно до лідерських компетенцій. Тому для того, щоб оцінити параметри розвитку лідерства на державній службі як необхідну умову належного управління, важливо проводити систематичне навчання менеджерів на основі профілю лідерських компетентностей керівників державної служби.

Наявність лідерських навичок слід оцінювати лише після того, як посадова особа пройшла відповідне навчання. Це дозволить розробити інструменти самооцінки, що дозволять керівникам визначити свої потреби у навчанні та розвитку. У зв'язку з цим Національній академії державного управління на чолі з Президентом України слід розробити навчальні модулі щодо використання нового підходу до щорічного оцінювання, включаючи інструкції для керівників щодо використання лідерських навичок при оцінюванні та про те, як розвивати лідерські якості . навички своїх підлеглих, цілеспрямоване навчання та інші розвивальні заходи.

Лідерські навички, необхідні для роботи, повинні бути частиною оголошення про вакансію, яке є частиною процесу відбору людських ресурсів. Це дозволить потенційним заявникам оцінити свої критерії прийнятності, а також їх лідерський потенціал. Очікується, що подібний підхід застосовуватиметься до внутрішніх призначень на керівні посади — де лідерські якості будуть частиною процесу оцінки кандидатів на посади. Лідерство передбачає свідомий вибір підходів і принципів їх діяльності, їх ставлення до інших і до себе. Лідерство ґрунтується на визнанні складності та динамічності зовнішнього та внутрішнього світів, на важливості врахування різних точок зору, викликання критичних роздумів та конструктивних дискусій, перевірки власних припущень та поглядів, але одночасно. позитивне стратегічне мислення, яке може підтримати команду. Це вимагає повної відданості керівника цінностям та баченню, його віри та наполегливості.

Якість керівництва є основою для подальшого реформування державної служби. Важливість зосередження уваги на лідерстві та розвитку лідерства як умові належного управління очевидна сьогодні для приватних та державних установ, які визнають, що їх робоче середовище постійно змінюється і що успіх організацій значною мірою залежить від якості їх керівників.

Джерела

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [Електронний ресурс]: схвалена Указом Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р. Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012.
2. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть [та ін.]; за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект "Реформа управління персоналом на державній службі в Україні", 2012. 400 с.

В. В. СЕРВЕТНИК

аспірант кафедри публічного адміністрування МАУП

ГРОМАДСЬКИЙ БЮДЖЕТ МІСТА КИЄВА: АНАЛІЗ СТАТИСТИЧНИХ ДАНИХ ЗА 2014–2020 рр.

У 2014 році до секретаріату Київської міської ради надійшло 8093 звернень громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань.

У 2015 році до секретаріату Київської міської ради надійшло:

а) 13157 звернень громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань;

б) зареєстровано 3 місцеві ініціативи, які містили 3811 підписів членів територіальної громади;

в) внесено 1667 електронних петицій, з яких 1327 допущено до голосування.

У 2016 році до секретаріату Київської міської ради надійшло: а) 16264 звернень громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань; б) 21 повідомлення про початок збору підписів на підтримку місцевих ініціатив, 9 заяв з підписними листами на підтримку місцевих ініціатив, які містили 8557 підписів членів територіальної громади міста Києва; в) 10 заяв про ініціювання проведення громадських слухань різного рівня, 7 протоколів щодо результатів проведених громадських слухань, в яких взяли участь 1265 осіб; г) 3364 електронних петицій, з яких 2180 допущено до голосування.

У 2017 році до секретаріату Київської міської ради надійшло:

а) 11011 звернень громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань; б) 30 повідомлень про початок збору підписів на підтримку місцевих ініціатив, 23 заяви з підписними листами на підтримку місцевих ініціатив, 17 з яких прийнято до розгляду, які містили 32308 підписів членів територіальної громади міста Києва; в) 1574 електронних петицій, з яких 1068 допущено до голосування.

Бюджет розвитку міста Києва 2017 року становив 13 934 809 500 грн., серед яких 50 000 000 грн. передбачено для громадського бюджету.

У 2018 році до секретаріату Київської міської ради надійшло 6453 звернення громддян, які розглянуто у встановленому порядку наданням відповідей по суті порушених питань; 27 повідомлень про початок збору підписів на підтримку місцевих ініціатив, 22 заяви з підпмсними листами на підтримку місцевих ініціатив, 20 з яких прийнято до розгляду (що містили 33191 підпис членів територіальної громади міста Києва); 1 заява про ініціювання проведення громадських слухань місцевого рівня, 1 протокол громадських слухань, відповідно до якого у слуханнях взяли участь 10 осіб; 1127 електронних петицій, з яких 762 допущено до голосування.

Бюджет розвитку міста Києва 2018 року становив 16 428 948 560 грн., серед яких 150 000 000 грн. передбачено для громадського бюджегу.

У 2019 році до секретаріату Київської міської ради надійшло 6291 звернення громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань; 27 повідомлень про початок збору підписів на підтримку місцевих ініціатив, 21 заява з підписними листами на підтримку місцевих ініціатив, 13 з яких прийнято до розгляду, які містили 28376 підписів членів територіальної громади міста Києва; 9 заяв про ініціювання проведення громадських слухань різного рівня, 6 протоколів громадських слухань, відповідно до яких у слуханнях взяли участь 1482 особи; 822 електронні петиції, з яких 409 допущено до голосування і відповідно 413 відхилених.

Бюджет розвитку міста Києва 2019 року становив 17 392 046 697 грн., серед яких 150 000 000 грн. передбачено для громадського бюджету. У 2020 році до секретаріату Київської міської ради надійшло:

- 5863 звернення громадян, які розглянуто у встановленому порядку з наданням відповідей по суті порушених питань;
- 16 повідомлень про початок збору підписів на підтримку місцевих ініціатив, 13 заяв з підписними листами на підтримку місцевих ініціатив, 12 з яких прийнято до розгляду, які містили 25570 підписів членів територіальної громади міста Києва;
- 1 заява про ініціювання проведення громадських слухань;

• 1086 електронних петицій, з яких 723 допущено до голосування.

Бюджет розвитку міста Києва 2020 року становив 16 042 826 631 грн., серед яких 150 000 000 грн. передбачено для громадського бюджету.

Отже, на основі доступної статистичної інформації, ми маємо всі підстави стверджувати про позитивну динаміку обсягу громадського бюджету столиці за останні роки.

І. М. КАПЕЛІСТА
гол. наук. співроб. ЦОНРІОП

С. М. ФЕДОРЕНКО
магістрант, ННІМВСН

ПРИНЦИПИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ДОВКІЛЛЯ В КОНТЕКСТІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Розгляд державної стратегії розвитку сучасних країн неможливий не враховувати природний капітал. Люди та продукти їх діяльності перебувають у єдності та взаємозв'язку. Вони виконують одночасно ряд важливих функцій суспільної самоорганізації (наприклад, біологічна — як середовище існування біологічних об'єктів; фізіологічна — як джерело фізіологічних потреб усіх живих істот на Землі; соціально-економічна — як засіб виробництва, основа для розміщення різних сфер людської діяльності, когнітивна — як об'єкт наукових досліджень та пізнання тощо).

Не випадково Цілі сталого розвитку (ЦУР) [1], затверджені на Саміті ООН зі сталого розвитку та прийняття Порядку денного розвитку у вересні 2015 року [1], та переглянули Цілі сталого розвитку для України, прийняті відповідно до них у чотирьох ключових сферах:

1. Справедливий соціальний розвиток;
2. Стале економічне зростання та зайнятість;
3. Ефективне управління;
4. Екологічний баланс та розвиток стійкості [2].

Як бачимо, одна з цих ключових сфер безпосередньо відображає зміст та призначення екологічної функції держави. Більше того — 6 з 17 основних цілей сталого розвитку України в тій чи іншій мірі стосуються природного капіталу, охорони навколишнього середовища (Завдання 6 — Чиста вода та санітарія; Завдання 7 — доступна та чиста енергія; Завдання 12 — відповідальне споживання та виробництво; Завдання 13 — пом'якшення наслідків зміни клімату, Завдання 14 — збереження морських ресурсів та Завдання 15 — захист та відновлення наземних екосистем). Відповідно до цих цілей ефективне збереження природного капіталу України для сучасних та майбутніх поколінь можливе лише завдяки чітко спланованим та організованим заходам щодо формування та реалізації сучасної державної екологічної політики, включаючи збереження природного капіталу та розвиток екологічної мережі. Це видається можливим на основі розробки чіткої методології збереження природного капіталу на основі системи принципів, методів та інструментів.

Одним з найважливіших принципів сталого розвитку є забезпечення безпечного середовища для життя та здоров'я. Одним з головних критеріїв у цьому напрямку є збереження природного капіталу з урахуванням екологічних проблем, економічної нестабільності та ряду інших факторів. Все це вимагає подальшого розвитку методології збереження природного капіталу.

Термін "природний капітал" був запропонований Девідом Пірсом з метою підкреслення ролі природи в підтримці економіки та добробуту людини. Проте добробут людей залежить таких типів капіталу [3–4]:

- Виробничий або "штучний" капітал,фінансовий капітал;
- Людський капітал;
- Соціальний капітал;
- Природний капітал.

До останнього можна віднести: екосистему та абіотичні активи планети, які забезпечують людей ресурсами, які можна використати (сонячне випромінювання, викопне паливо та корисні копалини та створюють потік переваг завдяки екосистемним послугам, наприклад харчування, регулювання клімату та відпочинку.

Стратегія збереження природного капіталу визначена сучасною наукою як одна з найважливіших функцій держави — фундаментальна складова процесу будівництва правової демократичної держави з розвиненою ринковою економікою [5].

В Україні в рамках власної екологічної політики було прийнято низку законодавчих та нормативно-правових актів. Закон України "Про екологічну мережу України" (2005 р.) , що регулює відносини, пов'язані з формуванням, збереженням та раціональним, невичерпним використанням екологічної мережі. Де було визначено, що екологічна мережа — це лише територіальна система, сформована для поліпшення умов для формування та відновлення навколишнього середовища, збільшення природно-ресурсного потенціалу України, збереження ландшафтного та біологічного різноманіття, середовищ існування та зростання цінних видів фауни і флори, генетичного фонду, шляхів міграції тварин через поєднання територій та об'єктів природно-заповідного фонду. Також інші території, що мають особливе значення для охорони навколишнього середовища і підлягають особливій охороні.

Концепція екологічної мережі є проявом таких екологічних впроваджень, спрямована на ефективніше використання та збереження природного капіталу. Структурні елементи екологічної мережі є:

- території та об'єкти природно-заповідного фонду;
- землі водного фонду, заболочені території, водоохоронні зони;
- лісові угіддя;
- польові захисні лісосмуги та інші захисні насадження;
- оздоровчі землі;
- рекреаційні землі;
- території, які є місцями проживання або зростання видів фауни та флори, занесених до Червоної книги України тощо [6].

Законом передбачено, що включення територій та об'єктів до переліку територій та об'єктів екомережі не спричиняє зміну форми власності та категорії земель відповідних земельних ділянок, їх власника чи користувача. Одночасно виникає питання управління екологічною мережею. Український дослідник Р. Мірошниченко пропонує розмежувати державне регулювання у сфері екологічної безпеки на три рівні. Перший рівень, на думку дослідника, включає управління центральними державними органами влади за допомогою набору механізмів. Їх діяльність спрямована на моніторинг екологічної ситуації в країні та характеру глобального впливу на неї. Другі спрямова-

ні на формування соціально адекватної державної політики щодо методів управління екологічною безпекою та забезпечення ефективного функціонування механізмів державного управління та державного контролю за дотриманням усіма органами влади, установами та організаціями та приватними особами чинного законодавства [8].

Варто виділити третій рівень — регіональне управління; четвертий — рівень місцевих органів державної влади та органів самоврядування схеми територіальних громад, організацій громадянського суспільства і, нарешті, п'ятий рівень конкретних суб'єктів господарювання та екологічних об'єктів. Це відповідатиме правовим нормам. Він передбачає, що державне управління у сфері формування, збереження та використання екомережі здійснюється:

- Кабінет Міністрів України;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим,
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань охорони навколишнього середовища, екологічної безпеки, заповідних територій, а також гідрометеорологічної діяльності та його територіальні органи;
- інші центральні органи виконавчої влади;
- місцеві органи виконавчої влади;
- органи місцевого самоврядування [7].

У цьому процесі також беруть участь численні НУО. Формування, збереження та використання екомережі здійснюється згідно з такими основними принципами:

а) забезпечення цілісності функцій екосистеми компонентів елементів екомережі;

б) збереження та екологічно стійке використання природних ресурсів на території екомережі;

в) зупинка втрат природних та напівприродних зон (зайнятих рослинними групами природного походження та комплексами, зміненими в процесі діяльності людини), розширення зони екологічної мережі;

г) надання державної підтримки, стимулювання суб'єктів господарювання при створенні територій та об'єктів на своїх землях природно-заповідного фонду, інших предметних областей, спеціального захисту, розвитку екологічної мережі;

д) забезпечення участі громадян та їх об'єднань у розробці пропозицій та рішень щодо формування, збереження та використання екомережі;

д) забезпечення зв'язку національної екомережі з екомережами сусідніх країн, які є членами Загальноєвропейської екомережі, всебічний розвиток міжнародного співробітництва у цій галузі;

е) покращення складу земель України шляхом забезпечення наукових взаємозв'язків між різними категоріями земель;

є) систематичне врахування екологічних, соціальних та економічних інтересів суспільства.

Структурними елементами ЕЕМ повинні бути так звані екологічні ядра, екологічні коридори та буферні зони. Екологічні ядра невеликі, екологічно цінні та великі за розміром. Зазвичай вони мають природно-заповідний статус. Їх основним завданням є збереження біологічного та ландшафтного різноманіття в еталонних природних зонах, сприяння підтримці екологічного балансу в регіоні. Екологічні ядра повинні бути пов'язані між собою екологічними коридорами — смугами чи масивами відносно незмінних, відновлених або штучно створених природних ландшафтів. Це можуть бути річкові долини, озера, болота, балки, ліси та смуги, меліоративні канали тощо. Буферні зони з регульованим обмеженим управлінням створюються з метою запобігання негативному впливу господарської діяльності людини на природні комплекси.

Таким чином, із зазначених трьох структурних компонентів формується своєрідна мережа. Це більш-менш рівномірно охоплює регіон. Така екологічна мережа створює прийнятні умови для збереження біологічного та ландшафтного різноманіття певного природно-територіального комплекс, що разом з іншими екологічними заходами значною мірою сприяють підтримці стійкості регіональної екосистеми. Екологічні мережі окремих держав, зокрема Національна екологічна мережа України, є невід'ємною частиною європейської екологічної мережі. Його створення передбачено Законом України "Про національну програму формування екологічної мережі України на 2000–2015 роки".

Джерела

1. Організація Об'єднаних Націй в Україні, наша робота над цілями сталого розвитку в Україні, https://ukraine.un.org/uk/sdgs. Доступ 20 березня 2021 р.
2. Цілі сталого розвитку: Україна. Національний звіт – 2017 (Міністерство економічного розвитку: Київ, 2017).
3. *Пірс Д. В., Маркандя А., Барб'є Е.* План зеленої економіки (Earthscan: Лондон, 1989).
4. *П. тен Брінк, Л. Мацца, Т. Бадура, М. Кеттунен, С. Вітхана.* Природа та її роль у переході до зеленої економіки (2012).
5. *Палієнко О.* Аналіз та шляхи вирішення проблем екологічної безпеки в Україні // Вісник Національного технічного університету "КХПІ" 19 (1241) 147–151 (2017).
6. Верховна Рада України, Закон України "Про екологічну мережу", Закон від 24.06.2004 № 1864-IV. Т.12. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1864-15. Доступ 20 березня 2021 р.
7. *Бадрак О. С.* Природний капітал: збої ринкового механізму в соціально оптимальному розподілі ресурсів // Моделювання та інформатизація соціально-економічного розвитку України 2, 46–60 (2016).
8. *Мірошниченко Р.* Механізми державного управління екологічною безпекою // Вісник НУЦЗУ (Серія: Державне управління) 1 (6), 164–170 (2017).

С. С. ГРИЧИНА

магістр кафедри публічного адміністрування МАУП

Г. О. КУЗЬМЕНКО

наук. керівник, PhD в галузі права

УЧАСТЬ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ПОЛІТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ

У контексті падіння рівня довіри до державних інститутів, зростання популістських настроїв та потреби зростання якості політики питання соціального контролю за політичними процесами актуалізується. У публічному дискурсі обговорюється результативність різних механізмів такого контролю, можливості залучення більшої кількості громадян різного віку до публічних консультацій та конструктивної участі у процесах розробки та впровадження публічної політики.

Глобальні процеси демократизації, зростання значення самоорганізації населення та участі широкої громадськості у розробці публічної політики також посилюються

децентралізаційними процесами у публічному управлінні, що стали векторами у країн, які переживають активні процеси вторинної модернізації. Багато сучасних дослідників у своїх працях розглядають різні аспекти забезпечення соціального контролю зусиллями громадських організацій.

Підтримка соціального партнерства в Європі наразі є безперервним процесом актуальних адміністративних реформ та модернізації політичного процесу [1]. Існує три набори політики, що впливають на цей політичний процес: міжінституційна політика; політика державного / недержавного секторів та внутрішня / зовнішня політика. Крім того, процеси поступових інституційних змін, прийнятих ключовими політичними суб'єктами для досягнення цілей розбудови консолідованої демократії є надважливими. Тому посилення державної єдності мало додатковий успіх для розбудови незрілого громадянського суспільства, і — навпаки.

Організації громадянського суспільства (особливо, молоді) можуть втратити важливі джерела фінансування — фонди, а незалежні медіа-організації переживатимуть стрімке зниження доходів від реклами. Ця тенденція може прискорити зростання неформальної активності у громадському секторі порівняно з формальним активізмом. У результаті, менші громадські організації вибудовуватимуть колаборації та об'єднуватимуться. При цьому державні та приватні актори, котрі прагнуть підтримати громадянське суспільство, поспішають адаптуватися до нового глобального контексту. Вони повинні перейти до гнучкості у наданні допомоги суб'єктам громадянського суспільства, пов'язуючи їх з більшими пакетами підтримки. Це важливо в період пандемії та зміцнення політичні позиції щодо цінності громадянського суспільства загалом. Сучасні дослідники радять у нестабільних умовах розвитку громадського сектору інститутам громадянського суспільства спробувати формувати несподівані коаліції та експериментувати з новими ініціативами, продовжувати підтримувати до етапу відновлення місцеві осередки.

Іншим важливим завданням для здійснення соціального контролю в умовах пандемічної реальності є консолідація зусиль та допомога громадським групам ефективно об'єднуватися для рівноправного діалогу з органами влади. Інституції громадянського суспільства, у пошуках додаткових джерел фінансування, могли б виступити партнерами-виконавцями у сферах, де існує обмежена присутність держави або низька довіра громадськості до влади.

В умовах пандемії важлива роль соціального контролю інститутів громадянського суспільства полягає у моніторингу нових пакетів допомоги та нової підтримки журналістів, антикорупційних організацій, щодо захищають належну якість публічних послуг в контексті закупівель та реалізації управлінських процесів в ковідний період. Важливо, щоб надзвичайна ситуація та непрогнозованість суспільних процесів в ковідний період не зумовила посилення державного контролю, до якого може тяжіти налякана та дезорієнтована широка громадськість. Демократична участь та соціальний контроль в умовах пандемії набуває ще більшого значення. Громадянський простір має повноцінно функціонувати та розвиватися. Бюрократичні розбіжності у діяльності певних організацій не мають ставати на заваді об'єднанні зусиль для реагування на загрози. І у багатьох країнах можна знайти приклади, коли місцеві громадські групи роблять те, чого не вдається урядам, використовують свої ресурси для загального блага. Період пандемії передбачає не лише підтримку у боротьбі з коронавірусом, а й підтримка громадським сектором протистояння надмірній політичній надмірності та каральним обмеженням громадянських свобод. Це також час посилити, а не зменшити міжнародні зобов'язання щодо розбудови громадянського простору та демократичних цінностей в цілому.

Непарламентські партії також є інститутом громадянського суспільства. Через свою сильну організаційну спрямованість щодо участі в політичному житті партія постає дієвим виразником потреб і цілей певних соціальних груп, вносить свою рушійну силу до сфери управління та детермінує напрям, у якому будуть діяти органи державної влади. Політичні партії за умов демократії не просто репрезентують інтереси різних груп, вони оформлюють та обґрунтовують їх ідеологічно — у вигляді систематизованих програмних вимог по відношенню до влади та політики держави. Партії не обмежуються вираженням різних соціальних інтересів, а й організовують та представляють їх у політичному процесі, беручи участь у виробленні і здійсненні державної політики. Як електоральні машини партії сприяють залученню громадян до політики, організації та структурування політичного процесу в демократичних системах. Взаємодіючи між собою та з органами державної влади та місцевого самоврядування, політичні партії можуть погоджувати різні, зазвичай протилежні соціальні інтереси, тим самим знімаючи соціально-класові суперечності та долаючи суспільну напругу без агресії та насилля, шляхом компромісу.

Велике значення для забезпечення активності громадян у розробці публічної політики та здійсненні соціального контролю відіграє громадянська освіта [2, p. 8]. та високий рівень розвиненої культури громадянськості. У розумінні Ради Європи демократична громадянськість включає соціальну згуртованість, справедливість, солідарність, участь у демократичному житті, культуру та цінності, які стосуються здійснення індивідом своїх прав і обов'язків в суспільстві. З погляду освіти для демократичного громадянства важливим є знання практик демократії, володіння навичками та прихильність до цінностей, що дозволяють громадянами ефективно впливати на політику на місцевому, регіональному та національному рівнях.

Інститут соціального контролю відіграє важливе значення в умовах розвитку нової якості публічної політики та розбудови консолідованої демократії. Соціальний контроль спрямований на регулювання відносин індивіда і суспільства з метою зміцнення правопорядку і стабільності, а також запобігання та виправлення девіантної поведінки. Сучасна держава прагне до зміни характеру державного управління. З цією метою держава передає функції контролю суспільних інститутів, неформальним утворень, що сприяє розвитку громадянського суспільства та підвищенню його самоврядних можливостей. З боку суспільства спостерігається зростання ролі інтелектуальних початків в системі управління. В основу взаємовідносин держава-громадянин покладено тип договірних відносин, заснованих на мотиваційних і соціальних, а не на політичних і адміністративно-командних методах управління. Конституція України проголосила пріоритет громадянських прав і свобод. Однак в реальній дійсності в Україні громадянське суспільство знаходиться на етапі розвитку, потребує подолання фрагментарних ознак та роздрібненості. Наші висновки були підтвердженні низкою емпіричних даних та компаративних узагальнень. Громадський сектор України наразі суттєво потребує підтримки в умовах пандемії, укрупнення та взаємопосилення громадських організацій одна одною.

Джерела

1. *Semenets-Orlova, I. & Kyselova Y.* (2018). Multidimensional management contemporary: generation of social meanings for a new collective identities // Public management, vol. № 4 (14), pp. 264-269, doi:10.31618/vadnd.v1i14.118
2. *Starkey, H.* (2002). Democratic citizenship, languages, diversity and human rights. Guide for the development of Language Education Policies in Europe. From Linguistic Diversity to

Plurilingual Education in Language Policy Division Directorate of School, Out-of-School and Higher Education, Strasbourg : Council of Europe.

М. В. КІРІЛЛОВА
магістр кафедри публічного адміністрування МАУП

Г. О. КУЗЬМЕНКО
наук. керівник, PhD в галузі права

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ

Від ставлення працівників та їх колективів значною мірою залежить результативність трансформації компетенцій органів публічної влади, оптимальний розподіл повноважень між ними, що є важливою умовою створення ефективної, структури публічної адміністрації. Досконалим, оптимальним, узгодженим розподіл компетенцій між суб'єктами публічної влади стає внаслідок його успішної реалізації у практиці суспільного управління. А це стає можливим за умови розуміння та професіоналізму управлінців і персоналу органів публічної влади. Завдяки соціальної відповідальності публічні органи влади можуть створювати позитивні ефекти не тільки для своїх зацікавлених сторін, але також для суспільства в цілому або для себе в разі їх ефективного спілкування. Однак, публічні органи влади також можуть відігравати важливу роль у підтримці соціально відповідальної поведінки інших суб'єктів господарювання та громадського сектору. Для практичного забезпечення результативності реалізації компетенцій органів публічної влади у процесі реформування системи управління і, зокрема, трансформації його компетенцій вважаємо доцільним розроблення теоретико-методологічних узагальнень щодо комплексного застосування впливу соціальної відповідальності як фактору професіоналізму, усвідомлення та реалізації суб'єктами суспільного управління своїх компетенцій, що зазнають сутнісних змін.

Корпоративна соціальна відповідальність відноситься до моделі, яка за останні роки розширилась і може бути описана як саморегулюючий механізм, завдяки якому організації заохочуються приймати етичну відповідальність за свої дії. Соціальна відповідальність також відома у деяких країнах як соціальне партнерство або описується як корпоративне громадянство, корпоративна соціальна ініціатива, етична ділова практика тощо. Важливим питанням є те, що багато організацій вирішили зробити корпоративну соціальну відповідальність частиною своєї бізнес-моделі, особливо через значний вплив на них зацікавлених сторін.

Коли соціальна відповідальність пов'язана з державним сектором, ми, як правило, припускаємо, що державна організація будується на високо відповідальних принципах, і основи їхньої поведінки — соціально легітимізовані.

Публічна організація має численні та різноманітні зацікавлені сторони. На думку авторів, кращий спосіб бачити соціальну відповідальність — застосовувати однакові підходи її трактування як до державного, так і до приватного сектору, і стурбована професійними та відповідальне управління відносинами з ключовими групами зацікавлених сторін.

Складною є соціальна відповідальність публічної організації і значною мірою залежить від її політики прозорості. Суспільство контролює певний ступінь прозорості щодо використання державних коштів та щодо конкретних ситуацій, операції та послуг.

Безпека громади дедалі більше вимагає участі нових зацікавлених сторін. Можливість залучення приватного сектору, неурядових організацій або навіть приватних осіб як волонтерів як нових зацікавлені сторони можуть стати новою перспективою розуміння соціальної відповідальності.

Приватний сектор може внести свій внесок у безпеку громади, головним чином шляхом передачі знань щодо навичок корпоративного планування, доступу до ресурсів, управлінського досвіду тощо. Приватно-державне партнерство в сфера запобігання злочинності та безпека громади включають компонент соціальної відповідальності для обох секторів.

Численні партнерські відносини, в яких беруть участь місцева адміністрація, поліція, неурядові організації, медичні та освітні організації, охорона навколишнього середовища тощо, є надзвичайно продуктивними.

Будучи соціально відповідальною, це також передбачає розгляд питання стійкості будь-якої організації чи заклад. Виправна установа повинна орієнтуватися як на поточні та майбутні потреби, так і на існуючі та потенційно нові ресурсів. Для досягнення максимізації результатів та позитивних наслідків його діяльності коригуючий засіб заклад також повинен інтегрувати концепції соціального прогресу, належного управління та ефективності повсякденні процеси та дії.

Соціальна відповідальність найчастіше згадується в контексті аналізу корпоративного менеджменту. З середини XX століття, коли було видано першу працю по соціальній відповідальності (Х. Р. Боуен, "Соціальна відповідальність", 1953 р.), що заклала основи сучасної концепції корпоративної соціальної відповідальності, та розпочала формування практичного досвіду застосування даної концепції [1]. В кінці 1960-х, на початку 1970-х роках в США, Великобританії, Японії, Німеччині ця концепція розрослася в поняття соціально відповідального бізнесу, що повинен турбуватися не тільки про прибуток і податки, але і розподіляти з суспільством за соціальну несправедливість, економічну несправедливість, екологічні проблеми, адаптацію соціально незахищених верств населення та ін [1].

У 90-ті роки система корпоративної відповідальності поширилася з корпорацій на середні і малі підприємства. Відповідно, сформувався і новий підхід до соціальної відповідальності, що передбачав широке застосування даної концепції не тільки до великих бізнес структур, але і до малих, середніх підприємства та навіть бюджетних організацій, міст і навіть країн [2].

Доцільно зазначити, що соціальна відповідальність як показник професіоналізму компетенцій органу публічного управління може сформуватись лише внаслідок тривалого, осмисленого його культивування. Соціальна відповідальність є формою осмислення суб'єктом його суспільної сутності та адекватної цьому своєї свідомої діяльності. У цьому сенсі корпоративна соціальна відповідальність формується, інституалізується та розвивається як складова професіоналізму. А остання, в свою чергу, є підґрунтям розвитку соціальної відповідальності.

Розгляд соціальної відповідальності органів публічної влади у контексті професіоналізму доводить, що це суттєвий показник його соціально-професійного розвитку. Органи публічної влади мають дотримуватись у своїй поведінці загальноприйнятих у суспільстві соціальних норм, виконувати рольові обов'язки і бути готовим дати звіт за свої дії. Тому формування соціальної відповідальності як однієї із найважливіших

професійних якостей органів публічно влади потребує цілеспрямованої диференційованої роботи з суспільством та працівниками.

Джерела

1. *Bowen Howard R.* Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper & Row, 2003.
2. Business for Social Responsibility [Internet Resources]. 2016. Mode to access: http://www.bsr.org.

О. В. ГУЛАК

д-р юрид. наук, доц., НУБіП, Україна

АНАЛІЗ СТАНУ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В ЛІСАХ УКРАЇНИ

З'ясовано, що протягом проаналізованого періоду ми спостерігаємо підвищений рівень пожежної небезпеки в лісах України. В Україні в останні роки чітко проявлена тенденція до зростання кількості масштабних лісових пожеж, які швидко поширюються та важко піддаються гасінню. Наразі найгірший рівень забезпечення пожежної безпеки в лісах Україні спостерігається в Чорнобильській зоні відчуження, зоні ООС і у південно-східних областях нашої держави [1, с. 135].

Відповідно до інформації Державної служби статистики України, у лісах країни протягом 1990-2017 рр. зафіксовано 106,8 тис. пожеж площею 139,2 тис. га. Середня площа однієї становить відповідно 1,3 га. Проведений аналіз показує лісопожежні піки кожні 3–4 роки, які в останні роки перетворюються на щорічні. В найбільшій зоні ризику — північний і східний регіони, де щорічно стається приблизно 37 й 40 % усіх лісових пожеж відповідно [2].

За даними Національної доповіді про стан техногенної та природної безпеки, в нашій державі у середньому в рік відбувається близько 3,5 тис. ЛП, що знищують більш ніж 5 тис. га лісу. В найбільшій зоні ризику — північний і східний регіони, де щорічно стається приблизно 37 й 40 % усіх лісових пожеж відповідно [2]. За даними ж Східноєвропейського центру моніторингу лісових пожеж, щорічна площа пожеж тільки в державному лісовому фонді України становить понад 10 тис. га. Незважаючи на низку невідповідностей статистичних даних, представлених в різних джерелах, єдина спільна позиція фахівців свідчить про вкрай загрозливі тенденції щодо лісопожежних ризиків та загроз як на світовому рівні, так і по відношенню до нашої держави, пов'язаних насамперед з глобальними кліматичними змінами, стрімким зростанням температури повітря, катастрофічним зниженням рівня опадів, значною часткою хвойних порід у структурі деревного фонду України, тривалими бойовими діями та значною площею радіоактивно забруднених лісів на території нашої держави [1, с. 136].

За прогнозами вчених, катастрофічні природні пожежі охоплять більшу частину Землі, якщо не вдасться зупинити глобальні зміни клімату. У цілому, 2019 р., як останній, що проаналізований у межах даного дослідження, виявився найбільш трагічний щодо масштабів та наслідків лісових пожежу у світовому вимірі, зачепивши

північні території планети, для яких донедавна лісові пожежі були взагалі не властивими. Так, вогнем були охоплені масштабні території в США, на півночі Канади, в Гренландії, Алясці. В 2019 р. за одним тільки Північним полярним колом супутники зафіксували більше 100 особливо великих лісових пожеж [3]. У цілій низці країн лише у 2019 р., зокрема, в Росії (в Сибірі — 4.5 млн га) та Австралії (8,4 млн га), пожежі поглинули мільйони гектарів лісу [4; 5], через що вплив шкідливих речовин досяг неймовірних вимірів.

На жаль, маємо констатувати часто необ'єктивну інформацію щодо кількості та масштабів лісових пожеж на території нашої держави у цілому, яка подається уповноваженим органом, а саме Держстатом України, де по суті має бути акумульована інформація від усіх уповноважених суб'єктів, що здійснюють управління та користування лісовими ресурсами. Не зважаючи на те, що Україна, у порівнянні з іншими державами, не в таких значних масштабах потерпає від лісових пожеж, втім, як і загальносвітова динаміка, так і інші, внутрішньодержавні фактори (зокрема, лісові масиви з високим накопиченням радіаційного фонду, який активізується при горінні та може бути перенесеним вітром на нові території, включаючи і інші держави; ведення бойових дій на території України, які є додатковим фактором, що призводить до виникнення лісових пожеж тощо), свідчать про подальші відповідні підвищені ризики та загрози як і для нашої країни, так у цілому і для континенту [6, с. 25; 7, с. 203].

І до тепер, традиційні уявлення лісівників та інших фахівців щодо лісових пожеж полягають лише у їх шкідливості. Втім, фахівці у галузі лісової пірології стверджують, що вплив лісових пожеж може бути як позитивним, так і негативним. Зокрема, "контрольовані пали" у якості профілактичного інструментарію, який спрямовується на зменшення запасів лісо-горючих матеріалів та стимулювання процесів лісовідновлення, у якості експериментів, використовує низка прогресивних країн, що потерпають від щорічних масштабних лісових пожеж, тим самим формуючи такий науковий напрям досліджень як "управління пожежами", який у вітчизняній науці лише починає зароджуватись. Зважаючи на зазначене, публічна політика щодо запобігання лісових пожежам та формування відповідного адміністративно-правового механізму має враховувати результати останніх наукових досліджень, ґрунтуватись на розумінні неможливості, а іноді і екологічної недоцільності, виключення вогню з деяких лісових екосистем, а головне — полягати насамперед у розробці і формуванні механізмів щодо управління лісовими пожежами, виходячи з природи та типу лісових пожеж [1, с. 138].

Наразі, питання організаційно-правових засад забезпечення пожежної безпеки в Україні, у світлі реформи і змін основоположних засад та ідеології функціонування усієї системи державного апарату, залишаються доволі актуальними, досить гостро дискутуються та вимагають, відповідно, детального наукового аналізу та розгляду різних підходів, а відтак і свого наукового відображення в межах науки адміністративного права.

Джерела

1. *Гулак О. В.* Теоретико-методологічні засади адміністративно-правового забезпечення пожежної безпеки в лісах України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 "Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право". К.: НУБіП України, Київ. 2020. 586 с.
2. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2017 році. URL: http: //www. dsns.gov.ua/.../Nacionalnadopovid-pro-stan-tehnogennoyi-ta-prirodnoyi-bez

3. Все лесные пожары, произошедшие в этом году, показали на видео. URL: https://socportal.info/2019/12/17/vse_lesnye_pozhary_proizoshedshie_v_etom_godu_pokazali_na_video.html
4. *Горбань Ю.* Пожежі в Австралії: бездумність людей і велич людської самопожертви. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2855737-pozezi-v-avstralii-bezdumnist-ludej-i-velic-ludskoi-samopozertvi.html.
5. Statement from WWF-Australia on Australia's bushfire emergency. URL: https://www.wwf.org.au/news/news/2020/statement-from-wwf-australia-on-australia-s-bushfire-emergency#gs.3qiq3c
6. *Гулак О. В.* Теоретико-методологічні засади адміністративно-правового забезпечення пожежної безпеки в лісах України: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 "Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право". К.: НУБіП України, Київ. 2020. 46 с.
7. *Гулак О. В.* Щодо питання інформування громадськості про адміністративну відповідальність за порушення вимог пожежної безпеки в лісах України // Наук. вісник Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України: Серія "Право". 2015. № 218. Ч. 2. С. 198–208.

А. Б. ШУТКА
магістрант

Є. О. РОМАНЕНКО
наук. керівник, проф., д-р наук з держ. упр.

РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В ПРОЦЕСІ РОЗБУДОВИ СУЧАСНОГО ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Участь громадянських організацій важко недооцінити в демократизації суспільства. Оскільки громадська позиція є рушійною силою у низових громадянських ініціативах, створенні сільських, міських та регіональних об'єднаних територіальних громад, які б займалися місцевим самоврядуванням і ставали двигуном у прийнятті важливих політичних рішень.

Проте, у зв'язку доволі з нестабільною політичною і економічною ситуацією в Україні, самосвідомість та громадянська позиція переважної більшості соціальних верств знаходиться на досить низькому рівні. Проблема формування національної свідомості українців, громадянських почуттів сьогодні є передумовою для започаткування та розвитку мережі громадських організацій, адже життєздатна мережа місцевих добровільних організацій створює такий важливий для консолідації демократії соціальний капітал, як громадянські цінності, навички й знання.

Основні практичні принципи та механізми взаємодії владних структур через систему громадських організацій з громадськістю, фактично відсутні. Як наслідок дослідження явищ (процесів, об'єктів), розроблення і впровадження низки державно-управлінських рішень у цій сфері досить проблематичне. Для подолання цих труднощів вимагається обєднання зусиль вітчизняних науковців, суспільних діячів, політиків, управлінців для пошуку новітніх ідей, вироблення нових сучаних політичних та управлінських рішень о огляду сучасного розуміння сутності, засобів, способів, методів і механізмів впливу громадських організацій на процес розбудови громадянського суспільства.

За оцінками багатьох представників громадських організацій, в Україні, на пре великий жаль, досі не відбулося встановлення партнерських відносин між владою й громадськими організаціями.

Також досі не відбулось структуризації інститутів громадської участі та запровадження чітких алгоритмів консультацій з громадськістю. Одним із загальноприйнятих та найбільш поширених критеріїв демократії є можливість громадян брати реальну участь в управлінні та й у вирішенні державних і відповідно громадських справ, а досить розгалужена система недержавних громадських організацій та рухів є її необхідною умовою. Без таких можливостей суспільство не може бути демократичним. До числа безлічі причин, що спонукують людей обєднуватися в групи є ще одна — для здійснення тиску на уряд.

Самодіяльні громадські асоціації (громадські об'єднання чи організації), якими б "мізернимии" не здавалися їхні інтереси, формують центральний інститут громадянського суспільства, бо навколо них "реальне повсякденне життя обертається".

Інколи групову активність важко відокремити від політичної діяльності, проте більшість груп тільки на малий проміжок часу вникають в політику й політична активність не є для них пріоритетним завданням.

Громадські організації здійснюють свою діяльність на демократичних засадах добровільності членства та неприбутковісті. Головні цілі та завдання діяльності громадських організацій полягають:

– у задоволенні та захисті законних соціальних, економічних, творчих, духовних та інших спільних інтересів громадськості; всілякому сприянні реалізації громадських ініціатив, здійснення усебічної підтримки професійних та громадських починань;

– залученні найширших верств громадськості до розбудови відкритого громадянського суспільства в Україні; розробці та реалізації громадських програм своїми силами, а також у співпраці з державними та іншими організаціями;

– допомозі іншим громадським організаціям у становленні та розвитку їхніх структур, здійсненні інформаційної та початкової підтримки, надання різноманітних послуг організаціям;

– в участі у різних програмах іноземних та міжнародних громадських (неурядових) організацій, у проведенні міжнародних заходів керуючись чинним законодавством України;

– організації та видання преси, самостійне здійснення інших видів інформаційної діяльності або разом з іншими організаціями на некомерційній основі;

– формування еліти, постійне сприяння розвитку громадянської свідомості.

Особливо важливим напрямом убачається налагодження послідовної роботи з ініціативними групами та новоствореними громадськими організаціями в малих містах та територіальних громадах, розробка та реалізація спільно з усіма зацікавленими сторонами ініціатив, які наразі є найбільш актуальними для громадськості та суспільства.

Місцеві недержавні організації виявилися більш успішними, ніж національні, завдяки своїй доступності та близькості до громадян. У процесі співпраці між НДО та органами місцевого самоврядування зростає довіра громадян до влади. Виявлення громадської ініціативи, через яку громадяни захищають свої інтереси та активна діяльність місцевих НДО сприяють налагодженню спілкуванню між громадянами та органами влади. Такий діалог можливий лише за умови контролю за якістю надання державних послуг громадянам на місцевому рівні та зміцнення спроможності НДО залучати громадян до формування політики. Ця здатність передбачає і такі навички:

– проведення громадських слухань;

– здійснення опитувань стосовно якості державних послуг;

– дослідження державної політики за всіма галузями;

– організація регулярних тренінгів для журналістів;

– заснування низки консультативних органів, де державні службовці працюють спільно із представниками громадських організацій.

Розвиток місцевого самоврядування в Україні буде загальмовано, якщо в суспільстві не зміниться ментальність та громадяни не стануть об'єднуватися в громадські об'єднання щоб бути рушійною силою і активним вектором дій.

Здійснити аналіз розвитку громадянського суспільства України досить складно, бо створення фундаменту такого суспільства накладається у часі з процесом державного будівництва.

Брак історичного досвіду неурядових організацій проявляється у низці таких щоденних проблем, як пошук добровольців, постійний пошук фінансування, побудова коаліцій.

Можна стверджувати, що в українському суспільстві досі відсутній сильний фронт громадських організацій [3], До причин такого стану можна віднести:

1) відсутній кредит довіри;

2) відсутність об'єднавчої ідеї;

3) пасивна позиція громадян.

Історично склалося, що кілька поколінь українців виросли у радянській системі цінностей, де просто треба було виконувати важливі вказівки, надіслані з центру. Повна профанація громадської активності у вигляді народних дружин, суботників тощо замінили поняття самоорганізації та самоврядування. Системні тривалі дії відбили ініціативу і повернути їм віру в те, що активна позиція може спричинити реальні зміни. Брак громадської ініціативи — одна з головних причин, що стримує розвиток громадянського суспільства в Україні.

Причинами відмовами брати участь громадян в діяльності громадських організацій можна визначити недовіру і до політики та сприйняття громадських організацій як політичних структур, які нічого не можуть змінити й існують лише заради власного зиску; обмежене фінансування та погана матеріальна база громадських структур зумовлені важким, затяжним виходом з економічної кризи; брак освітньої роботи з громадянами, яка б була спрямована на формування усвідомлення необхідності участі людей в суспільно-політичному житті країни та ін.

Відсутність сучасного актуального законодавства про громадські організації унеможливлює українські громадські організації від продажу своїх послуг, навіть якщо прибуток використовується на цілі програм. Українські неурядові організації у переважно позбавлені таких можливостей, тому у своїй діяльності опираються, як правило, на доброту західних спонсорів. Західне фінансування має низку позитивних і негативних наслідків. З однієї сторони, гранти надають громадським організаціям незалежність від української влади. З іншої сторони, західне фінансування надає владі можливість звинуватити неурядову організацію у слідуванні інтересам іншої держави.

Отже, можна констатувати, що перші кроки до залучення представників громадських організацій до розроблення важливих державних рішень здійснюються: створені консультативно-дорадчі органи, окремі експерти залучаються до участі в підготовці державних документів та нормативно-правових актів, проводяться конференції та круглі столи з низки актуальних питань. Але, така практика потребує подальшого поглиблення та вдосконалення.

Рівень співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування з НДО залишається низьким, форми та механізми — недопрацьованими, а сам вплив НДО на механізми та процеси формування і здійснення державної політики — обмеженим. Правове поле не має єдиного цілісного характеру, не стимулює розвиток неурядових організацій та містить прогалини та.

Оскільки демократична держава характеризується можливістю громадян та їх об'єднань здійснювати вплив на зміст державних управлінських рішень, добиватися реалізації у цих рішеннях певних соціальних інтересів, то подальша демократизація українського суспільства може відбутися в наслідок переходу від представницької демократії до демократії участі.

Подолання пасивності громадян щодо участі в громадських організаціях можливе за при здійснені низки просвітницьких заходів: побудови ефективної державної стратегії щодо викладання лекцій та семінарів для роз'яснення основ і цілей діяльності громадських організацій; реалізації тематичних інформаційних рубрик і програм, в засобах масової інформації; забезпечення реалізації законодавчих актів, які підтримують та сприяють участі в громадському житті України; сприяння держави більшій гласності громадських організацій та допомога в розповсюдженні низки безкоштовних буклетів та інших носіїв інформації про їхню діяльність.

Джерела

1. *Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л.* Соціальне партнерство як виклик сьогодення // Політичний менеджмент. 2005. № 2 (11). С. 46–54.
2. *Новохацький В.* Тенденції забезпечення громадського інтересу в суспільстві та державі // Політичний менеджмент. № 6 (9). 2004. С. 64–78.
3. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг: монографія/ За ред. Ю. П. Лебединського; Кол. авт.: О. В. Берданова, В. М. Вакуленко, М. Д. Василенко та ін; Українська Академія державного управління при Президентові України. Ужгород: ПАТЕНТ, 2003. 192 с.
4. *Шевченко Л.* Громадські організації і місцеве самоврядування: можливості громади справляти вплив на розвиток місцевого самоврядування // http://ya.org.ua

О. Л. ДУРМАН

канд. наук з держ. упр., доц., ХНТУ, м. Херсон

А. О. ЖМАК

студент першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності "Публічне управління та адміністрування" ХНТУ, м. Херсон

ФОРМУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ: СТРАТЕГІЧНИЙ АСПЕКТ

Одним з основних завдань країн на міжнародній арені при взаємодії з іншими країнами є вибір стратегічного напрямку цієї взаємодії. При цьому слід зважати на те, що коло співпраці є набагато ширшим і до нього входять не тільки інші держави,

але й міжнародні установи та організації. Проте відбір одного стратегічного напрямку із набору альтернати, формалізація процесів вибору заходів з реалізації обраного стратегічного напрямку є великою проблемою. Ще однією проблемою є направленість зовнішньої політики держави "назовні" її кордонів та долученість до процесів формування цієї політики інших держав, на які ми не можемо впливати в повному обсязі або взагалі знаходимося з ними в "антагоністичних" стосунках [1].

Формування та реалізація зовнішньої політики держави (як і інших державних політик) повинно обов'язково відбуватися з урахуванням державної стратегії розвитку цього напрямку, стратегій розвитку пов'язаних або дотичних сфер державного управління або, навіть, стратегій розвитку певних адміністративно-територіальних одиниць (наприклад, прикордонних областей, районів чи територіальних громад). На сьогодні в Україні відсутня Стратегія зовнішньополітичної діяльності, хоча її розробка передбачається в Указі Президента України "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року "Про Стратегію національної безпеки України" [2]. В той же час на регіональному та місцевому рівні в стратегіях розвитку областей та територіальних громад враховуються особливості взаємодії з країнами-сусідами, а нормативне забезпечення такої взаємодії складають Закон України "Про транскордонне співробітництво" [3], а також угоди з іншими країнами про малий прикордонний рух (наприклад, з Польщею [4]) або домовленості в екологічній сфері щодо зменшення забруднення повітряного простору чи водних ресурсів [5].

На нашу думку, зовнішня політика України можна формуватися на основі стратегічного підходу з врахуванням таких принципів, як: принцип історизму; принцип єдності зовнішньої політики та розвитку суспільства; принцип пріоритетності; принцип варіантності; принцип синхронізації дій; принцип програмування. Відповідна система зовнішньої політики та міждержавних відносин повинна включати комплекс показників (що відповідають принципам) та характеризують сутність та результативність державної зовнішньої політики в усіх її сферах, а також суб'єкт-суб'єктні та суб'єкт-об'єктні взаємозв'язки між головними акторами цих процесів.

Взявши за основу системний підхід, можна сказати, що використання методології системного аналізу дозволяє впорядкувати міждисциплінарну полеміку навколо проблеми запровадження стратегування в процеси формування державних політик, у тому числі й зовнішньої політики. Зокрема обумовити складові дієвого регулювання цього процесу [6]:

- наявності конкретної цілі управління — мети зовнішньої політики України (її зовнішньополітичного курсу);
- моніторингу відхилення від цільового стану в будь-який момент часу управління — через відповідні індикатори досяжності мети та проміжні індикатори на кожному етапі або напрямку;
- наявності підсистеми регулювання в складі суб'єкта — у нашому випадку як таку підсистему можна розглядати Міністерство закордонних справ України, а як суб'єкта — власне державу Україна;
- негайного регулюючого впливу у випадку відхилення — сама проблемна складова, оскільки зовнішньополітична сфера є однією з найбільш забюрократизованих сфер державного управління (у том числі й через необхідність постійного узгодження своїх дій з країнами-контрагентами).

З іншого боку, аргументоване визначення суб'єктами формування та здійснення стратегії зовнішньої політики (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, МЗС та інші актори) окремих стратегічних цілей та завдань щодо

розвитку взаємозв'язків "держава–держава" та "держава–міжнародні структури" в майбутньому дасть можливість визначати пріоритети розвитку нашої держави із урахуванням світових суспільних, безпекових, ринкових та технологічних тенденцій розвитку та сприяти пошуку тих напрямів діяльності країни, які є конкурентоспроможними в глобальному (міжнародному) масштабі, мають інноваційний потенціал, сприяють трансформації економіки в більш ефективну з урахуванням конкурентних переваг держави в глобальному світі.

Роблячи з цього висновок, можна сказати, що при формуванні та реалізації зовнішньої політики держави потрібно використовувати стратегічні та системні підходи до цього процесу. Це дасть можливість налагодити взаємовигідні відносини з іншими країнами в нашому глобалізованому світі, підвищить ефективність і результативність зовнішньої політики, спрямованої на інноваційний розвиток та підвищення конкурентоздатності країни. Держава без вироблення бачення свого майбутнього розвитку на основі суспільного консенсусу напрямків зовнішньополітичної діяльності приречена на постійне перебування в кризі не тільки зовнішньополітичних зносин, але й постійному збуренню всередині народу (простих громадян, власних політичних чи бізнесових еліт, громадянського суспільства тощо).

В той же час, запровадження таких підходів вимагає реформування всієї сфери зовнішньополітичної діяльності. Проте реформи в процесах формування та реалізації зовнішньої політики держави можуть бути успішними лише тоді, якщо вони будуть запроваджуватися комплексно, на основі чітко визначеної мети Стратегії зовнішньополітичної діяльності. Складові цієї стратегії повинні бути сформульовані таким чином, щоб створювати синергетичний ефект, коли перетворення в одній сфері зовнішньої політики, наприклад, зовнішньоекономічній, не тільки стимулювали б економічне зростання ролі країни на міжнародній арені, але й створювали б своєрідну "додану вартість" — стимулювали перетворення в сфері соціальних чи політичних відносин на міждержавному рівні.

Джерела

1. *Дурман О. Л.* Стратегування при формуванні зовнішньої політики України // Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 3. С. 57–62.
2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року "Про Стратегію національної безпеки України": Указ Президента України від 14.09.2020 №392/2020. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/392/2020
3. Про транскордонне співробітництво: Закон України від 24.06.2004 № 1861-IV. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1861-15
4. Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про правила місцевого прикордонного руху: Угода від 28.03.2008 № 616_138. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/616_138
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковану Законом України від 16.09.2014 р. № 1678-VII). – URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran81#n81
6. *Толуб'як В. С.* Єдність державного регулювання і стратегічного управління: аспект сталого розвитку регіонів // Інвестиції: практика та досвід, 2018. № 10. С. 83–87.

М. Г. ГОРДІЄНКО
канд. політ. наук, доц., Яготинський інститут МАУП

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕРКАНТИЛІЗМ В НЕОЛІБЕРАЛЬНОМУ ДИСКУРСІ

Принципово важливим завданням для світового співтовариства в умовах пандемії є консолідація зусиль у боротьбі з недугою, швидка мобілізація інтелектуального потенціалу людства для вироблення ефективної вакцини. У цій ситуації марнування часу вимірюється людськими життями. Тому необхідне прискорене зростання виробництва, залучення інвесторів, створення надійної фінансової системи для подолання глобальних викликів сучасної цивілізації. Треба зауважити, що сталий економічний розвиток базується на ліберальній ідеології, ринкових відносинах, вільній торгівлі та співпраці між державами. Ключовим трендом сьогодення є інтернаціоналізація господарського життя, до якого прагне долучитися й постколоніальна Україна. Щоб успішно інтегруватися до головних тенденцій розвитку сучасного світу нашій державі треба здійснювати **докорінне реформування економічної системи, подолати корупцію й розширювати інвестиційно привабливе середовище для комунікації з демократичними країнами**. Рух товарів, послуг, виробництва прагне до масштабної взаємодії. Тому феномен глобалізації започатковується з економічної площини, як логічний результат тісної комунікації світового капіталу, підприємницьких структур, національних держав, що постійно розширюється. Під впливом обміну знаннями, інформацією, людьми, товарами, культурними цінностями, релігійними зв'язками відбувається універсалізація або гомогенізація економічних відносин.

В умовах тотальної віртуальності й неоліберального дискурсу формуються суспільства без географії, держави без території, нації без власної історії, традицій, мови і релігії. Динаміка глобалізованого світу рефлексується у двох вимірах: одні вважають, що **гомогенізація світу — це об'єктивний, закономірний і продуктивний процес**, який має життєво важливе значення не тільки для розвитку економіки, а і для цивілізаційного поступу людства; інші ж ставляться до цього негативно, вважаючи що **транснаціональний капітал веде до збільшення нерівності між державами**, зростання соціального розшарування, продукування бідності, активізації безробіття, зниження рівня життя і є гальмом на шляху соціального прогресу. Для об'єктивного з'ясування цієї дихотомії треба пригадати одну з перших економічних шкіл — меркантилізм.

Головною передумовою виникнення меркантилізму був розпад феодалізму та зародження капіталізму, що пов'язане з розвитком торговельного і купецького капіталу, формуванням економічних відносин на ринкових засадах. Етимологічно феномен меркантилізму (від ісп. mercante — торговець, купець) формується у країнах Європи на початку XV ст. й відображає ряд закономірностей епохи первісного нагромадження капіталу, **визначає сферу обігу як вирішальну для нагромадження багатства**. Термін "меркантилізм" уперше розробив Адам Сміт і характеризував його як сплетіння різних варіантів протекціоністської політики, накинуте продажному парламенту "нашими купцями й виробниками", які спиралися на "народне уявлення про те, що багатство складається з грошей" [1, с. 30]. Треба наголосити, що меркантилізм не коректно ототожнювати з багатством і грошима. Його важливою функцією є

встановлення сутнісного зв'язку між товарами, послугами та грошима, що дає змогу фіксувати ціннісні маркери економічних відносин.

Спершу меркантилізм відтворював економічну політику держави (передусім протекціоністську) і лише з часом набрав характеру теоретичних настанов (систему поглядів, концепцій, доктрин), що обґрунтовували практику ринкових відносин свого часу. Тому видається доцільним окреслити головні принципи державної політики, що спирається на ідеологію меркантилізму. Насамперед запровадження **державної регламентації й протекціонізму зовнішньої торгівлі**. Щоб зробити торговельні відносини ефективними, меркантилісти рекомендували досягати позитивного торгового балансу — продавати іноземцям щорічно на більшу суму, ніж купувати у них. Для цього потрібно зменшити ввіз іноземних товарів і системно нарощувати виробництво власної продукції. Розширити транзитну торгівлю іноземними товарами. Не накопичувати гроші як скарб, а використовувати їх в торгових операціях, ринкових відносинах. Бути економним у видатках, уникати марнотратства.

Меркантилістська політика й відповідна теорія у своєму розвитку пройшли два етапи. Це ранній меркантилізм, який К. Маркс назвав монетарною системою, і розвинутий меркантилізм, який він характеризував як власне меркантилізм, або мануфактурну систему [3, с. 43]. Якщо ранній меркантилізм ґрунтувався на політиці грошового балансу, тобто прагненні залишити в країні більше грошей, аніж вивезти за її кордони, то пізній меркантилізм розвиває ідеї активного торговельного балансу, тобто залучити в країну більше грошей за рахунок перевищення товарного експорту над імпортом. Легітимними засадами здійснення меркантилістичної теорії були суспільні відносини, які закріплювалися у відповідних нормативно-правових актах, а саме: маніфестах, угодах, статутах, законах, конституціях, трактатах та в інших юридичних актах. Спираючись на політико-правове підґрунтя меркантилізм формулює свої засадничі постулати: **достатня й надлишкова кількість грошей робить їх дешевими та сприяє інвестиціям; помірне зростання цін на товари стимулює розширення виробництва, торгівлі** (концепція помірної інфляції). У цілому для теорії меркантилізму характерні такі риси: академічні дослідження зорієнтовані на сферу обігу; гроші розглядаються як найвища й абсолютна форма багатства; нагромадження багатства у грошовій формі можливе лише за умови прибутковості зовнішньої торгівлі, яка винятково важлива для примноження національного багатства; стримане ставлення до ринкової конкуренції; лобіювання державного втручання в економічне життя.

Меркантилісти вважали, що умовою зростання багатства нації слугує не тільки вигода зовнішньоторговельних зв'язків з іншими країнами, але й розвиток власної промисловості, сприяння імпорту дешевої сировини, встановлення високого ввізного мита на промислові товари, заохочення експорту готової продукції. Явно догматична позиція меркантилізму полягає в тому, що державне регулювання поширюється як на зовнішній, так і на внутрішній ринок. Цей ідеологічний месидж суперечить неоліберальному світогляду, в системі координат якого розширення державного контролю економічної сфери обмежує приватний капітал, гальмує можливості його накопичення й перешкоджає динамічному розвитку суспільства. З'ясовуючи світоглядні засади лібералізму, А. Гальчинський зауважує: "Розширення параметрів держави завжди мультиплікує бюрократизацію. Спрацьовує принцип розширеного самовідтворення бюрократії, зростання її масштабів (у співвідношенні до динаміки держави) не в арифметичній, а в геометричній прогресії. За визначенням одного з найавторитетніших у світі соціологів — М. Вебера, бюрократія, по-перше, презентує "легітимний" тип панування; по-друге, вона є основою корупції; по-третє, це один

із найжорстокіших інструментів придушення соціальної та економічної ініціативи. Показово, що найбільшою мірою від надмірного зростання держави та її бюрократизації потерпає середній клас — основна опора лібералізму" [2, с. 99]. Акценти неолібералів є альтернативою етатизованим принципам тотального контрою держави над суспільством. **Неоліберали прагнуть реалізувати доктрину саморозвитку соціуму, що базується на ринкових механізмах функціонування економіки, стимулювання ініціативи знизу.** Логіка неолібералізму проста: якщо накопичення капіталу буде прозорим, зрозумілим і легітимним, тоді й суспільство буде відкритим й демократичним.

Абсолютизуючи демократію, надмірно звеличуючи свободу й плюралізм думок неоліберальна доктрина стає викликом для ідентичності суверенної держави. Альтернативним важелем стримування відцентрових тенденцій неолібералізму можуть слугувати консервативні догмати меркантилізму, які постулюють **надання привілеїв у виробничій і торговельній діяльності вітчизняному капіталу**. Крім цього ідеологія меркантилізму передбачає державний моніторинг цін, стандартів якості та умов виробничої діяльності. "Основними напрямами політики меркантилізму були:

- захист і заохочення розвитку національної мануфактурної промисловості для збільшення експорту готової продукції, активний протекціонізм (з лат. — захист), змістом якого було перевищення експорту над імпортом;
- підтримка експансії національного торговельного капіталу;
- підвищення оподаткування для фінансування економічної політики.

Політика меркантилізму охоплювала такі заходи: регулювання курсу валют і норми позичкового процента для залучення іноземної валюти та стимулювання експортно-імпортних операцій; встановлення високого мита на імпорт, що забезпечувало позитивне торговельне сальдо; введення прямих обмежень на споживання імпортних предметів розкоші; підтримка експортної промисловості" [4]. Політика меркантилізму сприяє збільшенню чисельності населення з метою підтримки низького рівня заробітної плати.

Узагальнюючи вищесказане потрібно відзначити, що теоретичні концепти й практична політика меркантилізму мали прогресивне значення не лише для розвитку економічної науки, а й **сприяли формуванню державності в умовах становлення ринкової економіки**. Вчення меркантилістів формувалося і розвивалися впродовж віків у всіх країнах, різнилося залежно від рівня їх економічного потенціалу. Воно сприяло осмисленню торгово-економічних відносин й суттєво впливало на суспільно-політичну динаміку людської цивілізації. Особливо значущими є ідеї меркантилізму про сутність національного багатства, його джерела, механізму функціонування ринкової економіки, торговельного балансу, значення еластичності грошової системи в економічному розвитку. Економічний меркантилізм доводить прямий зв'язок зовнішньої торгівлі з внутрішнім розвитком країни.

Формулюючи висновки важливо наголосити, що у координатах меркантилізму зростання торгового капіталу в грошах відбувалося внаслідок зовнішньої торгівлі, а тому вироблені товари мало йти на експорт. Звідси **головне кредо меркантилізму — більше продавати і нагромаджувати грошей, менше купувати й витрачати**. Серед недоліків вчення меркантилістів виокремлюємо те, що ними досліджувалася лише сфера обігу, зокрема торгівля, а сфера виробництва — це лише засіб грошового наповнення казни держави. Тобто виробництво не є джерелом нагромадження капіталу, який створюється у результаті обміну, особливо зовнішньої торгівлі. Одночасно з цим меркантилізм недостатню увагу привертає до розвитку аграрної сфери. Монополізувавши зовнішню торгівлю, ідеологія меркантилізму виправдовує

колоніальну експансію. Меркантильна доктрина ігнорує залучення в національну економіку іноземних інвестицій.

Для сучасної України взяти на озброєння політику меркантилізму означає утвердження легітимної й компетентної влади з метою захисту національної економіки й внутрішнього ринку від іноземної конкуренції. **Дилема українського меркантилізму полягає в тому, що грошове багатство зростає, а споживання скорочується.** Накопичення грошових ресурсів, що не підкріплене відповідним ростом виробництва, веде до інфляції. Експорт не сприяв зростанню виробничих сил, імпорт не доповнював, а замінив вітчизняне виробництво. Ліберальні умови торгівлі сприяли форсованому вивозу сировини, корумпованій монополізації цілих секторів економіки. Відкритість української економіки посилило залежність від іноземних капіталів і кредитів. Сьогоднішню ідеологію української влади, що прагне функціонувати на засадах ліберальної демократії треба доповнювати доктриною меркантилізму, що служить підґрунтям експансіоністської політики, покликаної зміцнити економічну й військову могутність держави.

Джерела

1. *Блауг М.* Економічна теорія в ретроспективі / Пер. з англ. І. Дзюб. К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2001. 670 с.
2. *Гальчинський А.* Лібералізм: уроки для України: наук.-попул. есе. К.: Либідь, 2011. 288 с.
3. Історія економічних учень: підручник / Л. Я. Корнійчук, Н. О. Тараненко, А. М. Поручник та ін. / За ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Тараненко. К.: КНЕУ, 2001. 564 с.
4. Меркантилізм як економічна політика [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://pidru4niki.com/1786030541143/politekonomiya/merkantilizm_ekonomichna_politika

Є. С. КОСТЮК

канд. іст. наук, НН ІМВСН МАУП

ФОРМУВАННЯ КОМІТЕТІВ У ВЕРХОВНІЙ РАДІ УКРАЇНИ V СКЛИКАННЯ: ІСТОРИКО-ПОЛІТИЧНІ АСПЕКТИ

Робота парламентських комітетів є однією із базових підвалин функціонування Верховної Ради України. Саме тому питання формування комітетів, а саме, визначення їх кількості, предметів відання та персонального (насамперед керівного) складу є вкрай важливими на початку роботи Верховної Ради нового скликання. Разом із тим, часто такі питання є дуже конфліктними. Тому цілком закономірно, що ці питання були важливою складовою парламентської кризи літа 2006 року. Боротьба за вплив у новосформованих комітетах була логічною частиною політичної боротьби між ключовими політичними партіями (їх парламентськими фракціями).

Дана тема лише фрагментарно привертала увагу окремих науковців. Водночас ця проблема майже не висвітлювалася в історико-політичному вимірі, що зумовлює її наукову актуальність. При цьому проблема має значну суспільну актуальність, адже є нагальна необхідність у належному правовому врегулюванні політичних (зокрема — парламентських) криз, які періодично постають у нашій державі.

На вечірньому пленарному засіданні 26 травня 2006 р. гостро постало проблемне питання, яке до того вже викликало перманентні конфлікти на засіданнях Підготовчої депутатської групи, як це випливає із виступу на пленарному засіданні її голови Івана Бокого. Так, за наполяганням фракцій Партії регіонів та "Нашої України" кількість комітетів було збільшено із 24 до 29. Проти цього активно виступала фракція СПУ, позицію якої озвучив з парламентської трибуни Іван Бокий. Цікаво, що проти цієї ідеї публічно виступив і депутат від НУ Володимир Стретович, що продемонструвало відсутність навіть позірної одностайності у цій фракції [1].

Після бурхливого обговорення питань про створення коаліції пленарне засідання 14 червня було не менш гострим. Черговим "каменем спотикання" знову стало питання про кількість, назви і предмети відання парламентських комітетів. Після тривалого і досить гострого обговорення цього питання проект постанови, розроблений Підготовчою депутатською групою, було винесено на голосування у першому читанні, але він набрав лише 180 голосів (не голосували фракції ПР та НУ) [2].

Отже, вже перші засідання Верховної Ради V скликання засвідчили розгортання гострої політичної кризи, і подальші події в парламенті та загалом у вищих ешелонах влади лише підтвердили це.

Так, на пленарному засіданні 15 червня тема формування коаліції знову цілком очікувано стала провідною. Попри те, що пленарне засідання формально було присвячене розгляду проекту постанов про перелік, кількісний склад та предмети відання парламентських комітетів, насправді "червоною ниткою" через всі виступи проходило питання коаліції. І це було цілком закономірним, адже саме від формування коаліції залежала робота Верховної Ради, депутати слушно вказували на те, що до формування коаліції розгляд інших питань фактично не мав сенсу. Врешті-решт, після численних суперечок і обмінів взаємними звинуваченнями від представників різних фракцій проект постанови про комітети знову було провалено (не голосували ПР та більша частина НУ) [3].

Наступне пленарне засідання, на якому постала проблема комітетів, відбулося 6 липня. Спочатку складалося враження, що парламентська політична криза вже більш-менш врегульована, і Верховна Рада зможе нарешті розпочати роботу в нормальному режимі. Про це, зокрема, зазначали у своїх виступах керівники найбільших фракцій Віктор Янукович та Юлія Тимошенко. Так, Тимошенко поінформувала депутатів про те, що досягнуто домовленостей про розподіл парламентських комітетів, зокрема, про те, що представники опозиції очолять комітети з контрольними функціями, що, зокрема, буде закріплено у законі "Про комітети". Постанова про комітети мала бути проголосована на ранковому пленарному засіданні, але це питання кілька разів переносилося, кілька разів оголошувалися перерви. А наприкінці ранкового пленарного засідання головуючий (Олександр Турчинов) повідомив, що це питання ще узгоджується і висловив сподівання, що наступного дня відповідний проект постанови буде винесено на розгляд сесійної зали [4]. Утім, до цього питання повернулися дещо пізніше. Вечірнє пленарне засідання 13 липня було дуже коротким і тривало лише кілька хвилин. 239-ма голосами було ухвалено постанову, якою передбачено сформувати комітети Верховної Ради України, кожен у складі не менше 7 і не більше 20 народних депутатів [5].

У порядку денному вечірнього пленарного засідання 18 липня стояли два питання: "Про обрання голів комітетів, перших заступників, заступників голів, секретарів та членів комітетів Верховної Ради України п'ятого скликання" і "Про порядок роботи Верховної Ради України у період до завершення першої сесії" [6]. Вже традиційно між депутатами від коаліції та опозиційних фракцій відбувалися словесні

перепалки з приводу представництва фракцій у парламентських комітетах. Цілком очікувано, депутати від опозиції вказували на те, що їх обділили керівними посадами при формуванні персонального складу комітетів, а депутати від більшості навпаки стверджували, що віддали опозиціонерам більше, ніж вони мали право отримати [7]. Врешті-решт проект постанови про комітети було ухвалено, його підтримали 285 народних депутатів. За інформацією, яку озвучив перший заступник Голови Верховної Ради Адам Мартинюк, співвідношення керівних посад було наступним. Щодо голів комітетів: за ПР — 9, за БЮТ — 7 посад, за НУ — 5, за СПУ і КПУ — по 3. Співвідношення між коаліцією і співвідношення фракцій БЮТ і НУ — 15 до 12-ти. Щодо перших заступників: ПР — 11, БЮТ — 4, НУ — 7, СПУ — 5, КПУ — 1. Щодо заступників голів комітетів: ПР — 22, БЮТ — 18, НУ — 10, від СПУ — жодного, КПУ — 2. Щодо секретарів комітетів: ПР — 3, БЮТ — 3, НУ — 5, фракції СПУ і КПУ — по вісім [8].

Головою Комітету з питань правової політики став Євгеній Кушнарьов (ПР), з питань правосуддя — Сергій Ківалов (ПР), з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування — Володимир Рибак (ПР), з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності — Володимир Стретович (НУ), з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією — Микола Джига (ПР), з питань національної безпеки і оборони — Анатолій Кінах (НУ), з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин — Леонід Грач (КПУ),у закордонних справах — Віталій Шибко (СПУ), з питань європейської інтеграції — Борис Тарасюк (НУ), з питань з питань Регламенту, депутатської етики та забезпечення діяльності Верховної Ради України — Олександр Єфремов (ПР), з питань бюджету — Микола Азаров (ПР), з питань фінансів і банківської діяльності — Петро Порошенко (НУ), з питань економічної політики — Володимир Заплатинський (НУ), з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва — Сергій Матвієнков (СПУ), з питань паливно-енергетичного комплексу, ядерної політики та ядерної безпеки — Микола Мартиненко (НУ), з питань будівництва, містобудування і житлово-комунального господарства — Юрій Сербін (БЮТ), з питань транспорту і зв'язку — Антон Пригодський (ПР), з питань аграрної політики та земельних відносин — Михайло Гладій (БЮТ), з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи — Валерій Кальченко (БЮТ), з питань науки і освіти — Катерина Самойлик (КПУ), з питань охорони здоров'я — Тетяна Бахтеєва (ПР), з питань культури і духовності — Володимир Яворівський (БЮТ), з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту та туризму — Микола Томенко (БЮТ), з питань свободи слова та інформації — Андрій Шевченко (БЮТ), з питань соціальної політики та праці — Іван Бондарчук (СПУ), у справах пенсіонерів, ветеранів та інвалідів —Петро Цибенко (КПУ). Спеціальну контрольну комісію Верховної Ради України з питань приватизації очолив представник БЮТ Андрій Кожем'якін [9].

Отже, формування комітетів у Верховній Раді України V скликання відбувалося на тлі гострої політичної (насамперед — парламентської) кризи і було однією із важливих складових цієї кризи. Відтак подальше дослідження цієї проблеми має як наукову, так і суспільну актуальність, з огляду на потребу запобігання та системного вирішення у правовому полі перманентних політичних криз в Україні.

Джерела

1. Стенограма пленарного засідання. Засідання друге. 25 травня 2006. URL: https://www.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1297.html

2. Стенограма пленарного засідання. Засідання четверте. 14 червня 2006 року. URL: https://www.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1299.html
3. Стенограма пленарного засідання. Засідання п'яте. 15 червня 2006 року. URL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1300.html
4. Стенограма пленарного засідання. Засідання десяте. 6 липня 2006 року. RL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1305.html
5. Стенограма пленарного засідання. Засідання шістнадцяте. 13 липня 2006 року. URL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1311.html
6. Порядок денний пленарного засідання. 18 липня 2006. URL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/awt/show/2401.html
7. Стенограма пленарного засідання. Засідання дев'ятнадцяте. 18 липня 2006 року. URL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1314.html
8. Стенограма пленарного засідання. Засідання дев'ятнадцяте. 18 липня 2006 року. URL: https://iportal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1314.html
9. Проект Постанови про обрання голів, перших заступників, заступників голів, секретарів, членів комітетів Верховної Ради України п'ятого скликання та обрання Голови, першого заступника, заступників Голови та секретаря Спеціальної контрольної комісії Верховної Ради України з питань приватизації. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=27567

М. В. ОЛІХОВСЬКА
канд. екон. наук, доц., Львівський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ УКРАЇНИ – ЧЛЕНА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В УМОВАХ СУЧАСНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Глобальний характер змін в умовах нової соціальної реальності безпосередньо вплинув на міжнародний статус України й визначив її місце у світовому співтоваристві.

Відомо, що міжнародні договори України — це сукупність договорів, укладених у письмовій формі Україною з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Тому міжнародні договори України укладаються з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань і принципів зовнішньої політики України [1].

Затверджений Закон України "Про міжнародні договори України" [2] встановлює порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України.

На національному рівні питання укладення та дії міжнародних договорів регулюються Віденською конвенцією про право міжнародних договорів 1969 року (чинною для України з 1986 року) [3].

Сьогодні наша держава входить у систему європейських правил, тому з метою подальшої інтеграції повинна пристосовуватись до загальноприйнятих джерел права

ЄС, зокрема до укладання міжнародних договорів, які узгоджуються між державами-членами європейської спілки.

Наприклад, відомий американський юрист Т. К. Хартлі класифікує джерела права ЄС за місцем їх походження. Виділяються: 1) акти держав-членів (установчі договори, допоміжні конвенції, акти представників держав-членів); 2) акти Союзу (акти органів ЄС); 3) загальні принципи права; 4) договори з третіми країнами. За його словами, дотримуючись цієї класифікації, акти органів ЄС представляють більший інтерес, тому що вони виходять від самого Союзу, на відміну від установчих договорів, які хоч і мають більшу юридичну силу, але виходять від держав-членів [4, с. 98].

На наш погляд, не можна применшувати значимість установчих договорів як першоджерел права Європейського Союзу. Крім цього, є міжнародні договори, укладені ЄС, які складають "інтегровану складову частину правопорядку ЄС".

Європейський Союз зобов'язаний при укладанні міжнародних договорів враховувати обмеження, що існують в первинному праві. Міжнародні договори ЄС обов'язкові для всіх органів та інститутів Союзу.

Наголошуємо, що установчими договорами ЄС є міжнародні договори між його країнами-членами, які закріплюють основоположні засади діяльності Союзу. Вони встановлюють різні інститути ЄС, їхні процедури та цілі. З моменту їх підписання вони були неодноразово розширені шляхом внесення поправок.

Варто зазначити, що до числа чинних установчих документів відносять такі договори:

- Договір про Європейський Союз 1992 р. (Маастрихтський договір);
- Договір про функціонування Європейського Союзу 1957 р. (до Лісабонського договору він називався "Договір про заснування Європейського співтовариства" і був підписаний в Римі, звідси його друга назва — Римський договір);
- Договір про заснування Європейського співтовариства з атомної енергії 1957 р. (Договір про Євратом) [5, с. 93].

Вказані договори укладені на "необмежений термін", тобто є безстроковими. Єдиним установчим договором, що мав термін, був договір про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі 1951 р. (Договір про ЄОВС, Паризький договір). Він був укладений на 50 років, і цей термін закінчився 23 липня 2002 р. З цього часу Союз базується на трьох установчих договорах.

Крім установчих документів до системи джерел "первинного права" входять деякі інші договори і акти, які також наділяються вищою юридичною силою в правовій системі Союзу. Ці документи, як правило, регулюють окремі спеціальні питання або містять перехідні положення.

До них належать:

• договори, що містять поправки до установчих документів Європейського Союзу: Єдиний Європейський Акт, Амстердамський договір, Ніццький договір, Лісабонський договір. Дані угоди самостійного значення не мають, а діють через установчі договори Союзу, в які вони вносять зміни і доповнення;

• протоколи до установчих документів. У протоколи зазвичай вносяться спеціальні та перехідні положення, які визнано недоцільним включати в основну частину (наприклад, в окремих протоколах містяться Статути Суду, Європейського інвестиційного банку, Європейської системи центральних банків та Європейського центрального банку; в 2001 р. разом з Ніццьким договором був підписаний протокол, що визначає наслідки закінчення терміну дії Договору про ЄОВС тощо) [6, с. 25].

Протоколи виступають як додаток до установчих договорів, а протоколи до Договору про функціонування ЄС оголошені його "невід'ємною частиною" (ст. 310).

Існують також спільні протоколи, які додаються відразу до кількох чи навіть до всіх установчих документів.

Вважаємо, що кожен громадянин має знати свої права та обов'язки не лише у власній державі, а й перебуваючи за її межами. Не потрібно лише чекати роз'яснення міжнародного права зі сторони держави-опонента (зарубіжної країни). Передусім наша Вітчизна має турбуватись про захист свого громадянина, тому він має бути ознайомлений з усіма нормативно-правовими законами та актами, які регулюють міжнародні взаємовідносини у порядку, встановленому законом.

На нашу думку, державні органи влади змушені подбати про роз'яснення міжнародних договорів населенню. На розв'язання цього завдання можуть бути спрямовані основоположні уроки для учнів у школах, ознайомчі лекції для працівників на підприємствах, семінари чи тренінги для людей, які працюють за межами країни або у зовнішньо-економічній сфері діяльності тощо.

При нинішній євроінтеграції і обміні студентами та функціонуванні зарубіжних компаній знання міжнародного права необхідні не лише дипломатам й іншим працівникам сфери зовнішніх зносин України, а й кожному пересічному громадянинові, особливо тим, хто пов'язує свою роботу з органами та установами забезпечення правопорядку в державі.

Джерела

1. Електронний ресурс. URL : https://uk.wikipedia.org/wiki/
2. Про міжнародні договори України : Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII // ВВР України. (Закон втратив чинність на підставі Закону України № 1906-IV від 29.06.2004 р. ВВР. 2004. № 50. Ст. 540). (дата звернення : 25.03.2021 р.).
3. Віденська конвенція про право міжнародних договорів : Міжнародний документ 995_118, чинний // ВВР Української РСР. 1986. № 17. Ст. 343. (дата звернення : 25.03.2021 р.).
4. *Хартли Т. К.* Основы права Европейского сообщества. Введение в конституционное и административное право Европейского сообщества / пер. с англ. и науч. ред. В. Г. Бенды. Москва : Закон и право, ЮНИТИ, 1998. 703 с.
5. *Марченко М. Н., Дерябина Е. М.* Правовая система Европейского Союза : монографія. Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2019. 704 с.
6. *Грек Т. Б., Грек Г. Б.*Відповідальність за корупцію в світлі міжнародно-правових актів // Адвокат. 2011. № 4. С. 39–42.

В. С. ГНАТЕНКО

канд. екон. наук, наук. співроб. ДЗ "Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України"

ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА: АСПЕКТИ РОЗВИТКУ

Нині для цілого ряду найбільш розвинених країн світу характерний перехід до нового типу суспільства — інформаційного. Це обумовлено набираючими останнім часом тенденціями підвищення ролі та значення інформації в розвитку людської цивілізації. Інформатизація охоплює практично всі сфери життя суспільства і викликає в них глибокі якісні зміни [1]. Формуються нове середовище і нова інфраструктура суспільного життя. Інформаційні потреби різних рівнів ростуть швидкими темпами, що розширює можливість інформаційного обміну і веде до появи більш нових інформаційних продуктів, стимулює розвиток всіх видів інформаційної діяльності. Всі ці процеси характеризують перехід суспільства й економіки в якісно новий стан. Виникає інформаційне суспільство, основою якого є наукові знання та інформація [3].

Інформаційна економіка є одним з перспективних напрямків розвитку національних економік різних країн світу в умовах глобального цифрового простору. Основними передумовами становлення та стрімкого розвитку нового типу суспільних відносин є, перш за все: глобалізація світової економіки та інтеграція світових ринків капіталу; транснаціоналізація інноваційного виробництва; трансформація методів ведення бізнесу та побудови компаній; зміна структури капіталу компанії; посилення конкуренції й диференціації компаній; інноваційність організаційної структури; застосування цифрових технологій; активізація електронного бізнесу та електронної комерції.

Вперше термін "інформаційна економіка" з'явився в роботах співробітника Стенфордського центру Марка Пората в 1976 р, яким позначався кластер галузей, що виробляють сучасні бази даних і засоби, що забезпечують їх функціонування і застосування. У своїй дисертаційній роботі він провів дослідження і спрогнозував стрімкий перехід від класичного виробничого капіталу до інтелектуальної власності, тобто виробництва інформації. На думку Д. Тапскотт і Е. Вільямса (D. Tapscott, E. Williams) [6], найбільшу роль в інформаційній економіці відіграє саме інформація (нематеріальні активи, ліцензії, патенти, технології, ноу-хау, виражені в певній формі), а не знання, що являють собою абстрактну категорію. Проте, інформація і знання знаходяться в діалектичний єдності, тобто нерозривно і органічно взаємопов'язані.

Концепція інформаційної економіки містить фундаментальне визначення інформаційного суспільства як системи зв'язків і відносин між індивідами, що утворюється в процесі обміну інформацією з приводу соціальної та економічної діяльності. Інформаційна економіка істотно відрізняється за своїм характером від "економіки

товарів" і формує нові суспільні відносини, які виникають завдяки використанню нових інформаційних технологій (мереж), і супроводжується перетвореннями виробничих відносин індустріального суспільства [4].

Визначення того чи іншого поняття є зображенням часу і сучасних йому трендів. Ранні трактування ставили на чільне місце інтернет-технології, що стали свого роду технологічним мейнстримом 1990-х років. Автори більш пізніх визначень звертають увагу на розвиток мобільних і бездротових мереж, а також хмарних технологій і технологій роботи з великими даними, або ж звертаються до більш загального поняття цифрових технологій. Термін "нова економіка" був в ходу деякий час на рубежі століть, але не користувався великою популярністю. Мережева економіка як поняття значно більш "живуче", проте його визначення набагато складніше, ніж цифрова економіка, бо основний фокус акцентований нема на технологіях, а на структурні зміни.

Е. Брайнджолфсон і Б. кахин (E. Brynjolfsson, B. Kahin) [5] заявляли, що дефініція "інформаційна економіка" набула значення широкого, довгострокового тренду подальшої експансії активів, заснованих на інформації та знаннях, а також вартості, пов'язаної з реальними активами й продуктами.

Більшість дослідників ототожнюють інформаційну економіку з цифровою, до якої відносять такий тип економічних систем, де переважна частина національного продукту забезпечується видами діяльності, так чи інакше пов'язаними з виробництвом, обробкою, зберіганням і розповсюдженням інформації [2]. Одні вчені вважають за краще говорити про цифрову економіку, найважливішою складовою якої є достатній рівень застосовуваної технології, перетворюючи відносини між суб'єктами господарської діяльності, змінюючи парадигму в сторону розвитку гнучких схем організації господарства, де координація відбувається за допомогою цифрових технологій. У інших визначеннях крім господарської діяльності порушується соціальна сфера. Треті акцентують на технологічному розвитку виробничого укладу і зростанні ролі інформації і комунікацій в процесі здійснення господарської діяльності.

Зараз "нова економіка" вбирає в себе і високотехнологічні виробництва, які безпосередньо важко віднести до суто інформаційного сектору або до організацій, що виробляють виключно інформацію. Інформаційна економіка — це економіка майбутнього, адже практично щодня можна прочитати в новинах про автоматизацію різних видів праці. Причому автоматизацією вже охоплені не тільки рутинні професії, які передбачають виконання монотонних, повторюваних дій, а й ті, де необхідно приймати обґрунтовані рішення. Яскравим прикладом такої автоматизації є банківська сфера, в якій штучний інтелект буде використовуватись для прийняття рішень щодо видачі кредитів, для роботи з заборгованістю клієнтів та ін.

Отже, "інформаційна економіка" — це система економічних відносин із застосуванням сучасних інформаційних технологій, а також інформаційного середовища, яке ефективно розвивається за допомогою цифрових технологій і функціонування інформаційної інфраструктури. Це економіка інформаційного суспільства, що являє собою широку сукупність галузей, які виробляють і поширюють товари та послуги з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Інформаційне суспільство відрізняється від традиційного суспільства тим, що виробництво інформації й інформаційних послуг зростає дуже стрімкими темпами і домінує в економічному розвитку.

Основними характеристиками інформаційної економіки є пріоритети здійснення наукових досліджень і наукомістких видів діяльності, впровадження новітніх інформаційних технологій, збільшення знань і розвиток інтелекту. Основною рушійною

силою інформаційної економіки є створення і споживання інформаційних ресурсів та інших інформаційних цінностей.

Метою формування інформаційної економіки є оптимальне використання інформаційних, інноваційних, інтелектуально-креативних ресурсів для створення передумов зростання якості життя населення через: а) гармонізацію та збалансованість суспільно-економічних відносин; б) покращення добробуту людей та соціальної справедливості; в) підвищення екологічної, економічної та соціальної безпеки.

Становленню інформаційної економіки притаманні такі особливості: 1) поступова автоматизація виробництва, ширше використання інформаційних ресурсів і комп'ютерної техніки; 2) впровадження інформаційних технологій, що є базою для створення мережевих підприємств і мережевого інтелекту; 3) розвиток дистанційної зайнятості; 4) структурні зміни на макро- та мікроекономічному рівнях.

В інформаційній економіці на перше місце виходять знання, які представлені в освіті, технологіях, кваліфікації фахівців, новій техніці, продуктах і послугах. Для неї характерно впровадження інформаційних технологій у виробництво, торгівлю і послуги, розвиток Інтернету, а також зміна характеру і форми праці, виникнення нових видів діяльності — інформаційної та інтелектуальної. Реалізація якісно нових цифрових технологій є необхідною, але недостатньою умовою для ефективного розвитку інформаційної економіки. Ці технології повинні приносити істотний позитивний економічний ефект: підвищувати продуктивність шляхом збільшення обсягів виробництва і скорочувати обсяг використовуваних для виробництва ресурсів.

Забезпечення економічної безпеки держави в умовах інформаційної економіки — це досить нова державна функція з ще не встановленим обсягом і змістом методів та інструментів. Її формування обумовлене необхідністю захисту національної економіки від загроз, що виникають в інформаційній сфері, пов'язаних з розвитком новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Джерела

1. *Гринкевич С. С., Іляш О. І.* Теоретико-прикладні аспекти становлення інформаційної економіки в Україні // Стратегічні пріоритети. 2015. № 1 (34). С. 56–62.
2. *Квилинский А. С., Трушкина Н. В., Рынкевич Н. С.* Концептуальные подходы к определению термина "информационная экономика" // Проблеми економіки. № 3 (41). 2019. С. 147–155.
3. *Панченко О. А., Гнатенко В. С., Малєєва А. М.* Інформаційна безпека як складова економічної безпеки держави // Проблеми модернізації України: зб. наук. пр. Вип. 10: матеріали конференції "Розвиток української держави в умовах активізації євро інтеграційних процесів" (19 березня 2020 р.). К., МАУП. 2020. С. 20–23.
4. *Пидоймо Л. П., Бутурлакина Е. В.* Сущность категорий "информационное общество", "информационная экономика" // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. № 4. С. 112–118.
5. *Brynjolfsson E., Kahin B.* Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research. Cambridge: MITPress, 2000. 276 p.
6. *Tapscott D., Williams E. D.* Wikinomics: How Mass Collabo¬ration Changes Everything. New York: Best Business Books, 2009. 498 p.

Л. Г. КВАСНІЙ
канд. екон. наук, доц., проф. МКА,член-кор. АЕН України,
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

М. С. КОВАЛЬКО
студент групи ЕК -208Б
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

ПРОБЛЕМА ЦИФРОВІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Діджиталізація — це загальний термін, що означає цифрову трансформацію суспільства та економіки.

Цифрова трансформація в першу чергу торкнулася секторів часу (телекомунікації, інформаційні технології, медіа та розваги). Видавництва, зокрема, різко втратили частку ринку, і лише деякі з них, такі як Axel-Springer Verlag, змогли розробити реальну перспективу з цифровою стратегією для своєї компанії [1].

Питання про те, як змінюються сектори та вартісні ланцюги, особливо вимагає розуміння цифрових бізнес-моделей.

Цифрове управління проектами — це спрощений процес управління онлайн-проектами. Вона починається з концепції і закінчується загальним завершенням проекту, в межах визначеного бюджету і з використанням певного обсягу ресурсів [2].

Він містить результати планування, відстеження, рецензування, делегування та вимірювання результатів. Типи проектів можуть варіюватися від подій до проектів цифрового контенту.

Цифрові проекти можуть включати роботу з мобільними додатками, веб-сайтами, рішеннями для електронної комерції, відеоконтентом, іграми, подіями, соціальними медіа, SEO, рекламою тощо [3].

Мережеві дані отримали генеруючі знання та дозволяють повністю автоматизувати нові бізнес-моделі, наприклад, використовувати та сплатити замість оплати та використання.

Є 4 ключових факторів, які необхідно враховувати корпоративному управлінню для успішної навігації по цифровій трансформації.

1. *Цифрова трансформація та культура*

Цифрова трансформація — це не просто питання лідерства. Це також має багато спільного з культурою компанії. Сфера культури роботи, як правило, там, де найбільша кількість відмови або усиновлення відбувається в умовах нових технологій. Отже, що нам дійсно потрібно, це комунікація між поколінням та культура компанії [4].

2. *Цифрова трансформація та управління людськими ресурсами*

Щоб перетворити свої традиційні лідерські навички в цифрові лідерські навички, менеджерам необхідно придбати дві нові ключові компетенції: [4]

- медіа компетенції;
- міжкультурна компетентність.

Виходячи з цих нових навичок, керівництво повинно практикувати лідерство з ентузіазмом і відкритістю.

3. *Цифрова трансформація та комунікація*

Цифрові зміни кардинально трансформують використання медіа всіх зацікавлених сторін, підштовхуючи традиційні друковані засоби масової інформації на маргінес. Бум соціальних медіа особливо призводить до нових викликів і можливостей у всіх секторах внутрішніх, а також зовнішніх корпоративних комунікацій [5].

4. *Цифрова трансформація та організація*

Найважливішим інструментом координації дій співробітників і узгодження їх з бізнес-цілями при врахуванні ефектів діджиталізації є сама організація [5]. Вона визначає:

1. як кожен підрозділ повинен діяти для виконання поставлених завдань;
2. як кожен підрозділ має синхронізуватися з усіма іншими.

Підсумовуючи, вважаємо, що цифрова трансформація не може працювати без правильного лідерства і навпаки.

Можна виокремити такі проблеми цифровізації системи управління в Україні:

- В Україні недостатньо коштів, щоб інвестувати у діджиталізацію.
- Для малих підприємств в Україні не завжди вигідно цифровізувати свою діяльність та систему управління. Через великі витрати на діджиталізацію, підприємство не зможе ефективно функціонувати.
- Не всі люди, які займаються веденням бізнесу є досить освідченими щодо цифрових технологій, щоб використовувати їх у своїй діляльності.
- Цифровізацію системи управління може здійснити лише великі компанії для більшої ефективності.
- Недостатність ринків збуту, які використовують цифрові технології. Через те, що не всі партнери, покупці або споживачі використовують цифрові технології, неможливо налагодити системи діджиталізації на підприємстві таким чином, щоб компанія використовували лише сучасні методи, а не традиційні.
- Недостатність кваліфікованості персоналу управління у цифровій сфері.
- Недостатня законодавча база щодо цифровізації системи управління.
- Використання компаніями традиційниї рекламних методів. Однією складовою цифровізації системи управління є саме діджитал маркетинг.
- Нерозуміння керівників компанії у потрібності цифровізації системи управління.

Таким чином, можна дійти висновку, що в Україні цифровізація системи управління може здійснюватися лише у великих компаніях або в IT компаніях через неквалфікованість, нерозуміння підприємців у надібності цифровізації та недостантньої державної підтримки щодо діджиталізації системи управління.

Джерела

1. *Гусєва О. Ю.* Діджиталізація — як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація / О. Ю Гусєва, С. В. Легомінова // Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2018. № 1. С. 33–39.
2. *Langer A.* Information technology and organizational learning: managing behavioral change through technology and education / A. Langer // Boca Raton, 2011, 2ed. 260 p.
3. *Leipziga T.* Initialising customer orientated digital transformation in enterprises // Sustainable Manufacturing: In: 14th Global Conference. GCSM. Procedia Manufacturing. 2017. P. 517–524.
4. *Ustenko M. O.* Digitalization of Management Processes // How it Affects Projects. [Електронний ресурс]. URL: http://lib.kart.edu.ua
5. *Zhosan H.* Digitalisation: opportunities and challenges for entrepreneurs // [Електроний ресурс]. URL: https://ir.kneu.edu.ua - handle - didzhytalizatsiya_2

Л. Г. КВАСНІЙ
канд. екон. наук, доц., проф. МКА, Прикарпатський ін-т ім. М. Грушевського МАУП

В. Я. МУРАЛЬ
д-р філософ. в галузі економіки, проф. МКА,
КЗ Львівської обласної ради "Самбірський фаховий медичний коледж"

ПИТАННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТ-РИНКУ ПОБУТОВИХ ПОСЛУГ НА ЗАМОВЛЕННЯ

Наукові дослідження світового та вітчизняного ринку Інтернет-послуг показало, що успішне ведення бізнесу неможливе сьогодні без використання необмежених інформаційних ресурсів віртуального простору.

З цього приводу Литовченко І. Л. зазначає, що "Характерною рисою сучасного суспільства є поява глобальної інформаційної гіпермедійної системи, що отримала назву Інтернет. Інтернет є міжнародною комп'ютерною "мережею мереж", що діє на основі співпраці і сполучає один з одним самих різних користувачів, у тому числі державні організації, учбові заклади, бібліотеки, корпорації, лікарні, приватних осіб і інше. Водночас це середовище для співпраці та спілкування, засіб всесвітнього мовлення та розповсюдження інформації, віртуальне економічне середовище та потужний інструмент ведення бізнесу" [1].

Інтернет-сервіс або Програмне забезпечення як послуга (SaaS) надається за допомогою програмного додатка, що працює в Інтернеті. Іншими словами, ці онлайн-послуги стосуються будь-якої інформації або послуг, що надаються через Інтернет, що дозволяє абонентам спілкуватися між собою, надаючи надалі необмежений доступ до всієї інформації. Ці послуги можуть бути як простими, так і складними і можуть допомогти абонентам отримати необхідні дані через пошукову систему, причому як безкоштовні, так і платні послуги, доступні для клієнтів. Інтернет-послуги забезпечують інфраструктуру, яка допомагає абонентам спілкуватися між собою за допомогою обміну повідомленнями електронної пошти або участі в онлайн-форумах або конференціях.

Крім того, послуга допомагає зв'язувати користувачів із великою кількістю сторонніх постачальників інформації. Побутові послуги або послуги домашнього попиту набувають популярності внаслідок їхніх можливостей, що заощаджують час, а це допомагає клієнтам швидко та економічно отримати доступ до необхідних послуг [2].

Домашні послуги на замовлення в Інтернеті дозволяють клієнтам користуватися різними послугами прямо зі своїх будинків лише за допомогою одного кліка, додатково заощаджуючи час і гроші.

Світовий інтернет-ринок побутових послуг на замовлення можна класифікувати за типом, послугами та географією [3]. За типом ринок може бути сегментований на стільниковий та позаклітинний. Що стосується послуг, ринок може бути сегментований на продукти харчування, роздрібну торгівлю, медіа та розваги, охорону здоров'я, столярні роботи, красу та домашній добробут.

З точки зору географії, світовий ринок побутових послуг на замовлення в Інтернеті може бути сегментований на Північну Америку, Європу, Азіатсько-Тихоокеанський регіон, Латинську Америку та Близький Схід та Африку.

Цифровий вплив у більшості аспектів нашого життя призвів до того, що його застосування стало більш глибоким. Зростаючі вимоги клієнтів користуватися різноманітним спектром послуг для перегляду фільмів з своїх будинків, призвели до зростання нових компаній, які задовольняють ці вимоги. Це стало основним фактором, що сприяє загальному розширенню ринку. Використовуючи технологічну залежність, саме доступність, надійність та якість продукції збільшили попит на товари, доступні в Інтернеті. Це допомогло клієнтам вибрати домашнє обслуговування в Інтернеті, щоб скористатися більш високим рівнем обслуговування за певною ціною, а також забезпечити більш швидкі варіанти оплати.

Збільшення темпів використання смартфонів разом із зростаючим попитом на додатки також відіграли важливу роль у збільшенні попиту на цьому ринку. Крім того, саме обмеження, пов'язані з ринком, ставлять нові виклики. Основним стримуючим фактором, як очікується, є надзвичайно фрагментований характер ринку, що створює труднощі для формування довіри споживачів. Прогнозується, що ще одним важливим фактором будуть проблеми безпеки та шахрайство, що пов'язано з онлайн-додатками, які, за оцінками науковців, негативно вплинуть на загальний ринок. Передбачається, що зростаючий попит на легшу доступність продуктів, швидше за все, відкриє шлях до нових можливостей найближчим часом.

Що стосується географії, Північна Америка, а потім Європа утворюють два ключових регіони, які позитивно вплинули на цей ринок. Більш легкий доступ до продуктів та послуг, а також швидкі способи оплати стали одними з найважливіших факторів позитивного впливу на ринок.

Азіатсько-Тихоокеанський регіон — ще один важливий ринок, який також швидко зростає порівняно з іншими ринками у всьому світі. Китай, Індія та Корея — це ті країни, які сприяють зростанню ринкового попиту. Збільшення проникнення в Інтернет, а також розробка технологічно вдосконалених додатків для надання своєчасних послуг стали ключовими факторами, що сприяють попиту на домашні послуги на замовлення в Інтернеті на азіатсько-тихоокеанському ринку.

Таким чином, нами встановлено, що сьогодні на рубежі тисячоліть суспільство усвідомлює появу та розвиток швидкими темпами такого явища, як Інтернет-економіка. Успішне існування в новій реальності визначається, значною мірою, застосуванням як традиційного маркетингу, так і розробкою специфічних прийомів і засобів роботи в Інтернеті [1]. Ключовими гравцями, які працюють на світовому ринку домашніх послуг на замовлення, станом на сьогоднішній час, виступають Handy (США), Hello Alfred (США), Amazon (США) та YourMechanic (США). У сучасному мінливому режимі створюється віртуальний світ споживачів і постачальників, в якому появляються нові товари, нові можливості, формується новий економічний та соціальний простір.

Джерела

1. *Литовченко І. Л.* Інтернет-маркетинг: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2011. 332 с.
2. *Стриженко В. А.* В Украине насчитали 8 млн. регулярных Интернет-пользователей [Електронний ресурс]. URL: http://www.vlasnasprava.info/ru/ information.html?_m=publications&_t=rec&id=12223
3. *Сосницька Я. С.* Географія сфери обслуговування: курс лекцій. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2019. 72 с.

О. О. ВЛАСЕНКО
канд. екон. наук, доц., Міжнародний європейський університет

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

У сьогоднішніх реаліях діяльності, будь яке підприємство повинно використовувати інноваційний підходи у своєї діяльності. Відповідно це стосується і управління підприємством.

Економічний розвиток в Україні у 2020 році формувався під впливом фактор пандемії COVID-19. Початок пандемії 2019 року в Європі почався у розвинених країнах Західної Європи, а саме в Італії, яка була пов'язана великою кількістю ділових контактів з Китаєм. Потім вірус поширився у Іспанії, Франції, Німеччина, що були пов'язані найбільшою кількістю ділових контактів. В подальшому ситуація в країнах Європи почала розвиватися по різному. Країни Східної Європи та Балканські країни опинилися в більш вигідному становищі. Вони ввели контрольований процес захворюваності, що дозволило пройти цей етап з порівняно низькою захворюваністю. Відносно стабільною залишилась ситуація в країнах Скандинавії, де впливали фактори високої соціальної відповідальності населення та високого рівня медичного забезпечення. Виключенням в цьому макрорегіоні стала Швеція, яка застосувала свій особливий підхід до протидії пандемії. Під керівництвом головного епідеміолога цієї країни доктора Андерса Тегнелла (Anders Tegnell) Швеція пішла шляхом введення слабких, але раціональних обмежень з огляду на необхідність збереження власної економіки і швидкого напрацювання колективного імунітету [1].

Таким чином ми бачимо, що навіть на рівні країн, новітні підходи в управлінні спрацьовують по різному.

Під впливом цих факторів економіка Україна потерпає. Хоча не всі сектори економіки мають негативні тенденції розвитку. Так за час дії карантинних заходів спостерігалося зростання на 20–30 % інформаційно-розважальних он-лайн сервісів, на 40–60 % онлайн-рітейлінг та сектору кур'єрської доставки, на 40–50 % онлайн освітніх та ігрових платформ, на 60–70 % онлайн платформ для організації і проведення вебінарів, телеконференцій, платформ для проведення тренувань, на 40–60 % фармацевтичній галузі [2].

В цих умовах всі інші підприємства повинні повертатися до роботи і намагатися ефективно працювати. Це можливо лише за умови використання новітніх підходів в управлінні підприємством, що будуть враховувати сьогоднішню ситуацію.

COVID-19 змусив керівництво підприємств:

- розробити план повернення до звичного режиму роботи;
- проаналізувати та застосувати отриманий під час кризи досвід;
- визначити план подальших дій.

Розробка плану повернення до звичного режиму діяльності не є ефективним рішенням, тогму що це не дасть можливості підприємству ефективно застосувати всі знання й досвід, що отримані впродовж останнього часу.

В управлінні підприємством лідуючи позиції займають питання розвитку нових технологій на цифрових каналів збуту. Керівництво підприємством всюди використовують переваги технологій. Потреби робітників підприємств не враховуються.

Необхідно подалати цю кризу відносин до персоналу зверхньо. Необхідно починати новий інноваційний підхід до взаємозв'язку фактору персоналу та фактору технологій. Враховуючи те, що Україна котрий рік поспіль попадає на останнє місце рейтингу країн Європи за купівельною спроможністю населення. [3]. При цьому, у червні 2020 року у річному розрахунку ціни на споживчому ринку зросли на 2,4 % [4].

Фактори пандемії COVID-19 вплинули на нагальну потребу в забезпеченні добробуту, а також фізичної, психічної й фінансової безпеки працівників. Це відлбувається через те, що віддалений режим роботи спричинив збільшення тривалості робочого дня, в це призвело до виснаження й емоційного вигорання працівників. Окрім цього серед персоналу збільшився рівень стресу через необхідність балансу між професійними та особистими потребами. Виникають питання піклування про дітей та догляду за членами родини. Окрім цього, багато працівників зіткнулося з проблемою емоційного вигорання, що перетворило питання забезпечення добробуту співробітників на першочергове завдання для підприємств під час розробки плану відновлення їхньої діяльності.

Необхідно пам'ятати, що незадоволеність персоналу веде до циклічності спаду діяльності. Тому необхідно робити всебічний та поточний аналіз унікальних характеристик і потреб працівників. Це необхідно для більш ефективного використання можливості персоналу. Краще розуміння своїх працівників веде до розробки більш ефективних програм, що сприятимуть підвищенню ефективності працівників.

Під час пандемії COVID-19 організації пережили етап активного прискорення, швидко просуваючись назустріч майбутньому роботи, що випробовувало їхню здатність забезпечити синергію людини й технологій у найбільш динамічному бізнес-середовищі за всю історію. Тимчасом як кризова ситуація може спонукати до героїчних та безпрецедентних дій, справжній шлях до відновлення лежить через досягнення тривалого ефекту від таких заходів [5].

Використання отриманого досвіду необхідно для розробки стратегії розвитку підприємства. Оскільки ситуація з пандемією COVID-19 буде впливати ще багато років на економіку країн та на діяльність будь якого підприємства. Особливо це стосується підприємств, що не відносяться до галузей, які розвивалися під впливом карантійних обмежень.

Джерела

1. Anders Tegnell and the Swedish Covid Experiment, FT, SEPTEMBER 11 –2020 URL: / https://www.ft.com/content/5cc92d45-fbdb-43b7-9c66-26501693a371
2. *Згуровський М. З.* Форсайт covid-19: трансформація світу після пандемії covid-19, європейський контекст URL: / http://wdc.org.ua/uk/covid19-transformation-after-pandemic-europe#%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D1%96%D0%BB%203.2.2
3. Вплив COVID-19 на економіку і суспільство – постпандемічний розвиток. URL: // file:///C:/Users/EVO/Downloads/Consensus_2020_Jul_Ukr.pdf
4. Europeans spend 14,739 per person in 2019. URL: //https://www.gfk.com/press/europeans-spend-eur14739-per-person-in-20195
5. *Олена Бойченко.* Повернення до роботи в нових умовах. URL: /https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/hc-trends-covid-19.html

С. В. БУБНОВ
студент, НН ІП МАУП, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ

Туризм є інформаційно насиченим видом діяльності, оскільки процес створення і споживання туристичного продукту пов'язаний з інтенсивним обміном інформацією між самими виробниками, а також між виробниками і споживачами туристичних послуг. Успіх розвитку туристичної галузі в умовах формування глобального інформаційного простору значною мірою визначається ефективністю інформаційного забезпечення туристичної сфери [4]. Використання сучасних інформаційних технологій в туристичній галузі передбачає оптимізацію поведінки суб'єктів туристичного ринку і прийняття управлінських рішень в умовах не визначеності для забезпечення досягнення їхніх цілей під впливом факторів зовнішнього середовища.

Інформаційне забезпечення туризму охоплює сукупність заходів, що націлені на створення сприятливого інформаційного середовища туристичної діяльності, покращення інформаційного забезпечення надання туристичних послуг, якості туристичного обслуговування, реалізацію інформаційних потреб туристів, суб'єктів туристичного бізнесу й органів управління туризмом і позитивно впливають на підвищення ефективності та посилення конкурентоздатності туристичної галузі.

Інформаційні ресурси, якими володіє туристичне підприємство, є головними ресурсами у досягненні його мети, саме тому туристичний бізнес можна вважати "інформаційним" видом економічної діяльності. Ступінь розвитку інформаційних ресурсів визначає загальний рівень міжгалузевих процесів, спрямованих на створення необхідних умов для задоволення інформаційних та інших потреб туристичної галузі за рахунок формування і розвитку інформаційних ресурсів, які побудовані на застосуванні сучасної обчислювальної техніки [5]. У комплексі завдань з інформаційного забезпечення у галузі туризму можна виділити такі основні напрямки:

1. Створення інтегрованої інформаційної системи з доступом до глобальних інформаційних систем для забезпечення суб'єктам туристичної діяльності доступу до інформації.

2. Інформаційне забезпечення дослідження розвитку та управління туристичною сферою.

3. Інформаційна підтримка національного туристичного продукту на міжнародному ринку.

4. Розвиток та вдосконалення туристичної інформаційно-комунікаційної інфраструктури.

5. Використання сучасних і створення нових інформаційних (у т. ч. мобільних) технологій і систем для забезпечення ефективності функціонування туристичної галузі.

6. Забезпечення інформаційних потреб туристів під час їх перебування у дестинації [4].

Належна інформаційна підтримка туристів необхідна на всіх етапах планування та здійснення подорожей. Основна детальна інформація, що спонукає до придбання туру, використовується при плануванні подорожі, коли потенційний турист збирає

та аналізує дані про місця та атракції, які бажає відвідати під час цієї подорожі. Для нього важливі всі рекомендації щодо маршруту подорожі та туристичних об'єктів, відомості про рівень надання основних та додаткових послуг, а також можливість їх резервування. Забезпечення інформацією необхідне і під час ознайомлення туристів з містом та його визначними пам'ятками [4], музеями, екскурсійними маршрутами, готелями, ресторанами, закладами дозвілля тощо.

Необхідним елементом інформаційного забезпечення у сфері туризму є мережа туристичних інформаційних центрів, створених для забезпечення сприятливих умов перебування туристів (особливо в'їзних) у незнайомій місцевості. За допомогою цих центрів, які розташовані у місцях найбільшого відвідування, можна отримати необхідну корисну інформацію про всі важливі подорожуючим процеси та події у місті, розклад руху транспорту, туристичні об'єкти, заклади розміщення та харчування, екскурсії. Особливістю туристично-інформаційних центрів є переважна частка безоплатних послуг, їх діяльність є надзвичайно важливою для туристичних потоків самодіяльних туристів, оскільки тут вони виступають основними осередками надання інформаційних послуг [4]. Туристично-інформаційні центри надають комплексну туристичну довідку різними мовами, що поліпшує для в'їзних туристів отримання необхідної для них інформації.

Для створення інформаційного комфорту гостей під час подорожі є не тільки функціонування лише туристично-інформаційних центрів, але і всієї мережі об'єктів туристично-інформаційної інфраструктури, що повинні забезпечувати інформаційну підтримку [4]. Якісне інформаційне забезпечення та доступність до об'єктів зацікавленості туристів повинне забезпечувати відповідне знакування визначних пам'яток, маршрутів, об'єктів сервісу. Позитивний вплив впровадження інформаційних технологій в туристичній галузі на створення туристичних потоків привів до трансформування туристичної галузі. Якщо раніше вона була більше орієнтована на обслуговування організованих туристів, то тепер спрямована на задоволення різноманітних потреб самодіяльних туристів.

У туристичному бізнесі до інтернет-послуг звертаються як споживачі (туристи), тур-агентства, тур-оператори так і постачальники тур-послуг. Споживачі в мережі здійснюють пошук цікавої для них інформації про туристичні фірми, країни, послуги, для чого вони повинні володіти знаннями щодо способів пошуку, знати адреси туристичних сайтів, вміти користуватись системами бронювання [3]. Для туристичного агентства важливим є отримання оперативної інформації, пошук туристичних операторів, роздрібних і корпоративних клієнтів, оперативний зв'язок з постачальниками туристичних послуг, можливість придбання і бронювання туристичних послуг в інтернеті, отримання підтвердження і розрахунків вартості туру. Суб'єкти туристичної діяльності в інтернеті отримують необхідний оперативний зв'язок з постачальниками та продавцями послуг, можливість бронювання та продажу послуг, підтвердження на отримання послуг та проведення відповідних операцій [3].

Отже, організація інформаційного забезпечення у туризмі здійснюється за рахунок забезпечення інформаційної підтримки, доступу до повної і достовірної туристичної інформації, поширення актуальної інформації про туристичні можливості на міжнародному ринку та всередині країни, розвитку туристично-інформаційної інфраструктури з використанням сучасної техніки і технології.

Тенденцією розвитку на міжнародному ринку туристичних послуг є приєднання суб'єктів туристичної індустрії до глобальні розподільчої системи бронювання Global Distribution System — GDS. До найбільших глобальних систем бронювання відносять Amadeus, Worldspan, Galileo, Sabre, такі системи дозволяють резервувати

всі основні складові туру, тобто вони фактично утворюють загальну інформаційну систему, яка пропонує розподільчі мережі для всієї туристичної галузі [3]. Разом ці системи нараховують приблизно 500 000 терміналів, установлених у готелях по всьому світу, що складає близько 90 % туристичного ринку [2]. Окрім цієї "золотої четвірки" є і менш видатні розподільними системи як Trust, SRS (Steingerberger Reservation Service), Utell.

У сфері автоматизації управління задіяні комплексні програми автоматизації, що забезпечують ефективне функціонування туристичного агентства, його зв'язок з тур-оператором, вихід в глобальні системи резервування і бронювання. Вони дають змогу формувати унікальний туристичний продукт зі специфічними пропозиціями, оформляти документи подорожуючих, відстежувати потоки туристів, наявність турів, додаткових послуг, створювати туристичні путівники.

Найпопулярнішими системами автоматизації управління готелями є Fidelio і "Lodging Touch Libica". Такі системи передбачають індивідуальне і групове резервування номерів у готелі, послуги прокату автомобілів, замовлення квитків на різноманітні заходи, обміну валют тощо [1].

Системи інтернет-бронювання надають авіа-послуги, послуги проживання у готелях, інформацію про місце перебування (готель, прилегла територія, кліматичні умови і т. д.), послуги.

Отже, використання туристичними підприємствами інформаційно-пошукових систем значно спрощує та прискорює процеси формування, подання та реалізації туристичного продукту [2]. Розроблений математичний апарат моделювання процесів туристичної галузі (створення спеціалізованих інформаційних систем), допомагає науково обґрунтовано приймати рішення, на основі яких менеджер, інвестор, владні інститути зможуть приймати обґрунтовані рішення щодо вибору місця забудови, розміщення елементів туристичної інфраструктури, стратегію розвитку туристич-



но-рекреаційних систем, що зумовило актуальність дослідження. Для невеликих туристичних містечок такі дані часто відсутні, бо багато з них основані порівняно недавно або не мають інформативних змін в їхній структурі, що є недоліком використання програм.

Класифікація сучасних інформаційних технологій, які використовуються у галузі туризму, зображена на малюнку [1].

Джерела

1. *Виклюк Я. І., Гаць Б. М.* Огляд сучасного стану інформаційного забезпечення функціонування туристичної галузі.
2. *Лутай А. П.* Інформаційні технології у туристичній галузі.
3. *Мельниченко С. В.* Інформаційні технології в туризмі: теоретичні та практичні аспекти.
4. *Скутар Т. Д.* Аналіз сучасного стану інформаційного забезпечення туристичної діяльності в м. Чернівцях.
5. *Ящук В. І.* Аналіз сучасного стану інформаційних технологій та систем в індустрії туризму.

Н. Д. ПАЛЬМ

канд. философ. наук, ННИМВСН МАУП

ЭТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА – ЗАЛОГ БУДУЩЕГО ЧЕЛОВЕЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Вокруг нас — текучий, прозрачный нестабильный, сверх-быстрый, гибридный, мерцающий мир... Человечество находится в состоянии цивилизационного слома, т.е. мы перешагнули в другой тип цивилизации, что приобрело глобальное значение, ибо мир меняется необратимо. Мы оказались перед жестким выбором — между свободой и безопасностью. В свое время Станислав Лемм дал четкую характеристику происходящего. По его словам, мир стал “нечеловекомерен”. Достижение промышленной и информационной эпох сформировало настоящую действительность более опасной и обладающей все возрастающими возможностями.

На самом деле, применение высококлассных технологий в качестве конкурентного преимущества является предпосылкой успеха многих современных компаний. Каждый день представляет собой новую попытку выиграть гонку цифровой трансформации и внедрения самых последних инноваций. Кроме бизнеса и операционных процессов, искусственный интеллект уже доказал свою эффективность в развитии и трансформации сфер транспорта, здравоохранения и научных исследований.

Терминологию “интеллектуальные и автономные системы” (ИИ/АС), исследователи используют применительно к многочисленным “умным” системам, которые так активно входят в нашу жизнь. Основной особенностью подобных систем оказывается их способность “самостоятельно” принимать решения, опираясь на имеющиеся данные. Например, такой системой может быть и автопилот автомобиля, определяющий — как, с какой скоростью и по какому маршруту ехать. То же относится и к программам, анализирующих наше поведение в интернете и замеряющих актив-

ность в социальных сетях, поисковые запросы, местоположение по комментариям под фотографиями и т. д.

По мере обработки данных, программы предлагают пользователям оптимальные решения под ту или иную задачу. Несмотря на их консультативный характер, людям удобно им следовать. И как итог — ситуация, когда машины принимают решения, сильно влияющие на нашу жизнь. По мере дальнейшего развития технологий мы вправе ожидать, что областей применения таких "умных" машин будет становится все больше. Более того, сегодня наиболее ценные и интересные результаты во многих научных областях (от геномных исследований до интернета вещей) получаются как раз там, где имеет место анализ больших данных. И понятно, что такого рода аналитика невозможна без помощи машин: человек не в состоянии обрабатывать такой объем информации, а машина — вполне.

Но есть и оборотная сторона медали: наряду со всеми положительными плюсами использования технологий ИИ человечество предстало перед выбором между будущими возможностями и реальной опасностью.

Следует отметить, что как правило, сами разработчики ИИ/АС довольно скептически относятся к обсуждению моральной составляющей взаимодействия машин и человека, рассуждающие, что: "Вот сейчас придут гуманитарии и начнут нас своей этикой ограничивать". В ответ на это следует сказать, что обсуждение "moral machines" — удел далеко не только философов, психологов и культурологов, но также инженерного сообщества. Именно перед разработчиками ИИ/АС возникает задача создать алгоритмы, способные в области своей деятельности демонстрировать поведение, учитывающее границы "этичного", предварительно выработанные научным сообществом.

Решение этих задач может стать еще одним из двигателей прогресса в области ИИ/АС. По сути, это акт построения связей между формальными математическими системами и содержанием таких фундаментальных понятий, как "этика", "нравственность" и "мораль", создание моста между машинным искусственным состоянием и человеческим естественным.

В связи с этим, актуализируется проблема того, что в учебных курсах специалистов в области ИИ должны разбираться философские дилеммы, а для гуманитарных специальностей вопросы технической этики должны стать чем-то большим, нежели фрагментом курсов по истории науки и техники.

В результате, все это должно привести к развитию конструктивного диалога между законодателями, разработчиками и конечными пользователями. Если одни не будут вводить примитивные запреты, другие сосредоточатся не только на инженерной деятельности, но и обратятся к исследованиям, а третьи научатся видеть в "этичности" предлагаемых продуктов конкурентные преимущества, и тогда, возможно, мы сможем наконец отказаться от фантастического страха "восстания машин" и выстроить утилитарно полезные отношения с ИИ/АС.

Таким образом, этическое познание и его приоритет в конструировании многообразного мира, полезно для осознания людьми техногенных последствий своей деятельности, для исключения возможных будущих ошибок и более взвешенного отношения к жизненным ценностям. Только общество, осознавшее все существующие и ожидаемые в будущем проблемы, способно мотивировать себя к исправлению прежних, сделанных второпях на пути стремительного технологического прогресса ошибок. И только это общество способно больше внимания уделить эстетическому и интеллектуальному восприятию мира для роста доли духовности в обеспечении достойного качества жизни любого человека.

Л. Б. БОДЕНЧУК
канд. екон. наук, Придунайська філія ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

М. Г. СТОЙНОВА
студентка, Придунайська філія ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

В умовах економічної кризи, викликаного пандемією коронавіруса, стало очевидним, що цифрова трансформація бізнесу виходить далеко за рамки простої оцифровки комунікаційних процесів, робочих процесів або застосування розширених можливостей зберігання і обробки даних.

Це всеосяжне явище, яке змінює багато аспектів господарського та соціально-економічного життя суспільства. На початку третього десятиліття XXI століття ми вступаємо в нову цифрову еру, одним з головних визначень якої стануть зміни характеру і способів відносин між організацією, державою і споживачем. Поглиблення і розширення впливу цифрової трансформації припускають фундаментальні зміни в поведінці, диспозиціях, характеристиках організацій, взаємодій і контекстуальних основ відносин "виробник – споживач", які виходять за межі національної економіки.

Логіка економічної кризи, викликаної пандемією коронавіруса, підтвердила обґрунтованість ідеї про те, що цифрова трансформація вимагає глибоких змін логіки бізнес-процесів, розробки та впровадження інформаційних технологій і, найголовніше, зміни менталітету менеджерів і власників організацій [1].

Одним з основних перешкод в реалізації цифрової трансформації як в приватних, так і в державних компаніях є труднощі проведення трансформаційних процесів в системах управління ризиками, особливо в умовах, коли організація є ядром великої екосистеми, яка об'єднує значну кількість підприємств, організацій і компаній, бізнес процеси яких глибоко інтегровані.

Сьогодні цифрова трансформація стає ключовим аспектом як теорії, так і практики розвитку систем управління організацією. Цифрові технології все глибше проникають в усі сфери економічного та соціального життя, і очевидно, що в третьому десятилітті XXI ст. вивчення суті цифрової трансформації бізнес-процесів і ризиків, з нею пов'язаних, стане основним трендом інноваційного менеджменту в світі.

Пошук напрямків розвитку систем управління як процесами цифрової трансформації, так і властивими їй ризиками як в теорії, так і на практиці стає фундаментальним завданням інноваційного менеджменту.

Можна стверджувати, що в умовах цифрової трансформації, управління як інструмент впливу власника на процеси, що протікають в організації за допомогою певного комплексу механізмів і засобів, забезпечує ініціацію і підтримку перетворень в потрібному для власника напрямку. Мобільні додатки, мережі спільної роботи, соціальні мережі створюють нові можливості для цифрової трансформації бізнесу, починаючи з управління маркетингом і закінчуючи управлінням виробництвом і обслуговуванням клієнтів [2].

Додаткова проблема виникає через те, що впровадження цифрових технологій сприяє прискоренню обороту бізнес-циклів, що тягне за собою необхідність перебудови основних і допоміжних бізнес-процесів.

Щоб повною мірою реалізувати переваги цифровізації бізнес-процесів і прийняття рішень, необхідно забезпечити, щоб вони відповідали їх призначенням. У процесі розвитку систем управління ризиками цифрової трансформації пріоритетними стають такі механізми управління ризиками, як андеррайтинг, стрес-тестування, операційний ризик-менеджмент, системи комплаєнс-контролю.

В умовах економічної кризи, викликаного пандемією коронавіруса, очевидно, що ключовими інструментами управління цифровими ризиками стають засоби збору та аналізу великих даних, засоби аналізу і оцінки, а також IT-архітектура системи управління ризиками. За підсумками переходу більшості організацій в умовах пандемії на віддалені форми роботи можна зробити висновок, що сильно фрагментовані IT-архітектури систем управління не можуть забезпечити ефективну або дієву основу для виявлення, аналізу, оцінки і управління цифровими ризиками.

Важливим наслідком прискорення темпів цифрової трансформації стає зміна логіки функціонування організаційних структур і схем операційної діяльності компаній. Очевидно, що в зв'язку з цим в системах управління ризиками цифрової трансформації повинна бути вироблена нова організаційна культура створення і впровадження цифрових інновацій.

Ключовим завданням систем управління в контексті цифрової трансформації бізнес-процесів має стати забезпечення можливості швидкого реагування компанії на швидко мінливе технологічне та нормативне середовище [3].

Ризик є невід'ємною частиною процессу цифрової трансформації. Логіка економічної кризи, викликаного пандемією коронавіруса, підтвердила обґрунтованість цього твердження.

Аспекти управління ризиками, викликані в пандемію, можна розділити на три основні сфери:

- безпека даних;
- пом'якшення наслідків і управління ризиками, пов'язаними з цифровою трансформацією бізнес-процесів;
- аналіз надійності цифрових систем і інфраструктури.

Для забезпечення ефективності стратегії цифрової трансформації всі три аспекти повинні бути органічно вписані в її структуру, усвідомлюватися і підтримуватися власником і менеджерами.

Цілі, пов'язані з ризиками для проектів цифрової трансформації можна структурувати наступним чином:

- 49 % — забезпечення захисту данихклієнтів;
- 36 % — розробка схем управління ризиками;
- 15 % — забезпечення захисту внутрішніх даних організації [3].

Також необхідно підкреслити, що організації, які значно просунулися в реалізації своїх планів цифрової трансформації бізнес-процесів, більш схильні працювати зі сторонніми постачальниками послуг, ніж компанії, що знаходяться на ранніх стадіях трансформації. Це говорить про те, що з настанням цифрової зрілості все більше цінується побудова ефективної взаємодії в рамках екосистем організації, особливо за умови побудови ефективної системи управління ризиками цифрової трансформації.

У контексті економічної кризи, викликаного пандемією, стає очевидно, що зростання складності, масштабу бізнес-процесів і рівня операційних ризиків є наслідком цифрової трансформації. Розробка і реалізація ефективних засобів управ-

ління цими факторами — виклик не тільки для IT-команди, а й для системи управління організацією в цілому.

Для вирішення цього завдання в рамках системи управління ризиками цифрової трансформації, повинні бути усунені розмежування між інструментами забезпечення безпеки і аналізу операційних ризиків.

Джерела

1. *Балаханова Д. К.* Стимули і ризики інноваційної економіки // Нормування і оплата праці в промисловості. № 3. 2018. С. 53–57.
2. *Великоросів В. В., Карякін А. М., Тарасова А. С.* До питання про оцінку інноваційної складової інвестиційних проектів в електроенергетиці за допомогою теорії нечітких множин. / Глава в книзі: Розвиток інтеграційних процесів в економіці. 2018. 65–81 с.
3. *Клічева Є. В.* Реінжиніринг бізнес-процесів як інструмент підвищення ефективності підприємств ресторанного бізнесу в сучасних ринкових умовах. Інновації: перспективи, проблеми, досягнення: Матеріали П'ятої Міжнародної науково-практичної конференції. 2017. С. 352–357.

В. М. МИХАЙЛЕНКО

магістрант, ННІМВСН МАУП

МЕДІАКОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Туристична галузь в Україні з кожним роком набуває дедалі більшого значення для економіки та соціальної сфери держави. Сучасний туристичний ринок активно насичується послугами, а їх рівень, вимоги споживачів до якості їх надання постійно зростають під впливом світових стандартів. Туристичний ринок у цивілізованому світі є однією з провідних ознак економічного та соціального рівня розвитку країн — чим більше розвинена і стабільна економіка держави, тим кращим є її ринок туристичних послуг.

Відповідно до Закону України "Про туризм": "Держава проголошує туризм одним з пріоритетних напрямів розвитку економіки та культури і створює умови для туристичної діяльності" [3].

Україна належить до тих держав, які закріпили Конституцією "...право своїх громадян на відпочинок, свободу пересування, відновлення і зміцнення здоров'я, задоволення духовних потреб та інших прав" [4]. На законодавчому рівні також закріплено право споживачів на отримання всієї інформації про надавані їм послуги [1].

Туризм завжди заохочувався державою як корисний спосіб активного проведення дозвілля, велику роль відігравало також його пропагування через різноманітні шляхи соціалізації туристичних послуг. Покращення рівня та умов життя дозволило особливо популяризувати його серед мешканців міст, стимулювати попит на туристичні послуги. Після проголошення Україною незалежності та налагодження економіки, домінування внутрішнього туризму змінилося масовим попитом на туризм міжнародний. Наша країна почала перетворюватися на генератора туристичних потоків міжна-

родного туризму. Такий процес був характерний для багатьох країн соціалістичного табору.

Часткові зміни в економіці країни вплинули і на туристичні компанії України, оскільки покращення матеріального забезпечення населення створило часткові умови для поступового розвитку ринку туристичних послуг. Позитивні результати дала й державна туристична політика передусім у зв'язку з впровадженням системи ліцензування, що посилило контроль за якістю туристичного обслуговування [2].

Сучасне туристичне підприємство не може бути конкурентоздатним, без надання широкого спектру якісних туристичних послуг та без проведення інформаційних кампаній серед споживачів. Зростанню попиту на отримання якісних туристичних послуг свого часу сприяло широке використання інтернет-ресурсів і поява маркетингових та комунікаційних компаній, які одночасно володіли компетенціями у галузі означеного сегменту ринку, а також маркетингу і комунікацій та виконували роль посередників між споживачами та постачальниками туристичних послуг [9].

На важливість комунікаційного складника діяльності туристичної агенції вказує наявність комунікаційних фасилітаторів — важливої сполучної ланки, яка збирає, зберігає, і передає інформацію цільовим групам споживачів. За словами дослідників комунікацій (С. Катліп, А. Центр та Г. Брум), метою їх є "надання як керівництву, так і громадськості інформації, необхідної їм для прийняття рішень, що становлять взаємний інтерес" [8].

Основне завдання фасилітатора полягає в тому, щоб допомогти компаніям і споживачам усвідомити свою мету та досягти поставлених цілей шляхом забезпечення комунікації за допомогою комунікаційних технологій. Як зазначає В. Корнєєв, комунікаційні технології це "форми спеціальної організації комунікації, які за умови дотримання технологічного ланцюжка гарантують отримання наперед визначеного результату" [6, с. 178].

Комунікаційною системою переважно виступає структурна одиниця, яку використовують організації для підтримки своїх комунікаційних потреб. Без такого складника майже неможливо побудувати ефективну комунікаційну систему й застосовувати комунікаційні технології. Проведення професійної комунікаційної діяльності туристичною компанією може здійснюватися власним відділом з маркетингу та комунікацій або ж агенцією-підрядником, яка спеціалізується на маркетингу та комунікаціях в сфері туризму. Найчастіше туристичні фірми мають власний відділ із маркетингу та комунікацій, але можуть залучати до співпраці компанію, яка вирішуватиме певні комунікаційні завдання.

Механізми державної політики в галузі інформаційно-комунікаційного забезпечення туризму досі перебувають в нашій країні на зародковому етапі. Не сприяють якісній роботі й постійні зміни у підпорядкування туристичної галузі різним міністерствам, департаментам, агентствам. Постійна зміна органу підпорядкування — Міністерство культури і туризму України (до 2010 р.), Державне агентство України з туризму та курортів (до 2015 р.), Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (до 2019 р.), Міністерство культури України (на сьогодні) – лише вповільнює роботу, створює перешкоди на шляху розвитку туристичної галузі, не відповідає потребам суспільства, перешкоджає проведенню інформаційно-комунікаційних заходів, формуванню національного туристичного продукту та просуванню його на світовий ринок послуг. З огляду на це, на сучасному етапі значно зростає необхідність удосконалення механізмів інформаційного забезпечення державної політики в галузі вітчизняного туризму.

У лютому 2021 року Кабінет Міністрів затвердив розроблений Міністерством культури та інформаційної політики України "План заходів щодо підтримки сфери культури, охорони культурної спадщини, розвитку креативних індустрій та туризму". Серед усього іншого цей план передбачає приділення значної уваги розвитку комунікаційного складника туристичної галузі, зокрема: "...розробку та запуск інформаційного ресурсу культурної спадщини і культурних цінностей; запровадження Єдиного туристичного реєстру для збору та аналізу туристичних даних; створення умови для розвитку конференц-індустрії (зокрема створення Державного конференц-бюро); створення і впровадження офіційного багатомовного туристичного порталу; розвитку туристично-інформаційних центрів..." [5].

Сучасні інформаційно-комунікаційні системи в туризмі створюються як для пересічних, так і спеціалізованих користувачів. Перші з них подають інформацію про гравців ринку шляхом опису напрямів і видів їхньої діяльності, пропонують матеріали рекламного характеру, надають можливість отримання послуг певної компанії, пропонують нормативно-правову інформацію в галузі туризму. Системи другої категорії використовуються лише корпоративними клієнтами, туристичними компаніям та постачальникам туристичних послуг. Такі системи забезпечують високу швидкість доступу для клієнтів, обмін та належний захисту інформації [7].

Таким чином отримання якісних інформаційних послуг важливо як для пересічного туриста, так і для гравців туристичного ринку, які здійснюють організацію туристичної діяльності. І в процесі підготовки до туристичної подорожі, й під час самої подорожі, туристи мають потребу в якісній інформації про місце свого перебування, основні закони країни перебування, правила поведінки в конкретній місцевості, звичаї місцевого населення. Також необхідними є описи туристичних пам'яток, схеми транспортних маршрутів, мапи та інші інформаційні матеріали.

Комунікаційно-інформаційне забезпечення туристичної сфери передбачає, перш за все, підготовку професійних кадрів із галузі туристичної журналістики, яка є особливим напрямом сучасної медіагалузі й базується на створенні специфічного інформаційного контенту про подорожі для туристичного ринку. Саме кваліфіковані тревел-журналісти мають забезпечити функціонування електронних носіїв інформації, туристичних сайтів, порталів, блогів, телевізійних передач, довідкових ресурсів у мережі Інтернет та поліграфічної продукції, яка відіграє важливу роль у насиченні туристичної індустрії необхідною інформацією. Сьогодні ринок поліграфічної продукції туристичного спрямування не може сповна задовольнити українську туристичну галузь, оскільки в нашій державі практично не існує конкретних маркетингових досліджень з приводу необхідної друкованої продукції для інформаційної медіапідтримки туризму. Всі ці проблеми на регіональних і локальних рівнях лягають безпосередньо на плечі місцевих туристичних інформаційних центрів.

Довідкова література для організаторів туристичної діяльності та туристів видається хаотично, без конкретних стратегічних планів, дослідження аудиторії, її потреб та бажань. На українському ринку відчувається гострий брак якісної книжкової продукції, путівників, що не лише привертали б до себе увагу туристів візуальною інформацією, а й спонукали людей до заняття туризмом, надавали необхідну інформацію про туристичні об'єкти, формували туристичні вподобання та смаки, викликали бажання подорожувати.

Іншою проблемою є відсутність маркетингових кампаній та розповсюдження туристичної довідкової літератури. Навіть якщо у світ виходить нове якісне видання, путівник, інформацію про це читацька аудиторія або отримує занадто пізно, або не отримує взагалі. Широкий читацький загал про подібні новинки дізнається досить

рідко. Виходить, що про видання у світ нового путівника, навіть за умов його актуальності, високої якості, необхідності для задоволення туристичної індустрії, дізнаються лише вузькі кола читачів. Найчастіше це власне видавці, книгорозповсюджувачі, або ж лише найбільш допитливі туристи.

Таким чином, популяризація туризму за допомогою друкованого продукту, довідкових видань, путівників, відбувається сьогодні повільно і в дуже малих обсягах. Людині, що бажає відвідати певне місто, туристичний об'єкт, країну, необхідно витратити багато часу та зусиль для того, щоби підібрати якнайкращий варіант путівника для свого маршруту. Велика кількість людей, що зустрічаються з подібною проблемою, з часом починають надавати перевагу іншим довідковим джерелам, зокрема мережі Інтернет, оскільки процес пошуку інформації там є більш швидким та зручним.

Джерела

1. Закон України "Про захист прав споживачів" зі змінами від 12.11.2019 // Законодавство України : веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/1023-12 (дата звернення: 20.03.2021).
2. Закон України "Про ліцензування видів господарської діяльності" зі змінами від 31.10.2019 // Законодавство України : веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19/page (дата звернення: 20.03.2021).
3. Закон України "Про туризм" зі змінами від 14.07.2020 // Законодавство України : веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/324/95-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 20.03.2021).
4. Конституція України зі змінами від 03.09.2019 // Законодавство України : веб-сайт. URL: https://goo-gl.su/WPY3PI (дата звернення: 20.03.2021).
5. План заходів щодо підтримки сфери культури, охорони культурної спадщини, розвитку креативних індустрій та туризму // Міністерство культури та інформаційної політики України: веб-сайт. URL: https://mkip.gov.ua/news/4932.html (дата звернення: 20.03.2021).
6. *Корнєєв В. М.* Комунікаційні технології як засоби проектування соціальної дійсності // Наукові записки Інституту журналістики. Т. 56. 2014. С. 178. Режим доступу: https://goo-gl.su/ug42fny – (дата звернення 20.03.21).
7. *Мальська М. П., Худо В. В.* Туристичний бізнес: теорія та практика. К., 2007. 424 с.
8. *Cutlip S., Center A.* Effective Public Relations / Cutlip S., Center A., Broom G. 9th ed. Upper Saddle, NJ: Pearson Prentice Hall.
9. *Spasojević M.* Modern medical tourism as a market niche of health tourism [Electronic source] FACTA UNIVERSITATIS. Economics and Organization Vol. 7, № 2, 2010. P. 203. Mode of access : https://goo-gl.su/TXTErqR — (viewed on 20.03.21).

С. О. НАЗАРКО
канд. екон. наук, доц.,
Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК СПОСІБ ДОСТУПУ ДО ЯКІСНОЇ ОСВІТИ

Дистанційна освіта — це змога отримувати необхідні знання та навчатись в будь-який зручний час віддалено від навчального закладу. Поняття "дистанційне навчання" має декілька визначень [5]:

1. Організаційна форма навчального процесу з використанням різних інформаційно-комунікаційних засобів в спеціально створеному навчальному середовищі. У цій формі навчання важливим елементом є самодисципліна та самоорганізація учня/студента.

2. Це діалоговий цілеспрямований процес синхронної або асинхронної взаємодії викладача і студентів між собою з використанням конкретних платформ, інструментів та засобів навчання, що індиферентний до їхнього розташування в просторі і часі. І тут важливо, щоб викладач ініціював впровадження платформ (наприклад, Moodle, Google Classroom, Zoom, Skype, Google Suite/Docs тощо), інструментів та засобів навчання, готовність студентів їх використовувати і технічна можливість обох сторін ці технології застосовувати [9].

У наказі МОН № 1115 від 08.09.2020 р. "Деякі питання організації дистанційного навчання" дистанційне навчання розглядається як "організація освітнього процесу (за дистанційною формою здобуття освіти або шляхом використання технологій дистанційного навчання в різних формах здобуття освіти) в умовах віддаленості один від одного його учасників та їх як правило опосередкованої взаємодії в освітньому середовищі, яке функціонує на базі сучасних освітніх, інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій" [7].

Згідно з цим тлумаченням важливим є віддаленість учасників, особливо для людей з інвалідністю; споживачів послуг, котрі через різні поважні обставини не можуть відвідувати занять; обдарованих дітей, які спроможні самостійно опановувати матеріал; тих, хто живе у важкодоступних до закладу навчання населених пунктах , і громадян України, які проживають за кордоном [10].

Таким чином, дистанційна освіта має конкурентну перевагу щодо можливості здобути знання без фінансових, географічних, часових обмежень, які присутні через віддаленість між джерелом інформації та споживачем. У той же час така форма навчання має деякі недоліки (табл. 1) [4].

А завдяки розширенню цільового ринку зростає репутація та імідж організацій, що надають різні онлайн-послуги, зміцнюється їх позиціювання, як постачальника широкого асортименту послуг і таких, що прагнуть максимально задовольнити потреби споживачів.

Таблиця 1

Переваги та недоліки дистанційної освіти

Переваги	Недоліки
• доступність навчальних матеріалів; • адаптація освітнього процесу під особливості ритму життя особи, що навчається; • можливість навчатися в будь-якому місці; • можливість навчатися у будь-який час; • розвиток дисципліни та самоорганізації; • збільшення та спрощення контактів із викладачем; • зростання рівня охоплення Інтернетом населення України, у тому числі й сільської місцевості; • підвищення рівня комп'ютерної грамотності населення	• не всі заклади освіти технічно підготовлені; • відсутність живого спілкування; • неможливість індивідуального консультування учнів/студентів; • необхідна сильна мотивація; • проблема ідентифікації учнів/студентів; • необхідно мати якісний Інтернет, сучасний комп'ютер або ноутбук, смартфон; • Відсутність можливостей швидкого доступу до 4G- та 5G-технологій; • вміти працювати із сучасними програмами; • збільшення часу на листування зі учнями/студентами та підготовку навчального матеріалу; • дефіцит науково-педагогічних кадрів, які володіють іноземними мовами на професійному рівні

Джерело: авторська розробка.

Проте всі переваги та недоліки можна оцінити через результативність дистанційних послуг. Причому слабкі сторони та зовнішні обмеження зумовлені передусім низьким фінансовим забезпеченням освітніх закладів, їх технічною та методичною неготовністю.

Важливою умовою реалізації онлайн-освітніх послуг є доступ потенційних користувачів до онлайн-середовища. Слід зазначити, що в Україні за останні роки доступ користувачів до мережі Інтернет зріс у декілька разів, що свідчить про достатню технічну забезпеченість реалізації онлайн-освітніх послуг серед населення (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл домогосподарств за доступом до послуг Інтернету

(у % до загальної кількості)

	2018			2019		
	усі домогосподарства	у тому числі ті, які проживають		усі домогосподарства	у тому числі ті, які проживають	
		у міських поселеннях	у сільській місцевості		у міських поселеннях	у сільській місцевості
Частка домогосподарств, які мають доступ до Інтернету вдома	61,5	71,6	40,6	65,8	76,3	44,1
Частка осіб, які за останній рік користувалися послугами Інтернету	62,6	70,1	47,8	70,1	77,4	55,9
Залежно від віку та статті 2019 р.						
Чоловіки	15–17	18–24	25–35	36–59	60–74	Старші 75
	96,5	96,7	93,4	77,6	40,8	18,4
Жінки	98,9	94,7	95,5	81,7	38,7	10,6

Джерело: [10].

Наявність комп'ютера лише в поєднанні із безперебійним доступом до Інтернету забезпечує можливості навчання та дистанційної роботи. Більше того, не всі, хто навіть має доступ до Інтернету, користуються ним, а відповідно, володіють потрібними знаннями та навичками, які, наприклад, дозволяють оплатити послуги онлайн і не стояти в черзі, ризикуючи здоров'ям. Аналіз засвідчив, що до пандемії [10]: 37 % населення України (14 058 960 осіб) не користувалися Інтернетом взагалі; частота користування Інтернетом суттєво різнилася в розрізі вікових груп та місцевості.

Значна нерівність спостерігається в користуванні Інтернетом серед жителів сільської місцевості та міст. Більша частка мешканців міст користувались Інтернетом протягом останніх 12 місяців, в порівнянні із мешканцями сіл (77,4 % та 55,9 % відповідно) (табл.2).

Дані табл. 2 вказують на те, що незначний відсоток осіб старшого віку (від 40 % 60–74 річних до 14,5 % 75-річних і старших) користувалися інтернетом. Відсутність попереднього досвіду користування Інтернетом опосередковано свідчить про потенційні труднощі, з якими стикнулися ці групи. Проте, COVID-19 вніс свої корективи. Це призвело до різкого збільшення числа користувачів онлайн-послугами в різних напрямках, зокрема онлайн-навчання.

Як правило для онлайн-освіти використовуються спеціальні онлайн-сервіси або різне програмне забезпечення. Навчання може проводити акредитована організація з видачею дипломів та атестатів після закінчення навчання, так і неакредитовані структури [2]. Цей вид навчання має багато переваг. Для учасників ринку — це можливість залучити необмежену кількість споживачів онлайн-послуг, тим самим значно підвищити прибутковість.

Сьогодні потенціал онлайн-освіти — це набагато більше, ніж просто можливість слухати лекції в Інтернеті. І саме, Інтернет зробив навчання популярним та доступним, фахівці намагаються знайти більш успішні, ефективні, дієві та комфортні підходи до процесу навчання, а саме: додатки і чат-боти, VR/AR-формати, гейміфікація процесу навчання, мікронавчання, персоналізація та адаптивне навчання. А з появою на ринку більш сучасних девайсів і розвитком інтернет технологій, навчання переходить в формат з використанням мобільних додатків [1].

Пандемія коронавірусу значною мірою сприяла розвиток ринку онлайн-освіти. Згідно з останньою доповіддю World Economic Forum, під час пандемії кількість людей, які активно шукають можливості онлайн-навчання за власною ініціативою, виросла в чотири рази і продовжує зростати. А за даними міжнародної консалтингової компанії Global Market Insights світовий ринок онлайн-освіти до 2023 року досягне майже $283 млрд [2]. Можливою причиною є високий попит на дешеві освітні послуги з гнучкими схемами навчання і постійно зростаюча потреба в корпоративному навчанні. Відповідно, організації вибираючи платформи онлайн-навчання звертають увагу на цінову політику, так як це швидкий і ефективний спосіб розвитку компетенції персоналу, як з точки зору витрат грошових ресурсів так і часу. Водночас в Україні ринок онлайн-освіти ще не сформований до кінця. А через відсутність регулярних досліджень та публічних звітів основних гравців, обсяг ринку складно оцінити. Проте структура ринку простежується чітко: за статистикою української онлайн-платформи Projector приблизно 43 % припадає на мовні курси, підготовка до ЗНО та шкільна програма займають 24 % українського ринку онлайн-навчання, на професійно-технічні курси відводиться 12 % і близько 21% — сегмент додаткової освіти [2].

Крім того, для сприяння розвитку кар'єри, збільшення доходу та реалізації планів зі зміни професії, українці прагнуть отримати в Інтернеті додаткові знання. Також,

з метою самоствердження досить часто споживачі користуються онлайн-курсами, щоб розібратися в найбільш трендових темах (політика, фінанси, соціологія).

Отже, онлайн-навчання — це дуже вигідний, дієвий та зручний спосіб набуття нових знань. Звичайно, самонавчання онлайн вимагає більшої мотивації та самоконтролю, оскільки воно не містить чинника соціального тиску. Однак якщо визначити мотивацію та поставити чіткі цілі, то за допомогою онлайн-освіти можна якісно здобувати нові знання, опанувати нову професію, вдосконалити навички та підвищити кваліфікацію.

Джерела

1. *Биков В. Ю.* Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України // Матеріали методологічного семінару НАПН України "Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку" / За ред. В. Г. Кременя, О. І. Ляшенка. К., 2019. С. 20–26.
2. *Бігус К.* Шо потрібно знати про онлайн-освіту в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://nv.ua/ukr/techno/technoblogs/onlayn-osvita-v-ukrajini-50128010.html
3. *Бугайчук К. Л.* Сучасні аспекти організації дистанційної форми навчання в системі МВС України та перспективи її вдосконалення // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. [конф. (м. Харків, 29 трав. 2020 р.)] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. С. 226–229.
4. *Дейнега І. О.* Онлайн-освіта в умовах розвитку інформаційного суспільства [Електронний ресурс] // Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 30 (1). С. 78–82.
5. *Кадемія М. Ю.* Дистанційне навчання у віртуальному університеті як спосіб доступу до якісного навчання / М. Ю. Кадемія, В. О.Уманець // Відкрите освітнє середовище сучасного університету, 2016. № 2. С. 192–198.
6. *Мізюк В. А.* Змішане навчання як інноваційний підхід інтеграції навчального процесу у закладах освіти // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки. 2019. № 3. С. 172–177.
7. Наказ Міністерства освіти і науки України "Деякі питання організації дистанційного навчання" 08.09.2020 р. № 1115 : Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 вересня 2020 р. за № 941/35224.
8. *Nazarko S. O.* The virtualization as innovative technology of training personnel in the educational services market // Науковий вісник Полісся. 2017. № 1 (9). Ч. 2. С. 81–85.
9. *Сакало Є. С.* Про дистанційну освіту в університетах в умовах карантину. Режим доступу: https://zn.ua/ukr/EDUCATION/viklik-yakogo-ne-mozhna-ne-priynyati-347904_.html
10. Статистичний збірник – 2020 р. Державна служба статистики України. Доступ домогосподарств до Інтернету. Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb__dd_in19.pdf

М. І. МУРАШКО

канд. екон. наук, доц., Чернігівський інститут МАУП

ПАРАДИГМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Метою модернізації є створення закладів вищої освіти нового типу, що поєднують високий рівень фахової підготовки їх випускників відповідно до потреб ринку

праці та прикладний характер їх навчання і наукової діяльності фахівців закладів, а також організаційне їх формування на основі взаємозв'язку всіх стейкхолдерів.

Особливостями конкуренції на ринку вищої освіти є:

- глобалізація;
- технологічна революція;
- конкуренція в фінансуванні наукових досліджень;
- високий ступінь мобільності потенційних студентів;
- конкурентна боротьба за високий IQ потенційних студентів;
- віртуалізація освітніх послуг;
- технологізація навчального процесу;
- укрупнення та різнопланова підготовка закладах вищої освіти;
- концентрація об'єктів фінансування досліджень лише у великих університетських центрах;
- наслідки пандемії тощо.

Новими формами привабливості закладів вищої освіти мають стати:

- місце в рейтингу закладів вищої освіти;
- якість навчання;
- оптимізація часу для отримання практичних навичок;
- існування міжвузівських програм обміну;
- можливість закордонної практики в відомій міжнародній компанії;
- можливість отримання міжнародного диплому (в кооперації з закордонним закладом вищої освіти);
- ефективна організація студентського життя;
- наставництво;
- престижність закладу вищої освіти в регіоні;
- формування мотивації для кожної групи потенціальних студентів (академічної еліти, яка націлена на кар'єру, місцевих жителів, іноземців, студентів зрілого віку);
- особлива корпоративна культура закладу;
- поєднання в учбовому процесі теорії та практики (дуальна освіта);
- допомога в працевлаштуванні у відомі установи;
- отримання дозволу роботи для майбутньої професії;
- престижність диплому закладу вищої освіти;
- корпоративна солідарність випускників;
- підвищена можливість якісного подальшого працевлаштування тощо.

Місце в рейтингу закладів вищої освіти залежить від місцезнаходження закладу, визначених показників оцінки діяльності навчального закладу, ступеню інтеграції закладу в освітянський простір, рівня менеджменту тощо.

Участь в міжвузівських програмах обліку викладачами та студентами дає можливість підвищити рівень кваліфікації та викладання науково-професорського складу, можливість застосування інноваційних методик та обладнання, освоєння нових напрямків підготовки кадрів та адаптації їх до існуючих умов та середовища, підвищення престижності закладу вищої освіти , встановлення тісних професійних зв'язків.

Вагомий вплив на престижність закладу вищої освіти дає можливість направлення студентів на закордонну практику чи в міжнародну глобалізовану структуру.

Це позитивно впливає на обсяги, залучення потенційних абітурієнтів, відкриває можливості перенесення практичних навичок отриманих в міжнародних структурах, в навчальний процес, підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці та значність закладу освіти в освітянському середовищі.

Кооперація з вузами інших країн підвищує конкурентоспроможність закладу вищої освіти через узгодження спільних навчальних програм, обов'язково переліку дисциплін та обсягів їх викладання і як наслідок, отримання подвійних дипломів. Це дає можливість випускникам працевлаштування в інших країнах та швидкої адаптації до вимог їх ринку праці.

Етапами трансформації закладів вищої освіти виступають:

I. Формування нової бізнес-моделі розвитку закладу освіти.

II. Формування нової формації викладачів, тренерів та наукових працівників.

III. Інтернаціоналізація навчального закладу країни.

IV. Формування особливої корпоративної культури закладу.

Формування нової бізнес-моделі полягає в середньостроковому (довгостроковому) плануванні діяльності навчального закладу, що включає:

- планування попиту на професії на ринку праці;
- прогнозування ціни робочої сили;
- прогнозування потенційного портрету споживача освітянських послуг;
- планування напрямів професійної підготовки студентів;
- прогноз підготовки та залучення бізнес-тренерів;
- встановлення мотиваційних компонентів діяльності;
- планування фінансових потоків та механізмів взаємодії в цій сфері з стейкхондерами;
- врахування глобалізаційних аспектів в плануванні команд потенційних споживачів та безпосередній діяльності закладу тощо.

Формування нової формації викладачів, тренерів та наукових працівників має базуватись на середньостроковому (чи довгостроковому) плануванні нової бізнес-моделі розвитку навчального закладу та включати слідуючи аспекти:

- відбір та подальшу підготовку фахівців з числа існуючих працівників вузу до нових напрямів та якісних аспектів діяльності;
- залучення з бізнесового та коучингового середовища кращих фахівців для підготовки кадрів під майбутні потреби бізнесу;
- формування наукових теоретико-прикладних шкіл на базі закладу тощо.

Інтернаціоналізація навчального закладу має на меті:

- залучення потенціальних споживачів послуг (студентів та фахівців) та кращих бізнес-тренерів;
- дифузія інноваційних форм діяльності та співпраці в сфері освітянських послуг;
- налагодження тісних коопераційних зв'язків з глобальними бізнес-гравцями;
- створення спільних інтеграційних навчальних центрів з орієнтацією на замовлення глобальних економічних суб'єктів господарювання;
- залучення до процесу підготовки студентів з інших країн тощо.

Формування особливої корпоративної культури закладу має на меті:

- вироблення особливостей в етикеті та формах спілкування в закладі;
- формування громадських асоціативних структур випускників з особливостями етикету та ритуалу;
- відпрацювання культурних аспектів взаємодії адміністрації закладу з донорами та партнерами тощо.

Напрями модернізації:

- спеціалізація закладів;
- розширення міжнародного співробітництва;
- створення приватних наукових лабораторій;

- створення наукових центрів при міжнародних корпораціях;
- формування аналітичних центрів для інноваційних досліджень;
- створення міждисциплінарних кафедр (для розробки інновацій, які мають міждисциплінарний характер);
- концентрація на якості підготовки студентів та збільшення обсягів прикладних досліджень;
- введення в практику окремих освітніх програм (в тому числі і з застосуванням штучного інтелекту), які формують універсальні професійні навички;
- співробітництво та залучення в процес підготовки фахівців з міжнародних всесвітньовідомих компаній;
- формування та реалізація освітніх венчурних проектів;
- забезпечення функціонування в закладі пожиттєвої освіти.

Джерела

1. *Серік М. Л., Федак Н. В.* Модель дуальної освіти і проблеми її впровадження в Україні, Тези XV Всеукраїнської науково-методичної конференції Модернізація вищої освіти та проблеми управління якістю підготовки фахівців, 28. 09.2018, Харків.
2. *Мурашко М. І., Назарко С. О., Суворова С. Г.* Edtech ринок — аналітичний огляд // Економіка та держава. 2021. № 3.
3. COVID-19 and Higher Education: A Case Study in Data Modernization, https://www.eckerson.com/articles/covid-19-and-higher-education-a-case-study-in-data-modernization.
4. *Dr. Iryna Tarasenko, Dr. Julia Bondarchuk, Dr. Antonina Verhun, Dr. Oleksiy Tarasenko,* Modernization of the Higher Education System in the Context of Increasing the Economic Security Level // International Journal of Management, 11(9), 2020, pp. 595–606, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3710380

ALEXANDER KAPLYA
doctor. jurid. n., rector of EVUFNO

SVITLANA MARCHENKO
Cand. econ. Ph.D., Assoc. Prof., Director of the EVUFNO Institute

PROSPECTS OF INTRODUCTION AND DEVELOPMENT OF NON-FORMAL EDUCATION IN UKRAINE: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Today, one of the main tasks of non-formal education is to prepare young people and adults for independent living. In modern conditions, formal education loses its monopoly, as it does not provide a 100 % guarantee of integration into the labor market. Non-formal education is one of the forces that weakens this monopoly by offering alternative forms of learning and new content that help people adapt to the constant transformations of society. In many European countries, non-formal education is positioned in the field of civic education and aims to create conditions for the formation of a democratically oriented citizen [9].

If formal education creates a “common ground”, non-formal education develops it more quickly, deepening competence in areas of interest to learners, or developing skills that go beyond the goals of the formal education system (eg coping skills). with problems and stressful situations, the ability to think critically and participate in socio-political processes, the ability to live in diversity and dynamic change in society, the ability to learn, etc.) [9].

What is non-formal education? At the European level, no single consensus has yet been reached on the interpretation of non-formal education, due to differences in the traditions of non-formal education in different countries. The definition of non-formal education has been developed by Council of Europe experts in collaboration with the European Commission. Within the European Youth Knowledge Center, non-formal education is understood as any educational activity organized outside of formal education that complements formal education, ensuring the acquisition of those skills and abilities that are necessary for a socially and economically active citizen of the country. This educational activity is structured, it has an educational purpose, a defined time frame, infrastructural support and is conscious [9].

Non-formal education is based on certain principles, the most important of which are: learning in action (learningbydoing), learning to cooperate, learning to learn. “Learning in action” means gaining different skills during practical activities. “Learning to cooperate” involves gaining and developing ideas about the differences that exist between people, the ability to work in a group and in a team, as well as to accept others as they are and to cooperate with them. “Learning to learn” means gaining skills in finding information and processing it, skills in analyzing one’s own experience and identifying individual educational goals, as well as the ability to apply the above in various life situations [9].

The Law of Ukraine "On Education" of 16.07.2019 №10-r / 2019 clearly defines the concept of terms of formal, non-formal and informal education. Among the key innovations are the concepts of non-formal and informal education, according to the UNESCO Education Glossary [http://uis.unesco.org/en/glossary]:

The Law of Ukraine states: “a person realizes his right to lifelong education through formal, non-formal and informal education. The state recognizes these types of education, creates conditions for the development of subjects of educational activity that provide appropriate educational services, and encourages the acquisition of education of all types. Formal education is education that is obtained through educational programs in accordance with statutory levels of education, fields of knowledge, specialties (professions) and involves students achieving educational standards defined by educational standards of learning the appropriate level of education and qualifications recognized by the state. Non-formal education is education that is usually obtained through educational programs and does not involve the award of state-recognized educational qualifications by level of education, but may result in the award of professional and / or partial educational qualifications. Informal education (self-education) is education that involves the self-organized acquisition of certain competencies by a person, in particular during daily activities related to professional, social or other activities, family or leisure. Learning outcomes obtained through non-formal and / or informal education are recognized in the formal education system in the manner prescribed by law” [1].

These issues are especially relevant for Ukraine, as the market of non-formal and informal education services has been developing rapidly recently. At the same time, any reliable data about him are not available today. Unlike OECD or EU countries, we do not know how many non-formal education institutions we have, how many teachers they have, how many people receive such education, which programs are the most popular and in de-

mand, which programs are lacking, and so on. We have very limited information about the resources citizens need for self-education. We do not know how to evaluate learning outcomes in non-formal and informal education. And we do not set the task of learning to do so, although without such an assessment, official recognition of these results is impossible. All this is a consequence of the absence of any mention of non-formal and informal education in our legislation, as well as the absence in the education system of many other important components proposed by the new law on education, in particular, developed qualifications, professional standards, effective quality assurance, education, etc.

Instead, the EU and OECD countries, as well as international organizations such as UNESCO, pay much more attention to them. In particular, they consider the recognition of the results of non-formal and informal education as an important component of the strategy of creating and identifying human capital, meeting the needs of the labor market in a demographic decline and rapid change [2].

The concept of non-formal education began to develop in the early 1970s, although some sources [3] date its existence since the XIX century. Today, several hundred documents related to non-formal and informal education can be found on the website of the European Union legislation. The first of them was adopted almost 30 years ago [4]. In particular, he called on the governments of developing countries to implement programs that promote equal opportunities in education and training for women, including through non-formal education. The resolution on the importance of formal and informal education in the European youth field [5] emphasizes the importance of these types of education in achieving new strategic goals related to employment, economic reform and social cohesion as integral components of a knowledge-based economy.

The recommendations of the EU Council for the Assessment of Non-Formal and Informal Education [6] state that the assessment of learning outcomes, namely knowledge, skills and competences acquired through non-formal and informal education, can play an important role in expanding employment and mobility. And also in increasing the motivation for lifelong learning, especially for low-skilled people and representatives of socio-economically disadvantaged groups. The resolution also notes the importance of non-formal and informal education and the adequate evaluation of relevant learning outcomes in the context of tackling youth unemployment and aging. Based on this document, European directives for the evaluation of non-formal and informal education were developed [7].

The draft report of the European Commission and the EU Council on General Employment [8] states that a very large number of adult citizens in Europe do not have the minimum level of skills needed to participate successfully in socio-economic life. The reasons for this are early school leaving, failure at a young age, aging skills in later life, as well as low involvement in adulthood. In particular, in Greece, Italy and Spain, the share of such citizens of working age exceeds 1/3. In general, in the European Union, the share of citizens aged 25 to 64 who study in certain educational programs (mostly non-formal education programs) in 2014 was 10,7 %. The task is to bring it to 15 % in 2021. Today, this figure varies widely for different countries. In particular, in Bulgaria, Romania, Hungary it is equal to a few percent, and Denmark and Sweden exceed 30 %.

I. Pekar notes [9] that non-formal education offers "alternative forms of learning and new content that help people adapt to the constant transformations of society. In many European countries, non-formal education is positioned in the field of civic education and aims to create conditions for the formation of a democratically oriented citizen. How to build a society where there is a place for everyone, why it is important to take responsibility for the processes taking place around, and how to do it, how to be a citizen not only

de jure but also de facto - these issues have become the leitmotif of non-formal education programs in Europe".

All these issues are extremely important for Ukraine as well. The task of creating a modern, efficient and competitive society and state cannot be solved without updating the education system, in which non-formal and informal education must become important and integral components.

References

1. Закон України "Про освіту": Закон України від 16 липня 2019 року № 10-р // ВВР України. 2019.
2. *Patrick Werquin*. Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices. http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/44600408.pdf.
3. Non-formal adult education. http://eng.uvm.dk/Education/Adult-Education-and-Continuing-Training/Non-formal-adult-education.
4. Resolution on women and population: Adopted with one abstention by the ACP-EEC Joint Assembly in Arusha (Tanzania) on 5 February 1987. Official Journal of the European Communities. No C 197/20. 27. 7. 87, п. 25. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_1987_197_R_0010_01&rid=9.
5. Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the recognition of the value of non-formal and informal learningwithin the European youth field. Official Journal of the European Union. C 168/1. 20.7.2006. http://www.europass-ro.ro/fisiere/resolution.pdf.
6. Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union. C 398/1. 22.12.2012. http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/validation/2012_council_recommendation.pdf.
7. Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formaland informal learning. Luxembourg: Publications Office.Cedefop reference series; No 104.http://dx.doi.org/10.2801/008370. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073.
8. Draft joint employment reportfrom the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2017. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0729&rid=1.
9. *Пекар Іванна*. Роль неформальної освіти у сучасному суспільстві. http://business-territory.com/articles/rol-neformalno%D1%97-osv%D1%96ti-u-suchasnomu-susp%D1%96lstv%D1%96

С. Г. ГОРДІЄНКО

д-р юрид. наук, доц., НН ІП МАУП

ЩО ПОТРІБНО ОСВІТІ: НОВАЦІЇ, ЧИ ІННОВАЦІЇ?

Дискусія щодо розбудови інноваційних складових освіти в умовах нової соціальної реальності та вироблення практичних рекомендацій її розвитку, як частини сучасної економіки у широкому колі гуманітарних аспектів вже давно перезріла. Цим мали б **ПРОДОВЖУВАТИ** займатися ще 30 років тому. А отже, запропонована до розгляду на конференції тематика актуальна, складна і потребує прискіпливої уваги

як науковців, так і практиків. Лише співвіднесення між собою теоретичних положень та предметної практики дасть можливість визначити їх взаємозв'язок та адекватне ситуації співвідношення і лише потім, вбачається можливим, приступити до розробки науково-виважених та науково-обґрунтованих навчальних програм з підготовки фахівців відповідних профілів.

У світовій суспільно-науковій думці усе активніше ведеться мова про побудову нової соціальної реальності — інноваційного світу.

Не таємниця, що всі держави без виключення за допомогою різноманітних організаційно-правових заходів, державних та недержавних структур охороняють відомості, що забезпечують суттєвий економічний ефект, чи при втраті над ними контролю несуть суттєві збитки. Останнє стосується і освітянської діяльності. Адже висококваліфікованого спеціаліста для соціальних галузей, чи промисловості може підготувати лише висококваліфікований викладач із застосуванням новітніх якісних знань. А чи готові до цього "учні" за своїм освітянським рівнем? Однак навіть такі студенти, які не зовсім добросовісно відносяться до навчання більш адекватно сприймають викладача, що нестандартно подає новітні наукові розробки. Отже, первинним завданням освіти є забезпечити навчальний процес висококваліфікованими у педагогічному та науковому плані викладачами.

Тому, вважаємо за доцільне загострити увагу на збалансуванні застосування нових освітянських технологій та інновацій, інтеграцію теорії в практику.

Тобто, головною метою педагогічного процесу у навчальних закладах має бути підготовка спеціалістів, у тому числі і вищої кваліфікації, здатних до вирішення як суто практичних так і, в першу чергу теоретичних завдань.

До основоположних законодавчих актів, які регламентують інноваційну діяльність, належать Закони України "Про інноваційну діяльність", "Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні" та "Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукових технологій" на основі яких має будуватися вся нормативно-правова база інноваційної діяльності.

Станом на 2020 рік інноваційна діяльність в Україні регулюється 2 Кодексами, майже 30 Законами, а також великою кількістю Постанов Верховної Ради, Указів та Розпоряджень Президента України та Постанов Кабінету Міністрів України. Зазначений стан є наслідком неконкретності закону про "Інноваційну діяльність". Така сукупність нормативно-правових актів сучасності є надто складною для розуміння, містить у собі величезну кількість корисної інформації, яка на превеликий жаль абсолютно не систематизована, що призводить до складності у застосуванні.

Терміни "нове", "новація", "інновація", "нововведення" широко використовуються у повсякденній практиці і нерідко ототожнюються, хоча дещо різняться за своєю сутністю. Ці терміни об'єднує те, що вони відображають розвиток шляхом оновлення. Ця термінологія у сучасному світі віднайшла саме найширше застосування. Слово "інновація" стало не тільки "рейтинговим", адже все більше значення набувають інновації, які стають джерелами економічного росту, заснованого на знаннях.

Загалом інновацію описують як: процес; сукупність технічних, виробничих і комерційних заходів, що спричинюють появу на ринку нових товарів, промислових процесів та устаткування; результат, який дістав втілення у вигляді нового або удосконаленого продукту; новий продукт або послугу; оригінальне рішення, що володіє світовою новизною і одержало втілення в доступних споживачам продуктах; нові або вдосконалені конкурентоздатні технології.

Основними ознаками інноваційної діяльності є: впровадження, використання та комерціалізація результатів наукових досліджень й розробок у виробництво і

соціальну сферу; нематеріальні блага — результати інтелектуальної діяльності (результати наукових досліджень і розробок), які доводяться до стану інноваційного продукту та впроваджуються як інновації; довгостроковий характер; високий ступінь непередбачуваності наслідків та результатів, тобто ризиковий характер; супроводжується інвестуванням коштів у нематеріальні об'єкти — результати наукових досліджень і розробок — з метою їх впровадження та/або використання; позитивні соціально-економічні зрушення; підвищення конкурентоздатності суб'єктів господарювання та продукції, що ними випускається на базі реалізації інновацій.

На наше глибоке переконання, інноваційна діяльність є діяльністю із створення якісно нового знання — інтелектуального продукту, який будучи визнаними на державному, регіональному та світовому рівнях є об'єктом інтелектуальної власності. Інновація — це якісно нове знання в духовній, науковій, науково-технічній й "нетрадиційній" сферах, яке повинно бути комерціоналізованим.

Тобто, інноваційна діяльність є підставою створення якісно нового знання — інтелектуальних продуктів. Останні, якщо визнані на державному, регіональному чи світовому рівнях є об'єктами інтелектуальної власності.

Це, фактично вводить до науково-практичного обігу методику утворення інновацій, закріплення їх нормами права і використання у практичній діяльності:

- спочатку просто існує інформація як певна непізнана, чи пізнана характеристика матерії та енергії;
- в результаті специфічної розумової людської діяльності з пізнання інформації з'являються відомості;
- останні мають бути класифіковані і створювати інформаційні масиви;
- інноваційна діяльність з інформаційними масивами створює якісно нові знання;
- інформаційні масиви з якісно нових знань є ресурсами;
- інформаційні ресурси мають свою вартість;
- від цінності інформаційних ресурсів залежить система їх захисту;
- інформаційні ресурси повинні бути комерціоналізованими;
- комерціоналізація без власника практично приречена на невдачу;
- інформаційні ресурси при набутті власника стають об'єктами інтелектуальної власності;
- об'єкти інтелектуальної власності підлягають як неюрисдикційному захисту, так і юрисдикційному у повному обсязі.

На наше глибоке переконання, можливість комерціоналізації «викладацьких» інновацій сприятиме формуванню у науково-педагогічного складу вишів розуміння необхідності підвищення власного наукового рівня.

Ye. O. ROMANENKO
Doctor of Science in Public Administration, Professor, Honored Lawyer of Ukraine, President of Ukrainian Assembly of Doctors of Public Administration Kyiv, Ukraine ORCID: 0000-0003-2285-0543

H. O. KUZMENKO
Postgraduate student, Department of Public Administration, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine ORCID: 0000-0003-0672-7633

RENAISSANCE OF VOCATIONAL EDUCATION IN UKRAINE

According to the Concept of implementation of state policy in the field of vocational (vocational) education "Modern vocational (vocational) education" for the period up to 2027, approved by the order of the Cabinet of Ministers on June 12, 2019 [1] and approval by the Cabinet of Ministers on 29 April 2020, action plan for 2020–2027 to implement the Concept, the reform of vocational education in Ukraine has begun [2].

December 21, 2020 Board of the Ministry of Education and Science approved the Strategy for the development of vocational education until 2023 [3]. The need to prepare this Strategy is due to the new globalization challenges facing the modern education system in Ukraine in recent years and significantly affect the quality of vocational education, in particular: changing the energy paradigm and introducing rational models of consumption and production; transition to a new technological way and digital economy; focus on sustainable economic growth, full and productive employment; providing quality education and lifelong learning opportunities for all; creation of sustainable infrastructure, priority of innovations; achieving effective management.

The current state of vocational education limits the ability to improve the quality of educational services for the preparation of competitive graduates, whose level of qualification and practical skills meet the requirements of employers and social demands, demotivates graduates of general secondary education to make decisions on vocational ducation and, as a result, they enter higher education institutions. This raises the issue of reforming the system of vocational education in the context of strengthening its relationship with the labor market on the basis of practice-oriented content of educational programs, introduction of innovative educational technologies, involvement of employers in financing and management of vocational (vocational) education. On the basis of public-private partnership, increasing the public attractiveness of vocational education, the introduction of various forms of career guidance and career counseling for students [4].

The most significant problems that complicate the balance of supply and demand of workers in the national, regional and local labor markets are:

1. Ineffective multilevel management of vocational (technical) education, which is manifested through a lack of clear division of responsibilities and powers for the management of this system. Reforming the management system of vocational education provided for the formation of regional councils of vocational education. However, so far the effectiveness of these councils in influencing management decisions at the regional / local level, developing proposals for the formation of a regional order for training workers and professionals based on the analysis of information on the state of the labor market in the region remains extremely low.

2. Non-compliance of the quality of training of applicants for professional (vocational) education with the requirements of employers. According to a World Bank survey "Skills for Modern Ukraine", almost 70 % of surveyed firms confirmed that graduates of general (including higher) and vocational education do not have practical skills or modern knowledge; more than 58 % noted the lack of types and levels of skills needed by employers; 55 % — current knowledge. At the same time, despite the approval of the Concept of training specialists in the dual form of education, the involvement of employers in the development of standards of vocational education in the competence approach, the organization of internships for teachers, masters of industrial training and students in the workplace.

3. Low level of prestige of vocational education in Ukraine. The decrease in the number of students of vocational education (from 315.6 thousand people in 2014 to 255.0 thousand people in 2018) was not only due to the reduction of the share of young people aged 15–24 in the total number of permanent residents (from 11,3 % to over 9,6 % at the same period). The results of the survey "The transition of young people from learning to stable work" of the International Labor Organization confirm the low prestige of vocational education for young people (almost 62 % of respondents were not ready to reorient from higher education to vocational (vocational) education

3. The inefficiency of career guidance work also limits the opportunities to promote professions that require skilled labor.

4. Insufficient funding of the industry and insignificant investments in the modernization of the material and technical base of vocational education institutions. Existing problems in the development of the system of vocational education have been significantly exacerbated in connection with the transfer during the decentralization of funding for training in vocational education institutions from the state budget to local budgets, as well as the transfer of property of these institutions from January 1, 2016 from state to communal ownership. The transfer of the functions of financing vocational education institutions to the level of local budgets has exacerbated the risks of optimizing the network of institutions without a detailed analysis of the results of their activities.

After the transfer of funding for vocational education to cities of regional importance, regional centers in some city councils began to form a vision of the need to finance only the costs of vocational education of city residents and only for the needs of municipal utilities. But, as a rule, the share of urban residents in the contingent of students of vocational education is about 40 %.

In 2020, none city council directed funds from the balances of the educational subvention to strengthen the material and technical base and develop the infrastructure of vocational education institutions, while regional councils spent UAH 44 million on these goals.

The issue of transferring the property of vocational educational institutions from state to communal ownership is quite problematic. Thus, since 2016, the Cabinet of Ministers of Ukraine has adopted an order on the transfer of integral property complexes of 96 state institutions of vocational education to the joint ownership of territorial communities (15 % of the total number to be transferred). This, in turn, leads to the fact that the Ministry of Education and Science of Ukraine as the founder of institutions remains the manager of property complexes of vocational (vocational) education. At the same time, the Ministry of Education and Science of Ukraine does not envisage expenditures for the exercise of powers to maintain the property of vocational (technical) education institutions in the state budget.

In the current situation, the risks of failing to provide adequate funding for vocational (technical) education institutions are increasing.

5. Inconsistency of the content of education and teaching methods with the requirements of the labor market and the needs of the individual. Modernization of educational space is not dynamic enough (advanced updating of the content of vocational education taking into account dynamic technical and technological changes in the economy, introduction of innovative technologies in the educational process, technical re-equipment of vocational education), creation of flexible trajectories to master the full / partial qualifications required by employers of competencies. In particular, the share of standards of vocational education and educational programs of vocational education, developed according to the competence approach, remains insufficient. Weak is also the motivation of pedagogical staff of vocational education to improve their skills, internships, self-improvement.

Negative factors are the low level of social guarantees and uncompetitive salaries of teachers of vocational education, reducing the number and quality of staff, low prospects for its renewal due to the loss of popularity of vocational education, low motivation to assimilation and implementation of new educational technologies, insufficient attention to the quality of training of future staff and the formation of a personnel reserve for managerial and pedagogical positions of vocational education.

Obviously, both at the state and local levels it is necessary to take organizational, legal and socio-economic measures aimed at preserving and strengthening the human potential of vocational education.

6. Underdevelopment of public-private partnership in the field of vocational education as a result of maintaining a weak interest of private partners in managing the development of vocational education and modernization of the network of vocational education. It is necessary to strengthen and strengthen the relationship between vocational education and the labor market, to form effective / sustainable partnerships with the private sector and to find simpler and more attractive ways to attract it.

The next steps should be to improve the legislation to create an effective legal environment, provide organizational and methodological assistance to local authorities, vocational education institutions, private partners seeking to develop cooperation on the basis of public-private partnership as a mechanism to intensify investment and attract private investment in strategically important areas of development of educational institutions.

An equally serious challenge is the imperfection of the mechanisms for implementing the powers of local authorities to forecast the needs of the labor market in professional qualifications at the regional level (in particular, the formation of a regional order for training based on labor market analysis). The adoption of the Strategy will help solve these problems that hinder the development of vocational education in Ukraine.

The strategy identified four key areas in which the vocational education system will be upgraded over the next 3 years. It is a matter of building an effective management system, strengthening the cooperation of institutions with business, improving the content and quality of such education, as well as its promotion. Detailed tasks for the implementation of the reform are set out in the Strategy for the Development of Vocational Education. The priorities for the development of vocational education for the period to 2023 are:

- creation of an effective system of management and financing of vocational education;
- improvement of the network of institutions of vocational education, establishment of Centers of professional excellence;
- creation of a flexible system, ensuring the availability and continuity of vocational education throughout life;
- creation of conditions for the implementation of the principle of autonomy by institutions of vocational education;

- ensuring compliance of the content and quality of vocational education with the needs of the individual and the labor market;
- modernization of educational-production and social infrastructure of vocational education institutions;
- formation of an inclusive and gender-sensitive educational environment in vocational education institutions;
- development of partnership in the field of vocational education;
- popularization of vocational education and effective career guidance;
- introduction of an inclusive and gender-sensitive system of career development counseling in vocational education institutions;
- formation of the capacity of vocational education institutions to establish international relations, participate in international programs and projects for the development of innovations, study and exchange of experience and successful practices.

Thus, it is expected that the implementation of the Strategy will have a positive impact on the development and modernization of vocational education in the regions on the principles of public-private partnership, accessibility, openness and transparency, targeting the needs and demands of educators society.

References

1. On approval of the Concept of implementation of state policy in the field of vocational education "Modern vocational education" for the period to 2027.
2. On approval of the action plan for 2020-2027 on the implementation of the Concept of implementation of state policy in the field of vocational education "Modern vocational education" for the period to 2027.
3. The Board of the Ministry of Education and Science approved the Strategy for the Development of Vocational Education until 2023, https://www.kmu.gov.ua/news/kolegiya-mon-shvalila-strategiyu-rozvitku-profesijno-tehnichnoyi-osviti-do-2023-roku.
4. *Romanenko E., Shchokin R., Datsiy O., Miroshnichenko O., Kolyshko R., Pritomanov S.* What should be the professional education in Ukraine // Formation of public administration in Ukraine: materials of the XI Conference. students and young scientists for international. participation / for the general. ed. OB Kireeva. D .: DRIDU NADU, 2020. P. 328–330.

Ю. О. МЄЛКОВ

д-р філософ. наук, ІВО НАПНУ, м. Київ

ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, "ВІДКРИТА НАУКА" ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серед тих викликів, з якими зустрічається сьогоденна вища освіта, й особливо вітчизняні університети, не останнє місце займає актуалізована ситуацією пандемії модернізація системи освіти, ті її проблеми, що пов'язані не лише з дистанційним онлайн-навчанням, але й із радикальними зрушеннями у розумінні мети та засобів здійснення освітнього процесу. Справа в тому, що багато хто з викладачів, студенів

і адміністративних працівників вітчизняних ЗВО виявився не повністю готовим до праці та до навчання в такому дистанційному режимі, — і мова тут не про наявність і вміння використовувати комп'ютерні прилади та відповідні програмні засоби, а, зокрема, про можливість самостійно вибудовувати власну освітню траєкторію, про здатність виступати повноцінним суб'єктом своєї життєдіяльності, ефективно плануючи й організовуючи свою працю та спосіб життя. Багато хто з нас звик до лінійних, командно-адміністративних методів роботи та навчання, до того, що за доби Модерну, а подекуди й досі урядові органи та просто адміністрація були схильні регламентувати та формалізувати навчальний процес аж до останніх дрібниць, — але сьогодні на противагу цьому постає розуміння необхідності досягнення автономії особистості кожного студента та кожного викладача, формування в них належного рівня самосвідомості та самодисципліни, які нівелюють потребу у будь-якій зовнішній регламентації. На порядку денному постає питання про індивідуальне навчання та безпосереднє міжособистісне спілкування (що воно, як це не парадоксально, може бути відсутнім при аудиторному відвідуванні занять і присутнім у спілкуванні в дистанційній онлайн-формі).

Тобто, йдеться про деформалізацію освітнього процесу та про його переорієнтацію на культивацію творчого начала як у студента, так і у викладача [3]. Така постановка питання означає й докорінну демократизацію: не абстрактний "здобувач вищої освіти" має потрапити у фокус такого процесу, а кожний окремий реальний студент має перетворитися на суб'єкта організації такого процесу за своєю власною траєкторією — разом із викладачем, який буде мати можливість та потребу адаптувати під окремого студента, його здібності та інтереси свою навчальну програму. Відповідно, в якості кінцевого результату навчального процесу в сучасному університеті вже недостатньо мати окремий набір "компетенцій", тобто визначених знань і навичок, що їх випускник повинен набути відповідно до ідей XX століття. Замість цього ми тепер повинні зважати на цілісну особистість, наділену певними людськими якостями, цінностями, схильностями до відповідних способів існування та стилів життя, які дозволять людині вирішувати виклики нових, мінливих обставин. Від парадигми та методів "інформування" у формі класичної односторонньої взаємодії "вчитель – учень" ми переходимо не стільки до суб'єкт-суб'єктної комунікації, скільки до модерації: з наставника, який володіє унікальними знаннями та здатний передавати їх наступному поколінню, професор університету перетворюється на провідника, який має допомогти своєму студентові орієнтуватися в безмежному океані наявної та доступної для засвоєння інформації, аби створювати своє власне знання!

Як підкреслює, зокрема, південнокорейський управлінець-освітянин Сун-Чхуль Лі, протягом багатьох століть, від Середньовіччя до XX століття, університети існували лише у закритому вигляді: студенти навчалися у фізичному просторі авдиторії та отримували нові знання в лабораторіях у межах кампусів. Однак поява та розвиток комп'ютерів разом із розповсюдженням інформаційних та онлайн-технологій та Інтернету призвели до третьої промислової революції на початку XXI століття. Як результат, заклади вищої освіти зазнають значних змін на тлі такої тенденції: в якості її наслідку університети в усьому світі вже не в змозі існувати тільки в межах свого кампусу, і, перш за все, перетворюються на відкрите середовище для всього світу, оскільки поглиблення глобалізації викликає все більш активній обмін між націями [1].

Відкрите середовище навчання тісно пов'язане ще з однією новітньою тенденцією — ідеєю та практикою "відкритої науки", яка також кидає свій виклик звичним практикам вітчизняних і світових університетів. Імплементація даної концепції в

освітньо-науковій діяльності університетів Європи, яка вже активно працює, а тому не може оминути й України, безпосередньо пов'язана не лише зі зміною процедур публікації та рецензування наукових праць, але передусім із демократизацією та децентралізацією системи вищої освіти, а зокрема — з упровадженням в освітній процес ЗВО ціннісних підвалин наукового етосу — класичних настанов щодо безкорисливості, універсальності та комунальності наукової діяльності [2]. Не зважаючи на те, що окремі норми такого впровадження були сформульовані у ст. 42 Закону України "Про освіту" від 5 вересня 2017 року у формі визначення феномена академічної доброчесності та видів її порушень, проблема як визначення теоретичних засад даного процесу, так і шляхів практичної його реалізації ще далекі від остаточного розв'язання, а рівень академічного плагіату досягає в системі вітчизняної вищої освіти критичних показників. Реалізація концепції "відкритої науки" в системі вищої освіти України надає вітчизняним закладам як можливість для глибшої демократизації свого освітнього та науково-дослідного процесу, так і підстави для актуалізації ціннісного виміру освіти та науки, посилення відповідальності науки перед суспільством, запроваджуючи нові, актуальні та сучасні моделі трансляції знань, комунікації, проведення наукових досліджень [4].

Джерела

1. *Lee S.-Ch.* A New Challenge for Higher Education in Korea: Social Innovation / Sung-Chull Lee // QS Asia News Network. 2019, April 1st. URL: https://qswownews.com/a-new-challenge-for-higher-education-in-korea-social-innovation/
2. *Merton R.* The Normative Structure of Science // Merton R. The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations. Chicago; L. : The University of Chicago Press, 1973. P. 267–278.
3. *Mielkov Yu.* Human-Dimensionality and Values of Higher Education: Strategies for The Future of Complexity and Sustainable Development // Філософія освіти / Philosophy of Education: науковий журнал. 2019. Т. 24, № 1. С. 79–96.
4. The Amsterdam Call for Action on Open Science. 2016. URL: https://www.government.nl/binaries/government/documents/reports/2016/04/04/amsterdam-call-for-action-on-open-science/amsterdam-call-for-action-on-open-science.pdf

М. О. ДУРМАН

д-р наук з держ. упр., доц., проф. ХНТУ, м. Херсон

Л. Б. ГРИЦАК

студент третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності "Публічне управління та адміністрування" ХНТУ, м. Херсон

ПІДГОТОВКА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД НЕУРЯДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

12 червня 2020 року Кабінет Міністрів України прийняв 24 розпорядження щодо визначення адміністративних центрів та затвердження територій громад областей. В результаті в країні створено 1469 спроможних територіальних громад (в т. ч. 31 те-

риторіальних громад на непідконтрольній території в межах Донецької та Луганської областей) [1]. У жовтні 2020 року в Україні відбулися вибори до органів місцевого самоврядування. Їх особливістю було те, що фактично вони завершували один з етапів реформи децентралізації — утворення територіальних громад за новим принципом (з врахуванням раніше створених об'єднаних територіальних громад, проте з певною реорганізацією деяких з них) та обрання їх керівних органів за новим Виборчим кодексом України [2]. Таким чином новобраним депутатам потрібно було розпочинати працювати в умовах, коли представництво їх рад поповнилося депутатами з різних населених пунктів, що доєдналися до раніше створених територіальних громад або взагалі були утворені вперше.

В наших публікаціях ми вже згадували про те, що міжнародні фонди, програми та проєкти, які діють на території України (UNDP, DOBRE, U LEAD with Europe, NED тощо), докладають значних зусиль та виділяють великі кошти для підвищення інституційної спроможності органів місцевого самоврядування та підвищення якості людського капіталу в територіальних громадах (у тому числі, й управлінського) [3]. Українські неурядові організації самостійно або у співпраці з міжнародними донорами, теж беруть активну участь у цих процесах.

Так, Всеукраїнська громадська організація "Інститут Політичної Освіти" (ІПО) [4] у партнерстві з Представництвом Фонду Конрада Аденауера (KAS) в Україні [5] вже багато років запроваджує низку різноманітних проектів, направлених на розвиток демократії та становлення громадянського суспільства в Україні шляхом проведення семінарів, конференцій, видавництво тематичних посібників тощо. Один з напрямків цієї діяльності полягає у посиленні ефективності роботи органів місцевого самоврядування та організації освітніх заходів для депутатів місцевих рад та громадських активістів територіальних громад.

Однак, у 2020 році на заваді реалізації звичайних заходів стали карантинні обмеження, пов'язані з поширенням пандемії COVID-19. Зважаючи на ці обставини, було ухвалене спільне рішення ІПО і KAS одразу після виборів до органів місцевого самоврядування організувати серію онлайн-семінарів для новообраних депутатів місцевих рад.

Інститутом Політичної Освіти була розроблена навчальна програма, яка містила в собі найважливіші напрямки, необхідні для ефективної депутатської діяльності і складалася з наступних тематичних блоків:

- Місцева рада і депутат;
- Бюджетні відносини;
- Земельні відносини;
- Житлово-комунальне господарство;
- Прозорість та підзвітність;
- Політична культура та комунікація.

Кожен з вищенаведених блоків включав у себе декілька тем, які в загальній сукупності охоплювали ті питання, з котрими щоденно доведеться працювати новобраним депутатам. Таким чином, повний навчальний курс містив у собі 13 тем. Для експертної підтримки навчального курсу було запрошено кращих вітчизняних фахівців з вище окреслених тем.

Одразу по завершенні місцевих виборів 2020 року ІПО анонсував початок набору депутатів місцевих рад на навчання. Інформація про онлайн-семінари була розміщена на сайті ІПО та сторінках партнерських організацій, в соціальних мережах, поширена шляхом розсилки електронною поштою адресатам з інформаційної бази ІПО, яка налічує понад 7 тис. адресатів.

Варто відзначити великий інтерес з боку новообраної депутатської спільноти до навчання. Буквально за декілька днів набору зареєструвалися 754 депутати.

Обмежені часові межі для навчання (серія тренінгів мала закінчитися до 2021 р. — неповних два місяці) дозволяли ІПО створити 7 навчальних груп, чисельністю по 30 осіб кожна. До участі в навчаннях зареєструвалися депутати з усіх областей України та понад 20 політичних партій. При відборі учасників ІПО надавав перевагу депутатам — представникам партій демократичного та євроінтеграційного спрямування — Європейської Солідарності, Батьківщини, Голосу, Удару, Самопомочі, проте були відібрані й депутати від інших партій. Варто зазначити, що не були залишені уваги і депутати з невеликих громад, в яких вибори проводилися по мажоритарній системі здебільшого шляхом самовисування — з них була сформована окрема група.

Таким чином з 754 депутатів які зареєструвалися, було відібрано 240 для організації першої хвилі навчань, з решти було сформовано резервний список. Як і передбачалося, не всі відібрані 240 депутатів сумлінно відвідували навчання, тому, враховуючи відвідуваність онлайн-семінарів, одних депутатів було виключено з навчального процесу, інших — долучено з резервного списку. У підсумку загальна кількість депутатів, яка взяла участь хоча б одному онлайн-семінарі протягом першої хвилі навчань склала 315 осіб.

Сам же формат онлайн-семінарів передбачав 3-х годинну роботу експертів кожного напрямку з однією навчальною групою. Приблизно половину часу одного заходу складала теоретична складова (коли експерти ознайомлювали депутатів з законодавством, кращими практиками тощо), іншу половину часу учасники присвячували застосуванню отриманих знань в практичній площині. Організатори, експерти та учасники намагалися максимально використовувати можливості платформи ZOOM, працюючи в групах — розв'язуючи задачі, виконуючи тести, напрацьовуючи різного роду пропозиції (у том числі й законодавчого рівня) тощо.

По завершенні серії навчальних заходів учасники високо оцінили рівень їх організації та кваліфікацію експертів, про що свідчать і їх усні коментарі, і публікації в соціальних мережах. Також учасникам було запропоновано анонімно заповнити оцінювальні форми, в котрих вони підтвердили високі оцінки організації та кожного залученого експерта зокрема. Більшість новообраних депутатів також підкреслювали важливість та крайню необхідність таких проектів і висловлювали подяку ІПО та Представництву KAS в Україні за надану можливість пройти навчання.

Для зручності у комунікації між ІПО та учасниками, було створено 7 Viber-груп, до котрих були долучені і відповідні експерти. В цих групах і досі тривають жваві обговорення різних питань між депутатами, йде обмін думками про нагальні проблеми місцевого самоврядування, задаються питання та отримуються фахові відповіді від експертів тощо.

Як висновок можна зазначити, що онлайн-навчання депутатів місцевих рад в умовах пандемії COVID-19 довело свою дієвість і практично нічим не відрізняється від навчання оффлайн. Єдиним недоліком такого навчання депутати зазначали неможливість швидкого обміну думками та командної роботи "вживу". Отже, незважаючи на певні обмеження, кількість та якість отриманих знань дозволяє депутатам місцевих рад ефективно виконувати свої обов'язки як представників інтересів мешканців своїх громад та працювати на їх благо.

Джерела

1. Чому в Україні створюють спроможні громади. Офіційний сайт "Децентралізація дає можливості". URL: https://decentralization.gov.ua/gromadas

2. Виборчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019 № 396-IX. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/396-20
3. *Durman O., Durman M., Topalova E., Grytsak L., Zhiliaieva O.* (2021). An economic model to assess the effectiveness of economic cooperation between Ukraine and international non-government organization. Journal of Eastern European and Central Asian research, vol.8, №1. P. 62-80. DOI: http://dx.doi.org/10.15549/jeecar.v8i1.640. URL: https://www.ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/issue/view/21
4. Інститут політичної освіти. Офіційний сайт. URL: http://ipo.org.ua/
5. Офіс Фонду Конрада Аденауера в Україні. Офіційний сайт. URL: https://www.kas.de/uk/web/ukraine

О. В. ЛИТВИН
магістрантка, ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ
наук. керівник, канд. пед. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Серед сучасних проблем закладів дошкільної освіти однією з актуальних виступає проблема управління особистісно-професійним розвитком педагогічного персоналу. Заклади дошкільної освіти здійснюють управління персоналом з точки зору менеджменту, який активно використовується в сучасній науці й практиці, стосовно завдань професійного розвитку педагогів. Це питання вимагає особливої уваги й детального розгляду, оскільки педагогічні кадри — це найбільш значущий ресурс освітньої організації.

На сьогодні досить добре розглянуті і вивчені проблеми освіти, такі як професійний розвиток педагогічних працівників, зокрема і заклади дошкільної освіти (ЗДО), педагогічна майстерність, залежність педагогів від індивідуальних, вікових, фізіологічних та інших особливостей суб'єкта педагогічної діяльності (Е. Зеєр, Л. Мартинець, Л. Мітіна, В. Хрипун, Л. Покроєва, Є. Хриков та ін.). Багато уваги в працях приділено розвитку педагогічних вмінь, здібностей, професійній спрямованості педагогів, специфічним особливостям педагогічної майстерності, а процес управління особистісно-професійним розвитком педагогів, зокрема і вихователів ЗДО, потребує більш детального розгляду.

Визначимо особливості управління особистіно-професійним розвитком педагогів в закладах дошкільної освіти.

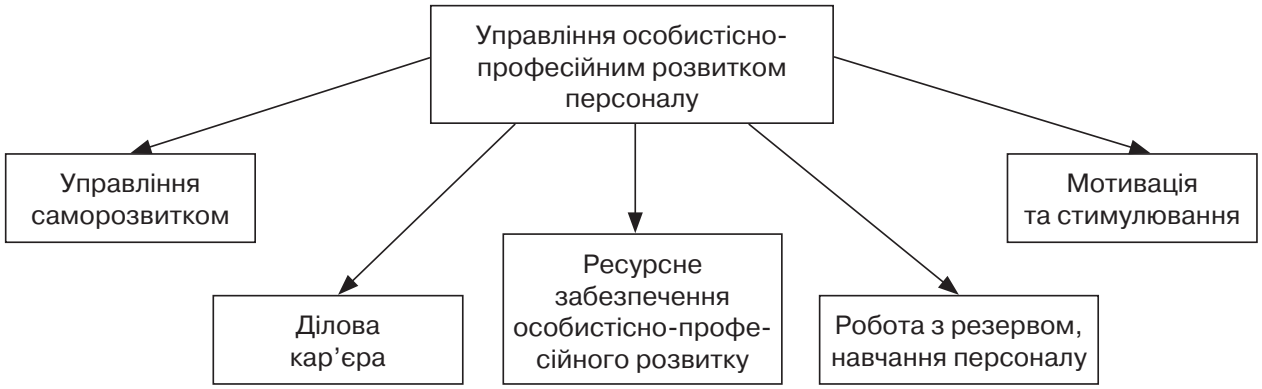
Управління персоналом як стійкий термін менеджменту стосовно завдань особистісно-професійного розвитку педагогів активно використовується сучасною педагогічною наукою. Основними складовими процесу "управління особистісно-професійним розвитком" є категорії "особистість" та "професіоналізм".

Процес управління є циклічним і безперервним, а також полягає в послідовному виконанні його циклів: "мета – дія – результат – нова мета". На думку А. Жайтапової, управління професійним розвитком має прогнозований характер за умови дотримання наступних взаємообумовлених принципів, до яких відносять: фунда-

ментальність — наукове обґрунтування закономірностей професійного розвитку; системність — визначення професійного розвитку як підсистеми відносно професійної діяльності, системи освіти, соціального середовища; комплексність — розгляд професійного розвитку як процесу в сукупності всіх його елементів; функціональність — процес професійного розвитку нерозривно пов'язаний з виконанням соціальних функцій; суб'єктивність — мотиваційно-ціннісна сфера та професійний потенціал особи педагога носить індивідуальний характер [5, с. 25].

Також управління процесом професійного розвитку педагогічних кадрів можна розглядати як завдання в рамках функції управління розвитком кадрів. Ця функція, як і будь-яка функція управління, повинна бути реалізована через систему управління. Система управління професійним розвитком педагогічних кадрів повинна одержати відповідне умовам інноваційного розвитку ресурсне та організаційно-технологічне оснащення [4, с. 154].

Управління професійним розвитком є системою, в якій можна виділити наступні підсистеми (рис.).



Підсистеми управління професійним розвитком [6]

Управління особистісно-професійним розвитком педагогічного персоналу включає низку етапів, серед яких виділяються наступні [1]:

1. Залучення, підбір, відбір, оформлення на роботу педагогічного персоналу.

2. Анкетування нових (у тому числі молодих фахівців) з метою ознайомлення всіх працівників та оцінки соціально-психологічного клімату, вироблення пропозицій щодо оптимізації організаційної культури.

3. Атестація педагогічного персоналу кожні п'ять років з метою визначення міри відповідності компетенцій та особових характеристик педагогів роботі, яка виконується та інтенсивності робочого навантаження та формування плану навчання педагогічного персоналу з пріоритетних напрямах професійного розвитку.

4. Включення окремих педагогів в кадровий резерв з різних видів діяльності та часу.

5. Психологічна діагностика з метою характеристики особових якостей педагогів.

6. Планування персоніфікованого професійного розвитку педагогів в рамках розробленої в освітній установі моделі внутрішньо організаційного підвищення кваліфікації педагогічного персоналу.

7. Організація навчання педагогічного персоналу працівників згідно розробленим персоніфікованим програмам.

Для освітньої установи управління особистісно-професійним розвитком педагогів означає координацію досягнення кожним з них відповідних вимог, що пред'являються ЗДО до рівнів досягнення професійних компетенцій та особових характеристик.

Розглядаючи особливості управління розвитком педагогічного персоналу в освітній установі, відзначимо, що в цьому процесі традиційно сильні й деякі специфічні методи: періодичні курси підвищення кваліфікації, система наставництва, залучення педагогів до роботи професійних методичних об'єднань, формування кадрового резерву на заміщення керівних посад [1]. Специфічним методом особистісно-професійного розвитку для педагогів ЗДО може виступати індивідуальна (групова) робота з психологом щодо опрацюванню виникаючої професійної проблеми.

Одним з найбільш важливих методів управління розвитком педагогічного персоналу освітньої установи виступає внутрішньо організаційне навчання, яке відіграє об'єднуючу роль в досягненні ЗДО ключових стратегічних цілей.

Заслуговують на увагу засади особистісно-професійним розвитком педагогів ЗДО на основі вітагенної технології. Так, під вітагенністю розуміється процес становлення особистості в процесі життєдіяльності під впливом життєвих подій. Сенсом вітагенного досвіду виступає конструювання способу життєдіяльності на основі набутого життєвого досвіду за умови збалансованого задоволення фундаментальних вітальних потреб особистості [2, с. 26–27]. До фундаментальних вітальних потреб відносять індивідуально-органічні (здоров'я), родові (любов), когнітивно-праксеологічні (пізнання), соціабельні (спілкування), трансцендентальні (віра), реалізація яких здійснюється в різних видах життєдіяльності особистості.

Головна мета управління особистісно-професійним розвитком педагогів ЗДО на основі вітагенної технології вбачається в розвитку їх професійної свідомості, що передбачає вирішення завдань, спрямованих на: актуалізацію всіх видів досвіду педагога, визнання його індивідуальності і самоцінності; осмислення кожним педагогом власного реального особистого, життєвого і професійного досвіду і його перетворення відповідно умов життєдіяльності; активізацію, структуризацію і актуалізацію потреб педагогів щодо набуття нового досвіду; залучення педагогів до різноманітного досвіду (окремих педагогів, педагогічних груп, співтовариств) і осмислення його цінності; формування конструктивного відношення до нових знань в галузі, що вивчається; привласнення нових цінностей, норм, знань та їх застосування в професійній діяльності [3].

Управління особистісно-професійним розвитком педагогів ЗДО, основане на вітагенній технології, організовується в три етапи.

На *першому етапі* визначається головна проблема і ставиться мета щодо вивчення актуального змісту.

Другий етап передбачає пошук інформації та систематизацію вивідних знань під точну мету, структуризацію наявного або нового знання, розробку проекту (або програми) по досягненню мети.

Третій етап обумовлює усвідомлення отриманих результатів з позиції їх якості. Для цього виділяються помилки, їх причини та вибір способів виправлення. З метою посилення усвідомленості сприйняття власного реального і накопиченого нового досвіду на кожному етапі з педагогами проводиться моніторинг.

Діагностичні процедури першого і третього етапу можуть включати методики, пов'язані з вивченням рівня готовності освоювати або демонструвати різні види досвіду, дослідження особистісно-професійних якостей та ін. [3]. У процесі реалізації другого етапу використовуються методики, за допомогою яких відбувається обговорення професійних проблем, позицій та ідей педагогів, способів досягнення поставлених цілей та ін.

Таким чином, ключова ідея теорії управління особистісно-професійним розвитком педагогів освітньої установи полягає у побудові внутрішньо організаційної

практико-орієнтованої системи підвищення кваліфікації. Це означає, що професійний розвиток ґрунтуватиметься на активній позиції самого педагога, на його інтенсивній практико-орієнтованій діяльності, а завершуватися конкретним результатом.

Управління особистісно-професійним розвитком педагога ЗДО має велике значення, оскільки реальний досвід конкретного педагога є для нього соціально-значущою цінністю і може служити важливим джерелом пізнання для інших учасників професійних стосунків.

Джерела

1. *Баранова Ю.* Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения.
2. *Белкин А.* Витагенное образование в системе педагогического знания (витагенная концепция личности) Педагогическое образование в России. 2007. № 1. С. 26–32.
3. *Бичева И.* Управление профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации на основе витагенного опыта.
4. *Богомаз І.* Структура управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах закладу дошкільної освіти Вісник студентського наукового товариства [Електронне видання]: збірник наукових праць студентів, магістрантів і аспірантів / за заг. ред. О. В. Мельничука. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя. 2020. Вип. 23. С. 153–156.
5. *Жайтапова А.* Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. Алматы: РИПК СО, 2006. 316 с.
6. *Лазукова О.* Управление профессиональным развитие педагогов как условие развития образовательной организации.

Е. Е. ШАНТЫРЬ
канд. мед. наук, проф., ДИ МАУП

А. А. КРИВОНОС
канд. экон. наук, проф., ДИ МАУП

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДЕТЕРМИНАНТА ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Одним из основополагающих составляющих, формирующим основные ценности и значимости современного гражданского общества безусловно является высшее образование. Учебно-воспитательный процесс в этом отношении сегодня претерпел значительных изменений [3], поднялся на новый, более прогрессивный уровень своего социально-педагогического развития. Вместе тем, по факту он становится все более сложным, неоднозначным, а в ряде случаев, приобретает и проблемный характер в отношениях преподаватель – студент [1, с. 7]. Очевидно, что кризисные явления, рост которых в последнее время наблюдается во всей человеческой цивилизации, так или иначе, сказываются и на системе образования. Причины этого, как указывают многие авторы [2; 4; 8] прежде всего, психологические, которые базируются на инди-

видуальных особенностях личности человека, в данном случае преподавателя и студента.

Задачи эффективного развития современной высшей школы, и в первую очередь негосударственной формы собственности, сегодня заставляют шире взглянуть на профессиональный потенциал преподавателя. В современных условиях развития социума представляется крайне важным перейти к совершенно другим критериям психологического восприятия мира и профессиональной реализации, и в первую очередь это касается, на наш взгляд, преподавательской деятельности. Здесь важно подчеркнуть, что даже самые благие намерения преподавателя, могут стать источником кризисных явлений, если в основе его мировоззрения лежат не правильные, не точные или просто размытые представления о ценностях и самой сути своей профессиональной деятельности. Следовательно, если мы сегодня говорим о необходимости дальнейшего повышения эффективности деятельности негосударственных заведений высшего образования то, в первую очередь, следует позаботиться о дальнейшем развитии новых качеств личности преподавателя высшей школы.

Что же способствует развитию у преподавателя необходимых новых качеств личности? Прежде всего — это его собственное отношение к своей работе. Сегодня важно подчеркнуть, что современный преподаватель должен рассматривать свою деятельность исключительно как источник своего собственного личностного роста и благополучия в самом широком смысле этого слова вне зависимости от своего возраста, а учебная аудитория ему в этом только помогает. Другими словами, чем больше преподаватель будет получать морального и эмоционального удовлетворения от своей работы, тем успешнее будет его деятельность, да и жизнь в целом, и тем гармоничнее будет развиваться вверенная ему студенческая молодежь. Таким образом, главный смысл работы преподавателя, как и любого другого специалиста, заключается только в одном — в его собственном развитии, как личности с целью реализации своего жизненного потенциала наиболее гармонично и в полной мере.

А что понимать под термином личность? Эта понятийная категория нами подробно была рассмотрена и проанализирована в предыдущих работах [5, 6]. Здесь мы лишь подчеркнем, что *Личность* — это человек, как носитель творческого сознания. Решение любой проблемы всегда связано с осознанным выбором (творчеством) нового мировоззрения и приобретением новых личностных качеств. Делая этот выбор, человек и становится личностью, т. е. приобретает психологическую, педагогическую и социальную категорию Личности. Такое определение понятия личности приемлемо, на наш взгляд, для всех школ и направлений практической психологии, а также для других социально-педагогических наук и направлений.

Далее для успешного развития новых необходимых личностных качеств преподавателя, в том числе и в высшей школы, следует определиться в ответе на следующий вопрос: что же понимать в психологии и в других социальных науках под термином проблема личности? Проблема в науке вообще — это концепция о незнании. Под психологическими проблемами наиболее часто понимают, в первую очередь, душевные проблемы, проблемы эмоциональных состояний. Есть и другие подходы, но не вдаваясь в полемику по данному вопросу, мы хотим подчеркнуть, что для психологии и социологии, во всех ее направлениях, интерпретация любого понятия, в первую очередь, должна иметь свою конкретную практическую значимость. Поскольку главной целью психологии является развитие человека, как личности, т. е. приобретение человеком тех качеств, которые у него отсутствуют, то и понятие “проблема” должно включать в себя категорию того, к чему нужно прийти, как к необходимому результату на пути развития требуемых личностных качеств. Следовательно, по нашему глубокому убе-

ждению, под проблемой не следует понимать присутствие какого-то негативного фактора или наличие отрицательного эмоционального состояния. Перечисленные аспекты — это всегда результат проблемы, а не сама проблема.

В практической психологии и педагогики *Проблема* — это всегда то, что отсутствует, а не присутствует, это то, чему надо научиться, выработать в себе, а причина проблемы — это всегда не правильный выбор, ошибочное убеждение, которое, как правило, не лежит на виду, на поверхности, а спрятано глубоко в подсознании. Проблема необходима человеку, чтоб он совершенствовался, она не призвана причинять боль, а если и причиняет, так только для того, чтоб стимулировать, подталкивать индивидуум к личностному росту и развитию всего комплекса его психических процессов: интеллектуальных, эмоциональных, функциональных и духовных.

Таким образом, на основании проведенного анализа источников литературы и ресурсов Интернета, а также выше изложенного материала можно сделать заключение, что дальнейшее развитие личности преподавателя, как психологической основы успешной деятельности заведений высшего образования и, в первую очередь негосударственного сектора, предопределяется, прежде всего, отношением самого преподавателя к своей деятельности, как к источнику собственного личностного роста на базе глубоких профессиональных знаний и современных научных достижений и разработок в области психологии и педагогики. Трудиться для себя во имя других — это и есть путь к совершенству, в том числе и в отношении развития личности преподавателя высшей школы.

Источники

1. *Гура О. І.* Якість професійної підготовки педагогів у вищих навчальних закладах: проблемний аналіз // Ціннісні пріоритети освіти у XXI столітті: орієнтири та напрямки сучасної освіти: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 2–5 жовтня 2005 р., м. Луганськ. Ч. 2. Луганськ: Альма-матер, 2005. С. 6–12.
2. *Коржова Е. Ю.* Психология жизненных ориентаций человека. СПб: РХГА, 2006. 382 с.
3. *Луговий В. І.* Сучасні тенденції розвитку вищої освіти та їх вплив на модернізацію вищої школи України // IV Міжнародна науково-методична конференція “Сучасні тенденції розвитку вищої освіти, трансформація навчального процесу у технологію навчання” (25–26 жовтня 2007 року): Матеріали конференції. К.: Вид-во ДУІКТ, 2007.
4. *Мілютіна К. Л.* Психологія зміни життєвої стратегії особистості: дис. ... д-ра психол. наук / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2013. 360 с.
5. *Шантырь Е. Е.* Интегративная теория личности // Наукові праці МАУП. К., 2016. № 49. С. 174–182.
6. *Шантырь Е. Е.* Унификация понятия личности, как базового термина практической психологии // Психология и соционика межличностных отношений. К., 2015. № 4 (148). С. 50–52.
7. *Черноштан О. Н.* Кризис авторитета педагога в российской системе среднего и высшего образования: монография. Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2016. 98 с.
8. *Юнг К. Г.* Человек. М.: АСТ-Пресс, 2007. 470 с.

В. Н. ПЁХОВ
д-р философ. в отрасли права, проф., Одесский институт ЧАО "ВУЗ "МАУП"

С. В. ПЁХОВА
магистр права, Одесский институт ЧАО "ВУЗ "МАУП"

В. В. ШЕВЧУК
Одесский государственный университет внутренних дел

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

"Ни искусство, ни мудрость не могут быть достигнуты, если им не учится"
Демокрит

Целью данного исследования является рассмотрение сущности развития инновационного образования в условиях боевых действий (с 2014 года) в Луганской и Донецкой областях, аннексии Крыма, пандемии коронавируса: COVID-19 (с конца 2019 года), локдаунов, экономического, экологического, социально-политического, демократического и правового кризиса. Но несмотря на все возникшие трудности новой пагубной социальной реальности нужно думать о развитии науки и образовании, без которых не может быть прогресса в любой области человеческой деятельности и как следствие — развитие державы, и в конечном итоге — национальной безопасности.

Для эффективного решения стоящих перед государством проблем необходимы специалисты-юристы, работающие в любой области народного хозяйства. Успешная подготовка квалифицированных кадров немыслима без непрерывного совершенствования системы образования [1, с. 3].

Инновационная по содержанию и характеру динамика мировых тенденций развития общественных процессов требует от Украины выбора опережающей модели дальнейшего развития и мобилизации общественных ресурсов. Последнее существенно влияет на систему образования в целом и её общеобразовательную составляющую в частности. Инновации становятся тем механизмом, который дает возможность осуществить во всех сферах деятельности процесс опережающего развития и обеспечить присоединение Украины к высокотехнологичным государствам [2, с. 13].

Имеющийся комплекс разноплановых проблем в нашей стране невозможно решить с помощью традиционных методов, поэтому, в процессе опережающего развития на первых рубежах инновационных динамических мировых тенденций должны быть учёные и политики, государственные деятели и специалисты конкретных отраслей науки и техники, которые, взаимодействуя между собой выработают, требуемые временем, социальные инновации.

Понятие "социальная инновация" можно определить, как сознательно организуемое нововведение или новое явление в практике социальной работы, формирующееся на определенном этапе развития общества в соответствии с изменяющимися условиями и имеющее целью эффективные позитивные преобразования в социаль-

ной сфере [2, с. 14]. К социальным инновациям можно отнести такие идеи, концепции и стратегии, которые способны удовлетворить любые социальные потребности — от условий труда, качества образования до развития здравоохранения. Социальные инновации являются весьма разнообразными вследствие многообразия явлений социальной жизни [3, с. 69].

В философском плане социальные инновации рассматриваются как нововведения в социальной практике, способствующие разрешению противоречий, возникающих в условиях неоднородности и нестабильности общества, сосуществования различных аксиологических систем, усиления процессов социальной мобильности, когда многие из традиционных форм и методов обеспечения социальных гарантий оказались несостоятельными [4, с. 48]. В настоящее время в украинском образовании не копируют иностранные технологии и не вводят иностранные педагогические системы [5].

Данное утверждение не соответствует действительности потому, что в вузах нашей Родины ежегодно проводятся Всеукраинские и международные конференции, симпозиумы, научные дискуссии по вопросам развития инновационного образования, передачи передового опыта, обмена студентами для стажировки и, как венец этого процесса — осуществлён переход на Болонскую систему образования, как более эффективную и качественно новую.

Качество образования должно рассматриваться государством как проблема обеспечения национальной безопасности Украины в условиях перехода к стратегии инновационного развития страны — "страна в смартфоне" и формирования в ней информационного общества, основанного на знаниях, умениях, навыках. Развитие инновационного образования в условиях новой социальной реальности доказывает необходимость дальнейшей модернизации структуры и содержания системы образования в целях обеспечения его адекватности требованиям времени. Для достижения такого образования возникает особая потребность повышения качества, прежде всего, педагогического образования на основе новых подходов к изучению фундаментальных основ информатики, актуальность которых не вызывает каких-либо сомнений.

Для того, чтобы процесс формирования целостных знаний проходил на высоком научно-теоретическом и методическом уровнях, преподаватель должен постоянно совершенствовать свою эрудицию и отвечать основным дидактическим требованиям, предъявляемым к нему как к лектору-воспитателю-педагогу [1, с. 3].

Чтобы формировать новое мировоззрение студентов, новую философию жизни инновационного образования в условиях новых реалий, необходимо становление педагогического (образовательного кластера) в инновационной образовательной сфере. Преподаватель должен постоянно совершенствовать, расширять, углублять новые знания, а главное — уметь чётко, конкретно и грамотно передать их обучаемым.

Создание собственного педагогического опыта на основе интеграции, традиций и инноваций — перспективный путь развития украинского образования в XXI веке [5]. Стандарты высшего образования, разработанные за период с 2016 до 2020 г., являются стандартами нового поколения, отвечающих требованиям Болонского процесса и базируются на компетентностном подходе. Они не устанавливают перечни нормативных дисциплин (как это было в предыдущих стандартах), что важно для укрепления академической автономии университетов. Благодаря этому создаются предпосылки для широкого разнообразия образовательных программ. Ожидается, что такие стандарты будут ориентировать преподавателей и студентов на конкретные результаты, оставляя им достаточно самостоятельности в определении путей их достижения [6].

Министерство образования и науки Украины определило, что обновление стандартов высшего образования предусматривает новая редакция Закона "О высшем образовании" [7], в частности 17 августа 2020 был утвержден Стандарт Образовательной программы "Право" для магистерского уровня, который вступает в действие в 2020–2021 учебном году [8]. Опыт подготовки новых стандартов высшего образования показал наличие различных проблем, которые должны быть осмыслены, и на решение которых следует последовательно направить усилия ученых, студентов и работодателей [9, с. 95].

К. Д. Ушинский в своей работе "Человек как предмет воспитания" активность рассматривал как мыслительную способность, присущую человеку от природы [10, с. 9]. Однако для того, чтобы эта способность нашла практическое применение, необходимо естественное стремление курсанта (слушателя) к познавательной деятельности, которое следует направлять на активное и сознательное восприятие сообщаемых знаний [1, с. 3].

Главное — это необходимость использования знания в практической деятельности, исходя из принципа: "Наука не ради науки, а во имя практики"; Не было бы счастья, несчастье помогло. В период мировой пандемии "COVID-19", и в связи с этим — вынужденной изоляции, многие недостатки учебно-воспитательного процесса проявились в связи с чем пришлось оперативно решать вопросы online обучения, используя SKAIP, ZOOM и так называемое дистанционное образование, которое как раз и приводит к индивидуализации учебного процесса, научного творчества студента, ответственности за самообучение, и в конечном итоге — к формированию саморазвития личности, профессиональному мышлению, интерактивности и интеграции знаний в практику, используя новое направление образования — дуалистическое (50 % / 50 %), девиз которого: "Работая — учись! Выучил — закрепи на практике!" Вот это и есть пример современной научно-практической компетентности. За этим будущее, которое начинается уже сегодня [11, с. 91].

Установлено, что социальные инновации могут внедряться как целенаправленно во всех секторах экономики, так и возникать спонтанно. В условиях кризиса и постепенного перехода к новому технологическому укладу социальные инновации играют важную роль [4, с. 48].

В настоящее время активно используется интеграция образования, которая подразумевает внедрение принципов интегрирования во все компоненты воспитательно-образовательного процесса, что обеспечивает не только его целостность, но и системность. Плюс к этому — развитие интерактивных моделей (Интерактивный ("Inter" — это взаимный, "act" — действовать) означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо) инновационного образования в условиях новой социальной реальности (online обучения), особенно инновационных технологий в образовательном процессе (skaip, zoom). Научно-технические преобразования в системе образования ускоряют подготовку специалистов высокого качества, что крайне необходимо для поднятия нашей экономики, а значит и уровня жизни обнищавшего народа.

События, происходящие в мире связанные с коронавирусом и другими политическими обстоятельствами с Россией, Китаем, США и др. странами по отношению к Украине, дают нам чёткий сигнал усиления инноваций не только в образовательной сфере, но и во всех жизненно важных стратегических направлениях развития государства, что позволит нам с наименьшими потерями и издержками выйти из глубокого, затяжного кризиса.

Источники

1. *Пёхов В. Н.* Особенности организации управления и процесса формирования целостных знаний у курсантов (слушателей) вузов системы МВД Украины. О.: ОИВД, 1997. 20 с.
2. *Даниленко Л. І.* Теорія і практика управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх закладах // Практика управління закладом освіти. 2006. № 1. С. 13–18.
3. *Губская Н. В., Стрелина Е. Н.* Социальные инновации в условиях экономического кризиса. С. 69–73. URL:https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/download/901/918
4. *Чижова Е. Н., Стрекозова Л. В.* Социальные инновации с позиций системного подхода // Образование, наука, промышленность: взгляд в будущее. 2008. С. 48–50.
5. *Бушуева И. В., Гетало О. В.* Использование инновационных технологий при моделировании государственного управления образованием. URL: http://www.fa.ru/fil/kursk/science/Documents/nm/сборник%20методический%20%2015%20год.pdf
6. Затверджені стандарти вищої освіти. Сайт МОН України. URL: https://mon.rada.gov.ua/ua/ osvita/ vicha-osvita/naukovo-metodicha-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-urrayini/ zatverdzheni-standarti-vishoi-osviti
7. Про вищу освіту: Закон України від 28 грудня 2014 року. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/T141556?an=1
8. Щодо організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 2020-2021 навчальному році. Лист МОН № 1/9-445 від 17.08.20 року. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/proftech/75826/
9. *Пьохов В. М., Шевчук В. В.* Оновлення стандартів вищої освіти в Україні: важливий елемент ефективного розвитку держави // Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: Зб. наук. праць за матеріалами XVI Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада 2020 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Інститут проблем ринку та ек.-екол. досліджень НАН України. Одеса: Лерадрук, 2020. С. 94–101.
10. *Ушинский К. Д.* Человек как предмет воспитания. Сбор. соч. в 11 т. Т. 3, М., 1948. 363 с.
11. *Пьохов В. М., Пьохова С. В.* Вирішення проблемних питань стратегії і тактики реалізації Освітньої програми "Право" для магістрів (російською) // Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: Зб. наук. праць за матеріалами XVI Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада 2020 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Інститут проблем ринку та ек.-екол. досліджень НАН України. Одеса: Лерадрук, 2020. С. 88–93.

Т. О. КОСТЮК

д-р наук з держ. упр., доц., ННІМВСН, МАУП

РОЗБУДОВА ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ: ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПУБЛІЧНОГО ТА ІНСТИТУЦІЙНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Наслідки Covid-19 у соціальній, економічній, політичній, культурній та академічній сферах в усіх країнах світу вражаючі та дуже серйозні: від припинення стаціонарної форми роботи закладів освіти, закриття кордонів та сполучення між державами, відкладенням регіональних та національних виборів до високої статистики смерт-

ності. Варто зазначити, що рік пандемії консолідував не лише органи державного управління та адміністрування в кожній країні, а й створив підстави для негайного перегляду механізмів міждержавного співробітництва, просування інтеграційних ідей, функціонування та наділення повноваженнями міжнародних наднаціональних органів. Фокус уваги цього допису зосереджено на основних викликах та можливостях, які створила ця пандемія у сфері вищої освіти України, та необхідних кроках з боку інституційного менеджменту та публічного адміністрування.

Пандемія наклала відбиток на характер роботи практично кожної установи у світі. Однак вплив на країни, що розвиваються, був відчутніший, адже існуюча в них нестабільна економічна ситуація, яка ще більше погіршилась за останній рік, обумовила потребу перерозподілу державних субвенцій на більш нагальні потреби та сектори, такі як сільське господарство та охорона здоров'я, програми продовольчої безпеки та забезпечення права на освіту, звісно, за рахунок інших секторів державного управління, наприклад, галузі науки та досліджень, відклавши або скасувавши багато дослідницьких проєктів та реформ окрім тих, що стосуються розробок медичних препаратів, вакцин тощо, тому деякі університети переорієнтували наукові дослідження на потреби медичної галузі, надто — на винайдення ліків від вірусу, переслідуючи наукову та економічну мету одночасну.

Нова соціальна реальність змусила очільників університетів та органів виконавчої влади, що опікуються питаннями, пов'язаними з функціонуванням національної системи вищої освіти, встановити за пріоритет, активізувати та удосконалювати розвиток викладання та навчання через Інтернет, а на регіональному та міжконтинентальному рівнях — спільно виробити прогресивні підходи до глибшого розуміння та подолання наслідків пандемії.

Беручи до уваги нові соціальні обставини та прогнози на найближче майбутнє, вивчивши основні гострі моменти та проблеми в галузі університетської освіти, убачаємо актуальним представити реалії і перспективи їх подолання в Україні та запропонувати необхідні кроки з переформатування зусиль органів державного управління.

Доступ до освіти.

Вища освіта в Україні відзначилась значним прогресом та неабиякими перспективами розвитку за останнє десятиліття (зокрема, реальне, а не декларативне зближення з ЄС, активна позиція в ЄПВО та розвиток інтернаціоналізації вищої освіти, перегляд стандартів освіти та забезпечення якості вищої освіти, уніфікація рівнів освіти та критеріїв оцінювання тощо), право на здобуття освіти гарантоване кожному громадянину Конституцією України, доступ до освіти станом на березень 2020 р. забезпечено повністю. Проте пандемія змінила пріоритети: те, що стрімко розвивалось та чому приділялась підвищена увага — інтернаціоналізація вищої освіти — поступилась місцем розвитку освітніх онлайн платформ, Інтернет-навчання, дистанційної освіти. До того ж, чітко сформувався запит органам державного управління України унормувати та законодавчо закріпити інформальну та неформальну форми освіти, як таких видів освітніх послуг, які можна споживати в умовах суворих обмежень та/ чи зупинки формальної очної освітньої практики. Крім того, важливим завданням, встановленим пандемією для вітчизняного державного управління, стало саме забезпечення доступу до вищої освіти, адже станом на початок локдауну Інтернет покриття охоплювало не всю Україну, і донині є на мапі України містечка та села, де немає ні мобільної телефонії, ні мережевих послуг.

Великих збитків зазнали і приватні ЗВО, які отримують дохід виключно від студентів за надані освітні послуги і не є дотаційними установами. Зниження загальної

платоспроможності призведе до перегляду статей витрат українців, і питання отримання освіти за кошти держави чи за власний кошт вирішиться не на користь останнього. Проте приватні провайдери освітніх послуг так само спряють візуалізації вітчизняного сегменту на світовому ринку освітніх послуг, відіграють важливу роль у розширенні доступу до вищої освіти, задоволенні критичних потреб певних верств суспільства, а також у виробництві кваліфікованої робочої сили. Отже, забезпечення виживання цих установ шляхом сприятливої державної політики з активною нормативно-правовою базою є обов'язковим.

Дослідження.

Відомо, що вища освіта в Україні хронічно залежить від зарубіжних ресурсів, особливо в тому, що стосується розвитку досліджень та наукових шкіл. Безпосередній ефект пандемії стане відчутним, коли ресурси донорів скоротяться через їхні власні економічні проблеми. Така ситуація повинна стимулювати національні органи завчасно створити сприятливі умови, законодавство та фонди для того, щоб розвиток науки та досліджень був більш незалежним від зовнішнього фінансування.

Найвідчутніше за період пандемії незадовільний стан розвитку вітчизняної науки довелося спостерігати у сфері медичних досліджень та розвитку медичної галузі загалом. Багато політичних та економічних еліт, які часто є споживачами послуг закордонних медичних установ в рамках медичного туризму, чи не вперше зіткнулись з реаліями вітчизняної охорони здоров'я, які самі ж і створили своєю діяльністю чи, радше, бездіяльністю. Хотілося б вірити, що закриття кордонів та обмеження транскордонних подорожей для всіх, незалежно від соціального, політичного чи економічного статусу, створить нові перспективи у створенні ефективних та прогресивних науково-дослідних та лікувальних медичних інституцій вдома.

Таким чином, пандемія Covid-19 може виявитись не стільки негативним періодом, скільки позитивним стимулом змінювати підходи, парадигми та механізми розвитку секторів державного управління, непереборною силою для створення та/або об'єднання кількох ЗВО у потужні осередки освіти, заснованої на дослідженнях, формування нових підходів до досліджень, їхнього експортного потенціалу, інтернаціоналізації вищої освіти та трансферу знань та досліджень.

Спосіб постачання освітніх послуг.

Звісно, першочергово йдеться про покращення та розширення доступу до вищої освіти за допомогою дистанційних ресурсів, онлайн платформ та віртуальних програм та їх технічного забезпечення.

Що стосується технічного боку постачання освітніх послуг в умовах нової соціальної реальності, то здебільшого на заваді стають, як зазначалось, недостатня географія покриття телекомунікаційних можливостей, перебої у поставці сигналу, ненадійні електромережі, висока вартість обладнання та програмного забезпечення. Крім того, серйозною проблемою є брак кваліфікованих спеціалістів, які мають досвід створення та викладання онлайн курсів. І це формує завдання водночас і для інституційної, і для загальнодержавної стратегії розвитку.

Інтелектуальна еліта.

Найбільшою проблемою, пов'язаною з розвитком вищої освіти та досліджень та особливо їх інтернаціоналізацією в останні десятиліття, справедливо називали проблему "відтоку мізків". На наше переконання, очевидним є те, що ця тенденція є загрозливою для держави і, з-поміж іншого, викликана незадовільною державною політикою щодо підтримки молоді, інтелектуальної, культурної та спортивної еліти України, а освітні можливості мобільності є лише інструментом задоволення потреби у кращому соціальному захисті й підтримці цієї еліти. Наразі, за рік пандемії

та призупинення активних транскордонних обмінів, риторику було змінено, дедалі більше послуговуючись терміном "циркуляція мізків", оскільки академічні контакти є переважно дистанційними. Це слушна нагода для держави переглянути підхід до підтримки та стимулювання науковців, діячів культури та спорту, формування нової стратегії утримання "мізків" в державі, а також задіяти потенціал інтелектуальної діаспори на користь України. В умовах вже доволі налагодженого й активного он-лайн коворкінгу мігранти з числа науковців можуть бути широко залучені до вирішення проблем нових соціальних реалій країни походження через інтерактивні заходи (міжнародні конференції, семінари, науково-практичні вебінари, спільні публікацій, дослідження, віртуального екзаменування viva voce та ін.), що стає більш ймовірним за відсутності потреби долати відстані між державами.

Таким чином, усвідомлюючи, що світ вже ніколи не буде таким, як раніше та вживаючи заходи з адаптації до нової соціальної реальності та, надто, "на випередження" появи нових соціальних дестабілізуючих факторів, система органів публічного адміністрування неодмінно повинна переформатувати підхід до темпу впроваджуваних реформ, змінити пріоритетність завдань та сформувати необхідний кадровий потенціал для оперативного та ефективного долання наслідків пандемії, реагування на нові соціальні виклики та формування так би мовити "суспільного імунітету" до викликів доби. Запорукою останнього може бути лише стабільний соціальний захист та дієві державні програми підтримки та забезпечення. Справедливо стверджувати, що високу цінність в усі часи, а особливо в період складних суспільних викликів, становлять людські ресурси: відповідний і відповідальний кадровий ресурс органів державного управління є гарантом відносно легкого подолання державою різного роду суспільно-політичних та соціальних криз, а інтелектуальна еліта забезпечить ефективні та прогресивні розробки та винаходи для подолання наслідків таких криз та попередження деструктивного впливу наступних. То ж акцентуємо, що вища освіта є саме тією ланкою, яка поєднує завдання органів управління та можливостей соціуму, забезпечуючи кадровий потенціал держави у різних сферах, а відтак будь-яка видозмінена соціальна реальність не повинна гальмувати її розвиток, натомість шляхом розробки відповідних державних стратегій сприяти прогресивному розвитку. Це в однаковій мірі стосується сфери формальної, неформальної та інформальної освіти.

Л. Г. КВАСНІЙ

канд. екон. наук, доц., Дрогобицький державний педагогічний ун-т ім. Івана Франка

Б. В. ПЕТРИНА

студент групи МП-107Б, Дрогобицький державний педагогічний ун-т ім. Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТИ В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ

Актуальність теми зумовлена впровадженням інноваційних технологій в організацію освітнього процесу у зв'язку із поширенням коронавірусу COVID-19. Донині поняття "дистанційна освіта" та "дистанційне навчання" вживалося тоді, коли хотіли

розширити можливості і надати освітні послуги усім бажаючим, модернізувати систему освіти, створити умови для особистісного розвитку особистості, підвищення якості і конкурентоспроможності освіти та ін. На сучасному етапі ці поняття дають єдину можливість здобути освіту.

В умовах пандемії коронавірусу COVID-19 та обмежених карантинних заходів поширеним варіантом набуття знань та організації навчального процесу у всіх закладах освіти виступає дистанційне навчання, тобто сукупність технологій, які забезпечують учнів та студентів основною частиною освітніх матеріалів, а інтерактивна взаємодія учнів та вчителів, студентів та викладачів в процесі навчання забезпечують широкі можливості самостійної роботи з освітніми матеріалами в процесі вивчення тієї чи іншої дисципліни.

Дистанційне навчання передбачає взаємодію 4 типів учасників: учень / студент, репетитор (репетитор, інструктор, вчитель, викладач), організатор (плани та координатори освітньої діяльності) та адміністратор (забезпечує стабільну роботу системи, вирішує технічні проблеми, моніторить статистику системи). Вимушений перехід на дистанційне навчання з 12 березня 2020 року вимагає перегляду та модифікації методологічних категорій: педагогічна теорія, педагогічна концепція, педагогічна ідея, педагогічна закономірність та педагогічні принципи. Ситуація з тривалістю карантинних обмежень зумовила активізацію самостійного навчання студентів, коли взаємодія між учителем і учнем чи студентом і викладачем відбувається віртуально за допомогою системи Інтернет. Поширення COVID-19 викликало нагальну необхідність дослідження і вивчення можливостей дистанційного навчання та інноваційних освітніх технологій з метою їх запровадження в навчальний процес.

Практика показує, що навчання під час карантину ще з весни 2020 року було доволі напруженим для всіх учасників освітнього процесу: як вчителів і викладачів, так і для школярів, батьків та студентів. Через відсутність або недостатній досвід проведення дистанційного навчання та неоднозначну реакцію з боку уряду виникло багато проблем в навчанні та освіті загалом. За даними онлайн-опитувань щодо ведення дистанційного навчання в закладах загальної середньої освіти, проведених Державною службою якості освіти (ДСЯО) та освітнім омбудсменом вважаємо за доцільне наголосити на тому, що хоч ці опитування проводилися ще весною 2020 року, тобто в період жорсткого карантину, коли всі заклади були на дистанційному навчанні, більшість з проблем і досі є актуальними та практично невирішеними.

На жаль, в Україні наразі ще бракує практичних та методичних рекомендації щодо ефективної організації занять в умовах дистанційного навчання, а також інструментів, за допомогою яких викладачі мали б змогу обмінюватися набутим позитивним досвідом одні з одними. У дослідженні І. Блощинського зазначено, що поняття "дистанційне навчання" має не менше 30 термінів-елементів [1]. Серед наведених прикладів знаходимо і вживання ДН в ототожненні з ДО: "дистанційна освіта (distance/distant education)" [1].

Дистанційне навчання розуміють також як: "технологію" [2]; "форму освіти", "цілеспрямований інтерактивний асинхронний процес", "комплекс освітніх послуг", "організацію освітнього процесу", "сукупність інформаційних технологій", "сходинку заочного навчання", "універсальну гуманітарну форму навчання", "електронний варіант очного або заочного навчання" [3]. На сайті МОН дистанційну освіту охарактеризовано як: "можливість навчатися та отримувати необхідні знання віддалено від навчального закладу в будь який зручний час" [4].

З 12 березня 2020 року традиційна освіта стала неможливою у зв'язку із поширенням коронавірусу COVID-19. Тому Кабінет Міністрів України видав Постанову

№ 211 від 11.03.2020 р. “Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19”, Міністерство освіти і науки України розробило ряд нормативних документів з метою організації освітнього процесу під час карантину, а саме: наказ № 392 від 12.03.20 р. “Про забезпечення виконання профілактичних і протиепідемічних заходів” [5].

Керуючись вищезазначеними нормативно-правовими документами, університети України почали здійснювати навчання в дистанційному режимі, зокрема з використанням платформи Moodle, Google Class, месенжер Viber, електронну пошту, телефонний зв’язок чи в режимі Zoom.

Незважаючи на те, що ми щодня користуємося різноманітними гаджетами, швидко обмінюємося потрібною інформацією, змінюємо провайдера або мобільного оператора з метою отримання високошвидкісного Інтернету, сучасні здобувачі освіти та багато педагогічних працівників виявилися не готовими до впровадження єдиної активної технології дистанційного навчання. З’ясувалося, що недостатньо мати цілодобовий доступ до дистанційних навчальних дисциплін та інші переваги такого навчання, які, безперечно, присутні. Необхідною є емоційна взаємодія з викладачем, консультації та роз’яснення виконання завдань, навички планування й організації освітньої діяльності, самоосвіти, таймінгу та ін.

Отже, дистанційне навчання є актуальною освітньою технологією XXI ст. Дистанційне навчання має ряд переваг та недоліків, перелік яких або поновлюється, або принципово змінюється. Змінюються і ролі здобувача освітнього процесу та педагогічного працівника. На нашу думку, після закінчення карантину у зв’язку із поширенням коронавірусу COVID-19 різні форми організаційні форми дистанційного навчання необхідно буде підтримувати, втілювати та розвивати.

Джерела

1. *Блощинський І.* Сутність та зміст поняття “дистанційне навчання” в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі [Електронний ресурс] // Вісник Нац. академ. Держ. прикордон. служби України. 2015. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2015_3_4
2. *Павленко О.* Використання дистанційного навчання в вищих навчальних закладах [Електронний ресурс] // URL: https://novyn.kpi.ua/2007-3-2/16_Pavlenko.pdf
3. *Красний С. І.* Відкрита освіта і дистанційне навчання: методичні рекомендації для самостійної роботи слухачів курсів підвищення кваліфікації [Електронний ресурс]. URL: http://www.dut.edu.ua – uploads
4. *Антонченко М.* Організація дистанційного навчання педагогів. Відкрита та дистанційна освіта : від теорії до практики // Зб. матеріалів. III Всеукр. електронної наук.-практ. конф. Київ: ДВНЗ “Ун-т менеджменту освіти” НАПН України, 2018.
5. *Корольчук М.* Дистанційне навчання: за і проти [Електронний ресурс] URL: https://learning.ua/blog/201810/dystantsiine-navchannia-za-i-proty

NADIIA LEBIEDIEVA
PhD in cultural studies of the International Open University, Professor of philosophy of the International Personnel Academy senior lecturer of a foreign language at the Department of Hotel and Restaurant Business and foreign languages,
Kherson State Agrarian and Economic University, Kherson

SOME ASPECTS OF INTERCULTURAL COMPETENCE IMPLEMENTATION IN THE CONTEXT OF LANGUAGE EDUCATION

Youth policy is implemented in society in all spheres of youth life, both in its interests and in the interests of youth policy actors. Youth policy is a complex phenomenon that is the result of practical, scientific-theoretical, ideological and other activities of social institutions in relation to youth [2]. It is also known that cinematography in the modern world is not only an art, but also some means of teaching and upbringing [1]. So, let's consider some aspects of intercultural competence implementation in the context of language education.

Given the increasing globalization and communication technology, there are productive discussions about changes and challenges in modern language education. Mastering a foreign language, in particular a narrow branch purpose, professional communication remains relevant in the educational space of Ukrainian scientific discourse. However, interest in studying the culture of the "Other" and doubts about the ideological prospects caused by the media and rapid communication also contribute to the growing interest in this field. This means that now there is also a place for micro hybrid contexts of language classes to support linguistic and intercultural competence" [3, *279*].

According to foreign scholars, there is an inevitable need to turn classes into a cultural and interactive context. Rethinking how we prepare students for communication in a globalized and culturally pluralistic world occurs not only among domestic educators. According to American scholars, "intercultural competence is at the intersection of views, knowledge and skills, and the ability to interact with other people and understand other points of view of the world, to mediate between different perspectives and understand the difference between their own and others' assessments" [3, *279*].

Youth policy in the context of the development of modern society promotes intercultural communication, which is impossible to imagine without teaching and learning English at a professional, institutional and personal level. Intercultural awareness also encourages learning and communicating with others through the means of distance communication. Another pedagogically effective method of acquiring communication skills by students is watching a film in English. It also attracts students' attention because it allows them to focus on aspects of language and culture that haven't always been provided in the classroom due to time and curriculum requirements. Thus, the experience of foreign tutors who consolidated the screening of films in a foreign language, in particular Arabic, as an independent work of students in the curriculum had a positive result.

In the Ukrainian reality, running a science club has as its content the viewing of English-language youth series, followed by a discussion in a foreign language. The student can, by expressing his personal opinion, improve his communication skills of free communication.

An experiment conducted by American scientists in groups of students studying Arabic showed a positive result not only in terms of improving speech competence, but also in the context of intercultural communication, as the films creatively introduced students to the Middle East and helped them reflect on linguistic and cultural issues, which they met in class without having to visit the Middle East personally. Some students enjoyed different dialects and pronunciations while others were interested in "clothing styles", "interaction", "wedding custom" and "food". The films ranged from politics and family life to comedy and romance, among others, depicting different Arab countries and different faiths" [3, *287*].

The following experience of foreign colleagues can be recommended for the scientific circle "Foreign Language in Intercultural Communication". After watching the film, invite students to submit written reflections on a given topic in order to obtain feedback that will help them analyze the cultural aspects and prejudices of criticism. "The aim of this activity is to try to understand the native point of view on topics related to social class, politics, religion, gender roles, and the ideology of media representation in comparison with their own culture. Teacher feedback should be expressed in a way that is not correctness of students' analysis, but rather about a dialogic meeting with voices, which significantly emphasize the tools of analysis for the construction and deconstruction of their interpretations" [3, *287*].

The idea of such work of teachers and students is interesting and goes beyond the search for commonalities between cultures and peoples, to observe, to gain a critical understanding of cultures and languages. Considering cinematography as part of the youth policy, it is important to encourage innovative marketing, education and information programs, as well as constructive audience demographics, and the use of technology for future audience development. The pursuit of effective strategic leadership is an ongoing strategic awareness and entrepreneurial focus on cinematic demands in all three areas (international, national, organizational) in the cultural policy system. Promoting a sustainable mixed funding system is the ability to maximize the earnings and generate revenue in every representative context. The educational policy is interesting as an experience of training special civil servants [1].

The introduction of intercultural competence in the educational models of learning a foreign language of narrow practical skills allows students to perform functional tasks to mediate language and cultural learning outside the context of classrooms.

References

1. *Лебедєва Н. А.* Формування механізмів державного управління протекціоністською політикою держави у сфері кінематографії : монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 220 с. https://oldiplus.ua/publichnoe-upravlenie-i-administrirovanie/formuvannya-mehanizmiv-derzhavnogo-upravlinnya-protekcionistskoyu-politykoyu-derzhavy-u-sferi-kinematografiyi/
2. Молодіжна політика [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.vmr.gov.ua/Branches/Lists/YouthPolicy/Default.aspx (дата звернення: 12.12.2019).
3. *Wang, C., & Winstead, L.* (Eds.). (2016). Handbook of Research on Foreign Language Education in the Digital Age. IGI Global. http://doi:10.4018/978-1-5225-0177-0

T. KOSTIUK
Dr.in public administration, associate professor

OLHA VYHOVSKA
Ph.D. in political science

IRYNA MANKOVSKA
research fellow

INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION IN SCOPE OF NEW SOCIAL REALITIES: THE REASONS TO RETHINK

Most researchers of the internationalization of higher education (IHE) and all related processes use in scientific discourse J. Knight's vision that "Internationalisation of higher education is the process of integrating an international/ intercultural dimension into the teaching, research and service functions of the institution" [1, p. 2]. The IHE process is long enough and not measured by decades: it began in the XII-XIII centuries, and it has been actively developed since late 1980s.

However, due to the COVID-19 pandemic announced in early March 2020, the world has undergone radical change of form and revision of institutional approaches and government policies for monitoring and regulating the main IHE processes. It should be noted that the IHE concept itself has not undergone doctrinal changes, its vision and mission have not been reviewed by international educational organizations, national government agencies, educational service providers or other stakeholders. The reason for drawing attention to this issue is the unprecedented nature of the modern world agenda, when most countries almost simultaneously closed borders for international traffic, all organizations and institutions stopped working except of strategic ones and public transportation, in many countries they imposed restrictions on free movement, which made the majority of national citizens to return to their countries. Therefore, all planned trips to fulfill academic mobility of students, teachers and staff were postponed or canceled, internationalization at home got also impossible due to the ban on direct contact in campus and any extracurricular activities, and the use of the term "forced internationalization" is inappropriate.

It is in such an unprecedented situation, when the years-old practices and aspirations of state policies and international organizations to remove barriers to free movement of goods, money and services across borders for the first time faced the complete closure of markets, borders and stop of any cross-border operations and processes, as well IHE for the first time turned out to be unregulated despite the significant theoretic background and differentiation of international and state policies for the normalization of its certain aspects.

That is, the nature of IHE processes under new social reality is not a set of tasks for public administration systems around the world, but a new challenge for scientists, researchers and universities, because they got the task to rethink internationalization .

An important task for a new IHE definition is to substantiate its compliance with the ideological and theoretical content of the internationalization concept, and it is necessary to prove that the immobile nature of the international dimension of higher education category containing the word "internationalization" reflects the inner purport.

Resorting to the structural and functional analysis of the components of IVO and taking into account the main types of implementation of this process it gets clear that inactive cross border activity can't help with carrying out IHE in it's the most active part — academic mobility, funded by most international cooperation programs, educational international organizations and foundations and which, among other, is an effective tool to attract promising foreign specialists to work in the state. The same situation is observed in the field of implementation of "internationalization at home". The world community must reconsider either the thesaurus of the IHE aspects, or these IHE forms will gradually change or disappear in the context of IHE paradigmatic changes.

At the same time, other IHE components were easily adapted to the circumstances of the day: distance learning, grant writing, implementation of existing international projects and twin degree programs — everything that can be effectively made online, at least temporarily.

Returning to the issue of the dominant value of academic mobility for successful internationalization, it's necessary to emphasize that the IHE mission is not only to intensify international contacts in the field of education and science, but to obtain a long-lasting effect from these contacts. Indeed, referring to the vision and theoretical and methodological basis of IHE concept, we would like to state that the main purpose of cross-border cooperation is the integration of intercultural dimension in teaching, research and service to society, carried out by higher education (according to J. Knight).

So far, with the suspension of the full-time study process and work with foreign students, universities demonstrated the dominance of social values and social responsibility in their mission and true autonomy from government. Taking into account the slowing pace of all processes in the world, their unprecedented and indirect attitude to higher education field, PA authorities didn't develop a roadmap for universities, international organizations and international educational associations are currently monitoring and advising, collecting statistics for further processing and developing mechanisms for regulating the international component of education policy and advice on the management of IHE processes at the state level. Nevertheless, educational and cultural institutions, through prudent humanistic policies, have consciously and sufficiently ensured the sustainable IHE development:

- the vast majority of universities have provided free access to their educational resources by posting them on online platforms (e.g., Cambridge University, https://www.cambridge.org/core/what-we-publish/textbooks#);
- museums, theaters, permanent art exhibitions and similar cultural establishments made it possible to visit these objects online with a tour program and free access to the archive of productions, performances, films and events (via Google Arts and Culture, or directly from the service provider, for example, the best productions of the British National Theater, https://www.nationaltheatre.org.uk/, the American Metropolitan Opera, https://operawire.com/metropolitan-opera-to-offer-up-nightly-met-opera-streams/?fbclid=IwAR2vFUbt8yuhVpw3-sn0ajzxwhK2u-WJUrjW6sHAtXdHZuCN6Bc1nX0KtTEs, Vienna Opera (Austria), http://www.staatsoperlive.com/?fbclid=IwAR1ButlnzLCCqdQTmII3cQVMILxuc1q4bkKiOtBGEdIMsPD-uq27_VoGUHs, or a selection of films from the Delegation of German Goethe Institute in Ukraine, goethe.de/ins /ua/uk/kul/mag/21498873.html);
- it got possible to go to online tours to any city in the world due to Google resources (Google Earth);
- leaders of educational programs for learning ESL — universities in the UK, USA and Canada, as well as specialized educational organizations, such as the British

Council (online training for the IELTS exam, https://www.britishcouncil.al/en/exam/ielts/prepare/online-materials?fbclid=IwAR2t_QanSCkgxbn2aIHy-vCwUWMKOGF1IBpESqFS_N160mn9wEun4Nxsgfig, completely free online courses and confirmed by international certificates: https://opportunitiescorners.info/british-council-free-online-courses-2020/?fbclid=IwAR2yJWMZx_w6R-R61HKxsYgXwX_Kd8m1LDHBRGJ48Wtuje9es88hzCqMedA4) provided an opportunity to the Internet users from all over the world to study these courses for free and use both course materials and outstanding library collections (for example, UNESCO has created access to the World Digital Library, https://wdl.org/en#QuarantineLife#StaySafe#COVID19).

Free access to the resources which form the basis of economic development and stability of universities demonstrates the social responsibility of HEIs, the humanism and student-centered institutional policy. Taken together, these measures ensure the implementation of the main IHE functions: the development of multiculturalism and foreign languages mastering, promoting communication skills through learning and online chats, the possibility of distance learning in the foreign language environment and by different educational methods, improvement of academic writing skills via studying of opened the world's leading research institutions' libraries' archives. That is, even under conditions of temporary IHE "immobilization", the process is characterized by the dynamics and invariability of IHE objectives, even "at home".

Thus, based on the practical significance and theoretical necessity, as well as the proven relevance of the modern nature of international relations in higher education to traditional internationalization intentions, we propose to call today's IHE character "e-internationalization" due to purely electronic methods of implementation and online realization.

The international community strives for perfection and, taking into account the requirements of the day, is constantly changing and expanding the paradigm of cross border interactions. As it was proved in this paper, due to the inability of the academic mobility to ensure the implementation of its functions there began to occur fragmentation of the scope and functional load, stimulating IHE rethinking. Here we have proposed the term "e-internationalization", which, of course, needs to be approved and recognized by the world scientific community.

References

1. *Knight, J.* (2008). Updated definition of internationalization // International higher education, 2–3.

І. В. ІВАНОВА
канд. екон. наук, доц., ННІНО НАУ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМПЕТЕНЦІЇ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Наділення окремим змістом таких понять, як "компетенція" і "компетентність" не вирішило остаточно проблеми термінологічного плюралізму. Уникаючи дискусії щодо термінології, ми скористаємось переважно чіткими легітимними формулюваннями.

В юридичній енциклопедії [1, с. 240] компетенція визначається як сукупність юридично установлених повноважень, прав і обов'язків конкретного органа чи посадової особи; визначає його місце в системі державних органів (органів місцевого самоврядування). Компетенція — коло проблем, сфера діяльності, сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи. Компетенція — це те, що людина, яка працює за певною спеціальністю, повинна уміти робити.

Пункт 13 статті 1 закону України "Про вищу освіту" [2]: компетентність — здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей.

З точки зору діяльнісного підходу поняття "компетенція" і "компетентність" слід інтерпретувати таким чином:

1. Компетенція — формально виділена відокремлена частина (елемент, компонент) діяльності (і повноваження), що відображує необхідні стандарти поведінки.

2. Компетентність — абсолютна здатність виконати визначену діяльність для одержання необхідних результатів із заданим рівнем якості. Складається з багатьох особистісних параметрів (мотивів, здібностей, особливостей характеру і т. д.), але всі ці параметри можна виявити й оцінити за тим, як поводиться працівник. Компетентність описує поведінку людей, що спостерігається тоді, коли ефективно діючі виконавці виявляють особисті мотиви, риси характеру і здатності в процесі вирішення завдань, що ведуть до досягнення потрібних результатів праці.

На нашу думку, компетентність є необхідною властивістю, що виражається в здатності, компетенція є достатньою властивістю, що віддзеркалюється в можливості. Професійна компетенція — ідеальна, нормативна, моделює діяльність працівника (процес) й у певному сенсі обслуговує термін "професійна компетентність", точніше, описує його значеннєве наповнення. Професійна компетентність — реальна, моделює особистість працівника (результат), наявна "тут і зараз".

Компетенція і компетентність пов'язані посередництвом професійної діяльності [3, с. 268–273] через відповідність працівника робочому місцю і є ланками зв'язку індивіда й організації. Якщо розуміти компетентність як комплекс знань, умінь, навичок і властивостей особистості, що сприяють вирішенню відносно самостійного організаційного завдання, яке є основним фактором, що поєднує зазначені складові в єдине ціле, то це завдання — компетенція працівника. Саме компетенція трансформує наявні знання, уміння, навички, мотиви, особистісні властивості тощо, адаптуючи їх до конкретного предмета і умов діяльності, і робить їх нерозривно пов'язаними з професійними діями.

Результатом розуміння такого взаємозв'язку стають, як мінімум, три можливих комбінації:

1. Повний незбіг. Некомпетентний працівник. Компетентність перебуває поза його компетенцією (вміє робити те, що не треба, не вміє робити те, що треба).

2. Частковий перетин. Не зовсім компетентний працівник (уміє/може робити частину того, що від нього вимагається).

3. Повний збіг. Компетентний працівник. Уміє, може і хоче робити те, що від нього очікують або що є його обов'язком.

Збіг компетенції і компетентності не є усталеним, вони розвиваються. Розвиток компетенцій пов'язаний з розвитком організації, розвиток компетентності відбувається одночасно зі зростанням професіоналізму, з розвитком кар'єри працівника.

Стисло охарактеризуємо розвиток рівнів компетентності, описаний за [4, с. 269–270].

1. Неусвідомлена некомпетентність (некомпетентний працівник) — "я не знаю, що я не знаю": працівник не знає, що саме він не знає; не знає, що в нього є проблеми; що втрачає сприятливі можливості; що можна щось почати або щось зробити по-іншому, не знає про безліч існуючих способів і методів роботи, не бажає їх вивчати і тим більше застосовувати. Працює як уміє і звик працювати.

2. Усвідомлена некомпетентність (працівник, що розвивається) — "я знаю, що я не знаю". Він вперше стикається з викликами і реальними обмеженнями, зазвичай почувається неповноцінним і нездатним. Тут можливі два результати:

а) деструктивний (як форма соціальної пасивності);

б) конструктивний (як форма прояву особистісної і професійної активності).

Працівник зрозумів, що йому необхідно розвиватися, визначив межі розвитку (вони надалі можуть розширюватися) і почав навчатися. Зазвичай, це є передумовою до "придбання знань важким шляхом", тобто працівник навчається на своїх помилках.

Такі працівники в міру навчання намагаються застосовувати отримані знання на практиці (компетентність репродуктивного рівня).

3. Усвідомлена компетентність (компетентний працівник) — "я знаю, що я знаю". Навчання видається легким і приємним, розвиваються уміння і навички, з'являється впевненість: працівник відрізняється тим, що знайде вихід з будь-якої складної ситуації, в яку потрапляє. Неусвідомлена компетентність (мудрий працівник): мудрого працівника відрізняє те, що він не потрапляє у складні ситуації, з яких потрібно шукати вихід. Навички проявляються на інтуїтивному рівні. Дуже часто такі працівники знають оптимальне рішення, але не можуть його логічно пояснити іншим. Складні ситуації долаються успішно для них, немовби самі по собі. Професійні навички цілком інтегровані, вбудовані в поведінку; професіоналізм є частиною особистості.

4. Далі — новий і більш складний рівень усвідомленої компетентності. Доводиться повернутися до сфери усвідомленого сприйняття структури і процесу майстерності, щоб навчати інших досконалості. Евристичний лідерський рівень, верхівка (акме) професіоналізму.

Слід відзначити, що якщо працівник уже досяг рівня "неусвідомленої компетентності", це зовсім не означає, що він не повинен володіти "усвідомленою компетентністю", тому що ці рівні компетентності є взаємодоповнюючими.

При зміні ситуації працівник знову переходить із фази неусвідомленої компетентності (самий корисний стан) у фазу неусвідомленої некомпетентності. Це небезпечно, тому що призводить до не виявлених проблем або спричиняє втрату сприятливих можливостей. У цьому разі процес повторюється знову.

Формування професіонала — це спіралеподібний рух від неусвідомленої некомпетентності до неусвідомленої компетентності.

Джерела

1. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / О. В. Петришин (відп. ред.) та ін. 2017. Т. 3: Загальна теорія права. С. 240.
2. Закон України "Про вищу освіту" // Верховна Рада України; Закон від 01.07.2014 № 1556-VII (Редакція станом на 26.02.2021) [Електронний ресурс] Режим доступу https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text
3. *Іванова І. В.* Професіоналізація менеджменту: монографія. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
4. *Холл М.* Игры, в которые играют акулы бизнеса. М.: Из-во Эксмо, 2004. 336 с.

С. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ
https:/orcid.org/0000 0002 0995 2812
д-р. мед. наук, проф., НМУ ім. О. О. Богомольця

Т. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ
https:/orcid.org/0000 0002 3804 6106
д-р мед. наук, проф., ДУ "ННЦРМ НАМН України", ВНЗ "МАЕМ"

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

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ МЕДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Проблема формування та розвитку компетентностей викладачів вищих медичних навчальних закладів (ВМНЗ) в останні десятиліття набула особливого значення і виявила нові її аспекти. Викладачі вищої медичної школи є тією особливою категорією педагогів, які мають специфічні функції, умови і методи роботи, кваліфікаційні та особистісні характеристики. Ця категорія викладачів повинна надати випускникам систему інтегрованих теоретичних і клінічних знань, умінь і навичок, допомогти освоїти сучасні світові медичні технології, сформувати здатність до соціальної адаптації лікаря. Реалізація цих завдань сприяє цілісній підготовці лікаря, що спирається на професійну мотивацію, глибокі знання зі спеціалізації, актуалізацію інтелектуальних і особистісних можливостей студентів. Формування потужного освітнього потенціалу, досягнення високого рівня підготовки викладачів ВМНЗ стає можливим тільки за умови підвищення якості вищої освіти.

Проблемі компетентності викладачів ВМНЗ присвячено багато праць як у вітчизняній, так і зарубіжній науковій літературі. Значну увагу приділяли цим дослідженням Бєляєва О. М., Бойчук О., Кульбашна Я. А., Філоненко М. М. та ін. Незважаючи на значний науково-практичний інтерес до цієї проблеми, питання вивчення

сучасних вимог до компетентностей викладачів ВМНЗ залишаються актуальними для сучасної науки, не повністю розкриті та потребують подальшого вивчення.

Розкриємо сучасні вимоги до компетентностей викладачів вищих медичних навчальних закладів.

Професійна компетентність викладача вищої медичної школи в цілому є відкритою синергетичною системою, компоненти якої можуть змінюватися або додаватися у зв'язку з розвитком педагогічної науки і мінливими вимогами до змісту професійної діяльності викладача з боку держави, педагогічної практики, роботодавців, громадськості, студентів.

Займаючи викладацьку посаду у ВМНЗ, лікар в повній мірі є професійним педагогом. У своїй роботі викладач орієнтується на те, що сьогодні ВМНЗ готують лікарів для роботи в умовах зміни системи фінансування охорони здоров'я, удосконалення його структури і завдань. Відповідно, підвищується відповідальність викладачів ВМНЗ до результатів своєї праці.

Діяльність викладача вищої школи в Україні тісно пов'язана з соціально-економічними викликами суспільства [3]. Якісна підготовка кваліфікованих фахівців є результатом володіння викладачем рядом компетентностей: професійною, педагогічною, соціально-економічною та комунікативною [5]. Компетентність (з латини "competens" ("competentis") — здатний) викладача — це ступінь його кваліфікації, яка дозволяє успішно вирішувати поставлені перед ним задачі. За наявності специфічних соціально-економічних ситуацій, зумовлених, зокрема, виникненням пандемій, природних катаклізмів та ін., вимоги до оволодіння викладачем компетентностей суттєво зростають [4]. Найбільш затребуваними, відповідно, є педагогічна та комунікативна компетентності.

Ступінь володіння викладачем компетентностями визначається рядом нормативно-правових документів держави (Закон України про вищу освіту (2016), постанови, розпорядження, накази, статути, положення, правила, інструкції), що регулюють професійну підготовку кадрів в Україні; інформаційними джерелами з педагогіки та психології щодо професійної діяльності та компетентностей викладачів ВМНЗ (статистичні збірники, монографії, дисертації, автореферати, збірники наукових праць, вісники, хрестоматії, підручники, навчальні посібники, освітні програми, плани, конспекти та курси лекцій, які вміщують інформацію щодо методології, теорії та історії професійної підготовки; довідники, словники, в яких висвітлюються організаційні й методичні засади навчальної діяльності з підготовки кадрів; матеріали вітчизняної і зарубіжної науково-педагогічної періодики: "Педагогіка", "Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології", "Нова педагогічна думка", "Педагогіка і психологія професійної освіти", "Імідж сучасного педагога", "Вища освіта України", "Вища школа", "Наука і освіта", "Освіта України", "Соціологія: теорія, методи, маркетинг", "Соціальна психологія"; інтернет-ресурси Кабінету міністрів України та Міністерства освіти і науки України).

Одним з надзвичайно важливих аспектів науково-методичної роботи викладача ВМНЗ є педагогічна компетентність, яка включає ґрунтовні знання педагогіки і психології, зокрема андрагогіки; медико-біологічних аспектів інтелектуальної діяльності; сучасних форм, методів, засобів і технологій навчання [1, с. 2]. Діяльнісна складова педагогічної компетентності включає знання, уміння, навички та способи здійснення педагогічної діяльності, у той час як комунікативна складова поєднує знання, уміння, навички та способи реалізації педагогічної комунікації. Як перший, так і другий компоненти педагогічної компетентності взаємопов'язані при формуванні професійних якостей і сприяють підвищенню ефективності про-

вадження навчального процесу з використанням аудиторної та позааудиторної роботи.

Не менш значущою є комунікативна компетентність викладача ВМНЗ — культура усної та писемної форм літературної мови, володіння іноземними мовами, сучасними інформаційними технологіями, ефективними методами і прийомами міжособистісного спілкування. Поняття "комунікативна компетентність" (з латини "communico" — роблю загальним, зв'язую, спілкуюся) означає сукупність знань про норми і правила ведення природної комунікації — діалогу, суперечки, переговорів та ін. [1, с. 5].

Комунікативна компетентність — це здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з оточуючими людьми, певна сукупність знань, умінь та навичок, що забезпечують ефективне спілкування, передбачають уміння змінювати глибину і коло спілкування, розуміти й бути зрозумілим для партнера у процесі спілкування [5]. Дана компетентність є результатом досвіду спілкування між людьми, а також формується як опосередкована з джерел інформації (література та ін.) стосовно комунікативних ситуацій та засобів вирішення міжособистісної взаємодії. Комунікативний процес — це "інформаційний процес між людьми як активними суб'єктами, з урахуванням відносин між партнерами", однак, частіше комунікацію розуміють як синонім спілкування, оскільки "комунікативний вплив є ... психологічним впливом одного комуніканта на іншого з метою зміни поведінки останнього" [5, с. 61].

Найбільш актуальною проблемою провадження науково-методичної роботи в сучасних умовах є володіння повною мірою комунікативною компетентністю викладачів, яка реалізується опосередковано через методики дистанційних форм навчання за умов наявності відповідного інформаційно-освітнього середовища. Така форма роботи передбачає створення спеціальних електронних ресурсів, представлених на сайтах ВМНЗ ("платформ"), в першу чергу — для проведення практичних занять та лекцій в режимі on-line. В якості комунікаційних "інструментів" для відеопрезентацій лекцій та вебінарів використовують сервіси Zoom, Skype та ін. Наявність на "платформах" ВМНЗ аудіо- та відеопрезентацій викладеного матеріалу, методичних документів, тестових завдань, регламентів підсумкового контролю тощо суттєво підвищує ефективність засвоєння студентами матеріалу з фахових дисциплін. Зворотній зв'язок викладача зі студентами здійснюється шляхом оцінки виконаних та завантажених поточних тестових та підсумкових завдань.

Відтак, сучасні вимоги до компетентностей викладачів ВМНЗ враховують особистісні якості (соціально-моральні здібності): професійно спрямовану допитливість (головний стимул для засвоєння необхідних спеціальних знань і важливий стимул для науково-педагогічної діяльності); постійний інтерес до науково-практичних успіхів проведення досліджень; толерантність; вимогливість до себе; дисциплінованість, прагнення до точності в отриманні результатів; ентузіазм і старанність в роботі; критичність і самокритичність; здатність до комунікації. Домінуючими рисами викладача вищої медичної школи є цілеспрямованість, наполегливість, толерантність, здатність до фасилітації (керування в напрямку підвищення продуктивності і швидкості діяльності групи осіб з максимальним залученням учасників процесу), ініціативність, творчий підхід до вирішення кожного завдання, готовність до саморозвитку та ін.

Підсумовуючи усе вище викладене, наявний у викладача ВМНЗ високий рівень педагогічної компетентності у гармонічному поєднанні з сучасним рівнем його здатності до комунікації в умовах дистанційного провадження навчально-методичної роботи забезпечує високий рівень ефективності засвоєння студентами теоретичного

матеріалу і оволодіння об'ємом знань, який є необхідним для майбутніх фахівців. Викладач ВМНЗ зобов'язаний провадити не лише навчально-виховну, але й методичну роботу, спрямовану на підвищення його професійної кваліфікації та педагогічної майстерності. Лише викладач, який повною мірою володіє професійними і загальними компетенціями, зможе підготувати випускника до майбутньої професійної діяльності, сприятиме формуванню його особистісних якостей, саморозвитку та самовихованню.

Джерела

1. *Бєляєва О. М.* Професійно-педагогічна діяльність викладачів вищих медичних навчальних закладів у контексті системного підходу // Світ медицини та біології. 2014. № 3 (45). С. 182–185.
2. *Бойчук О.* Сучасні психолого-педагогічні вимоги до викладача вищого медичного навчального закладу // Освітологічний дискурс. 2018. № 1–2 (20–21). С. 158–170.
3. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти. http://old2.niss.gov.ua/articles/1537/
4. *Тимків І. С.* Вимоги до особи викладача в сучасному освітньому просторі // Медична освіта. 2014. № 1 (20). С. 109–111.
5. *Філоненко М. М.* Методика викладання у вищій медичній школі на засадах компетентнісного підходу. К.: Центр учбової літератури, 2016. 87 с.

ОЛЕКСАНДРА ОЛЕКСІЄНКО

ORCID https://orcid.org/0000-0003-1130-3210
аспірантка кафедри публічного управління та адміністрування МАУП,
академік Міжнародної академії культури безпеки, екології та здоров'я,
заступник директора Броварської ЗОШ І–ІІІ ступенів № 6, м. Бровари, Київської обл.

УПРАВЛІНСЬКІ НОВОВВЕДЕННЯ У СТВОРЕННІ ЗДОРОВ'Я ЗБЕРЕЖУВАЛЬНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ УКРАЇНИ

У сучасних соціокультурних умовах України розвиток системи освіти в значній мірі визначається тим, наскільки ефективно здійснюється управління всіма її ланками. Ідеї розвитку стають однією з найбільш потужних рушійних сил в системі освіти. Радикальні зміни соціально-економічного устрою суспільства неминуче ведуть до зміни державних меїанізмів управління до освіти, диференціації вимог, а отже до необхідності задоволення цих нових вимог [4, с. 20]. У таких умовах неможливо розвиватись не вдосконалюючись і не змінюючись. Розвиток освіти стає єдиним способом виживання. І ті, хто усвідомлює це, отримує більше можливості для ефективного входження в нову систему суспільних відносин. Здійснення масштабних перетворень вимагає великих зусиль і узгоджених дій багатьох людей. Від задуму до його здійснення складний шлях, і на цьому безліч перешкод. Тому не випадково питання ефективності управління одна з найбільш актуальних тем в теорії і практиці управління. Глобальні перетворення в постіндустріальному світовому суспільстві, послідовний розвиток України як незалежної та демократичної країни зумовили

необхідність формування нових вимог до системи вітчизняної освіти зазначене обумовлюється зростаючою потребою ефективного регуляторного впливу держави у сфері забезпечення розвитку освіти через нові підходи державного управління освітніми змінами в контексті соціокультурних викликів XXI століття. Сучасне суспільство характеризується наростанням постійних змін і соціальними трансформаціями, які часто іменують "суспільною турбулентністю". У таких умовах зростає роль соціального управління як виду професійної діяльності. У світлі наявних тенденцій суспільного розвитку — глобалізації, демократизації, інформатизації / технологізації та піднесення ролі особистості — державне управління набуває нового контексту [5, с. 10–12].

Аналіз наукових досліджень і публікацій дає підстави стверджувати, що впродовж розвитку сучасного державотворення багато вчених й дослідників, які аналізували проблеми державного управління, у тому числі державного управління освітою та впровадження змін в систему освіти, спиралися при цьому на різні аспекти аналізу питання освітніх змін та державного управління у сфері освіти. Наукові доробки на тему змін та управління змінами, які лягли в основу нашого дослідження [1, с. 161].

Кардинальне реформування системи освіти, вимагає модернізації (осучаснення) механізмів державного управління. З наукової точки зору зазначене можна визначити як цілеспрямовану взаємодію державного управління вітчизняною системою освіти

Концептуальною ідеєю Національної доктрини розвитку освіти, найважливішими стратегічними завданнями національних програм "Освіта. Україна XXI століття", "Діти України", міжгалузевої комплексної програми "Здоров'я нації", програми "Сприяння просвітницькій роботі "рівний-рівному" серед молоді України щодо здорового способу життя", "Концепції формування позитивної мотивації на здоровий спосіб життя у дітей та молоді" є завдання гармонійного розвитку людини, становлення її духовного, психічного, фізичного та соціального здоров'я, формування відповідального ставлення до здоров'я як найвищої індивідуальної і суспільної цінності [6; 7, с. 12].

Дослідно-експериментальна робота також засвідчує, що особливе місце в удосконаленні державного управління освітою займає врахування особистості педагога — головної дійової особи, котра здійснює функціонування та розвиток усіх ланок освіти, здоров'язбережуваального контенту освітнього простору в цілому. Використання педагогічної діагностики дозволяє розпізнати професійно-особистісний педагогічний потенціал управлінця, рівня його готовності, від якого залежить вдосконалення розвитку педагогічного колективу освітньої установи. Іншими словами, в діагностиці важливо не тільки побачити сам результат, а й вибудувати динаміку його зміни [7, с. 10–12].

Говорячи про інновації в управлінні, слід підкреслити, що це цілеспрямована зміна, що вносить в освітній простір впровадження нові стабільні елементи (нововведення), що викликають перехід системи з одного стану в інший. У нашій практиці мали місце нововведення, які характеризуються як адаптовані, розширені і переоформлені ідеї і дії, які отримують особливої актуальності в певному середовищі і в певний період часу. Використано модифікаційні, комбінаторні, радикальні (за потенціалом), приватні, модульні, системні (за масштабом). Найважливішими характеристиками нововведень є критерії актуальності, корисності та можливості бути реалізованим [5, с. 64].

У нашій практиці реалізовані управлінські нововведення в плануванні та організації, в прогнозуванні тенденцій змін у цілому. Управлінські здоров'язбережуввальні

нововведення — це організаційні рішення, системи процедур або методів управління, що істотно відрізняються від сформованої практики і вперше використовуються в освітньому просторі. Вони нами розглядаються в рамках управлінських структур, функцій, механізму їх реалізації. На відміну від педагогічних особливістю управлінських нововведень є те, що не завжди можливий в діяльності управлінських кадрів, розробки стратегії і тактики розвитку той чи іншої гілки освіти, банку даних про педагогічні таі управлінськи нововведення, в проведенні самоаттестации, в розробці комплексу соціально-економічних умов, що сприяють ефективній реалізації поставлених цілей впровадження здоров'язбережувальних технологій [1, с. 116].

Отже, найбільш комплексним нововведенням в плануванні є розробка цілісної програми створення здоров'язбережувального освітнього простору на основі ряду нововведень в плануванні:

• при розробці програми розвитку в обов'язковому порядку проводиться аналіз стану і прогноз ймовірних напрямків зміни;

• розробка програми будується на основі уявлення про завтрашній соціальному замовленні, який буде адресований установі (прогнозування такого замовлення — важливе управлінське нововведення);

• розробка програми стимулює самоаналіз і самооцінку досягнень освітньої установи, її конкурентних переваг.

Джерела

1. *Горяна Л. Г.* Інтеграція підготовки педагогічних працівників до управління створенням здоров'язбережувального середовища в системі післядипломної освіти. В кн.: Вища освіта України: ризики, сподівання, успіхи: монограутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я: монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2012. 468 с.
2. Наказ МОН України від 23.03.2018 № 283 "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації освітнього простору Нової української школи". Режим доступу : https://mon.gov.ua/ ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomen dacij-shodo-organizaciyi-osvitnogo-prostoru-novoyiukrayinskoyi-shkoli
3. Національний освітній глосарій: вища освіта. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.tempus.org.ua/uk/korysna-informacija/publikaciji/262-glossariy-a5-v-6.htm-lhni-osnovi-moder nizacii-vprovadzhennya-zdorov-yazberezhuvalnixtexnologij-u-shkilni-disciplini.html
4. ДСТУ ISO 9001:2015. (ISO 9001:2015, IDT). Системи управління якістю. Вимоги. Київ: ДП "УкрНДНЦ№, 2016. 22 с.
5. *Євтух М. Б.* Педагогічна освіта / Енциклопедія освіти. К. : Юрінком Інтер, 2008. С. 64.
6. Закон України "Про вищу освіту". [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155618
7. Закон України "Про інноваційну діяльність" // Голос України. 2002. № 144. 9 серпня. С. 10–12.

Т. В. НИЧ
канд. філософ. наук, ННІМВСН

ТРАНСФОРМАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ЗАКОНОМІРНОСТІ І ТЕНДЕНЦІЇ

Суспільний розвиток кінця XX — початку XXI століття, що характеризується нестримними швидкими змінами у всіх сферах життя, в останній рік через світову пандемію переживає неочікуване випробовування на життєву стійкість. Окремим підприємствам, і цілим галузям доводиться змінювати формат, методи роботи, а інколи, і переосмислювати свою роль в суспільному виробництві.

Сфера освіти опинилась в епіцентрі таких змін: аудиторії перестали бути осередком педагогічної майстерності і формування освіченої людини, масово застосовуються on-line методи навчання, запроваджується змішана форма навчання. Час таких кардинальних змін змушує по-новому подивитись на статус освіти та її онтологічне визначення, тож дослідники окреслюють перспективи і численні нові проекти вищої освіти [1–3].

Період невизначеності і пошуку власної позиції в суспільстві, який переживає освіта, є далеко не першим в історії. Історичний екскурс міг би допомогти зрозуміти закономірності трансформацій у вищій освіті у зв'язку із зміною епох соціально-культурного розвитку суспільства. Здійснимо цю спробу стисло, в загальних рисах, що пояснюється форматом публікації.

Перші університети сформувались, як характеризує Жак Ле Гофф [4], "на перетині" інтересів двох груп: інтелектуалів, людей розумової праці, з одного боку, і містян (лікарів, юристів, священиків), яким була потрібна праця інтелектуалів. Перші отримували захист і підтримку, другі — професіоналів і пожвавлення економічного життя. В університетах сформувалась конструкція розвитку і передачі знання, тобто навчання; елементами якої були лекції, диспути, захист робіт. На перших етапах існування університети були прогресивною силою, що сприяла розвитку суспільства. Проте, вже за декілька століть ця конструкція зациклилась на собі і своєму відтворенні і перетворилась на консервативну силу, яку ми знаємо як схоластичний спосіб мислення в світі, який вже змінився.

Наступне покоління університетів було породжено науковою і технологічною революцією XVIII–XIX століть. Виникла індустрія як форма економічного життя, що потребувало нових категорій людей: по-перше, більше людей, які б володіли елементарною грамотністю, а, по-друге, людей, що володіють знаннями природничих і точних наук. Це сприяло появі масової загальноосвітньої школи і нових університетів, які стали альтернативою схоластичним університетам і орієнтирами освіти. Нова модель університету ("гумбольдтівська") передбачала не лише кафедру (колектив викладачів і науковців, що працюють в певній галузі), факультет (форма організації навчального процесу), але і лабораторію. В. фон Гумбольдт представив концепцію дослідницького університету, в якому обов'язково проводяться наукові дослідження, до яких залучені студенти. В результаті сформувався класичний університет, який проводить фундаментальні дослідження і навчання в сфері природничих і точних наук, гуманітарні науки в якому теж орієнтуються на ідеал «позитивного знання», заснованого на емпіричних методах.

Завершення епохи модерну, перехід до постіндустріального суспільства викликало зміни і в сфері освіти, в якій сьогодні переважає суб'єктно-діяльнісна, гуманітарна парадигма. В центрі уваги — предмети, що стосуються менеджменту, управління інноваціями, політика, проектування і конструювання знаково-символічних систем, дослідження майбутнього. Навчання передбачає індивідуальну освітню траєкторію, набуття знань і компетенцій шляхом участі в проектній і дослідницькій діяльності. Викладач тепер не лише носій знань, а лідер, який створює свою команду, ініціює проектні розробки, орієнтує студентів в змісті предмету, у виборі можливих рішень. А сам студент є суб'єктом багатьох практик — дослідницьких, культурних, управлінських.

Короткий екскурс в історію і сьогодення вищої освіти дозволяють говорити про фази її існування в історичній перспективі. А учасники освітньої діяльності — це певна інтелектуальна спільнота, діяльність якої приймає різні форми в різні історичні періоди. Вирізняються етапи розквіту, коли вища освіта знаходиться на "передовій" суспільного розвитку, не лише підсумовуючи, а й проектуючи, передбачаючи, надихаючи майбутній прогрес. В періоди ж "застою" заклади освіти перетворюються на симулякри, які копіюють зовнішні форми університетської діяльності.

Зміни, які відбуваються в системі освіти за останній рік в непередбачуваних умовах пандемії, викликають неоднозначну оцінку.

З одного боку, більшість фахівців погоджуються, що сучасному поколінню здобувачів дуже важко отримати освіту, як середню, так і вищу, належного рівня. Відіграє роль непідготовленість як технічна, так і психологічна, емоційна, а також відсутність звичних форм комунікації.

З іншого боку, необхідність швидко прилаштовуватись до роботи on-line відкриває велику варіативність форм роботи з використанням сучасних комп'ютерних технологій, on-line платформ тощо. Попри масове захоплення останніми, слід все ж таки зазначити, новітні технології — це не самоціль, а засоби для досягнення мети освіти, про яку зазначено у нещодавній доповіді Римського клубу — "фундаментальний зсув з навчання запам'ятовування та розуміння до навчання вмінню мислити новими, системними засобами, *до розвитку критичного, незалежного та самостійного мислення*" [5, p. 196]. Контакт з викладачем, одногрупниками, діалог є важливими і незамінними чинниками *формування світогляду, ціннісних орієнтирів* молодої людини, що можна вважати пріоритетними завданнями освіти.

Джерела

1. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України. Аналітична записка. / Національний інститут стратегічних досліджень / http://old2.niss.gov.ua/articles/1537
2. *Лозовицький Д.* Нові тенденції і прогнози розвитку освітніх технологій у світі на наступні п'ять років. / http://aphd.ua/novi-tendentsi-i-prohnozy-rozvytku-osvitnikh-tekhnolohii-u-sviti-na-nastupni-piat-rokiv/
3. Тенденції та виклики в сучасній системі освіти / https://learnlifelong.net/news/99/tendentsii-ta-vikliki-v-suchasniy-sistemi-osviti
4. *Ле Гофф Ж.* Интеллектуалы в средние века / пер. с фр. А. М. Руткевича. 2-е изд. СПб.: Изд-во С-Петерб.ун-та, 2003. 106 с.
5. *Weizsacker E.* Come on! Capitalism, Short-termism, Population and Destruction of the Planet – A Report to the Club of Rome / Ernst Ulrich von Weizsacker and Anders Wijkman. N.Y.: Springer Verlag, 2018. 220 p.

.

Г. А. ДМИТРЕНКО
https:/orcid.org/0000-0002-8211-5690
д-р екон. наук, проф., ННІМЕФ МАУП

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

РОЗБУДОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Нову соціальну реальність ще означив і розкриває у своїй книзі "Людські якості" [1] один з головних засновників Римського Клубу — Ауреліо Печчеї. У книзі він пише: "При всій важливості, яку відіграють у житті сучасного суспільства питання його соціальної організації, його інститути, законодавство і договори, у всій могутності створеної людиною техніки, не вони в кінцевому рахунку визначають долю людства... Проблема у підсумку зводиться до людських якостей і шляхів їх удосконалення. Бо лише через розвиток людських якостей і здібностей можна досягти зміни усієї орієнтованої на матеріальні цінності цивілізації і використати увесь її величезний потенціал для добрих цілей".

В цій книзі він неодноразово підкреслює, що в умовах поступового поширення егоцентризму і неперервних конфліктів внутрішньо в країні і між різними державами, що приводять до тривалої дії територіальних і глобальних криз... "єдиний шлях до порятунку лежить через те, що я називаю людською революцією — через новий гуманізм, що веде до розвитку вищих людських якостей" ... [там же, с. 1].

Ця думка видатного представника аналітичного мозкового тресту світу і західної цивілізації має глибинний сенс і зовсім не є чимось недосяжним. Бо сьогодні вже є певні передумови для звершення "людської революції", в першу чергу, через системне бачення проблеми, а також через визначення сутності нового гуманізму і використання досягнень цифровізації у педагогічній практиці. Але ця цифровізація пов'язана не стільки з комп'ютеризацію, скільки зі свідомим формуванням людини з дитинства за параметрами її особистості. Здійснюється це формування таким чином, щоб людина була здатною самореалізуватися у трудовій сфері і соціальному середовищі в умовах глобалізованого інформаційно і цифронасиченого світу.

Системне бачення вирішення проблем нової соціальної реальності припускає необхідність звернути особливу увагу на систему освіти і комплекс взаємопов'язаних питань інноваційного характеру, які потрібно розглянути у сфері освіти. Спробуємо структурувати ці питання за принципом послідовності та надати їм певні коментарі.

І. *Визначити сутність нового гуманізму, в рамках якого передбачається послідовно вирішувати інші питання*

Гуманізм "як турбота про людину" зазвичай в цивілізованих демократичних суспільствах розглядається з точки зору захисту прав людини та її вільного розвитку в руслі певного правового поля. Сутність нового гуманізму поглиблює діючу тенденцію, в контенті якого сприяння самореалізації кожної людини в рамках загальнолюдської моралі (тобто не за рахунок ігнорування інтересів інших людей і погіршення екології) стає ключовим. Мова йде про самореалізацію людини як особистості і

головної продуктивної сили суспільства. Здійснюється це через задоволення її потреб — від фізіологічних, потім потреб у безпеці і соціальних до вищих потреб у самоствердженні і самоактуалізації, що і складає сутність самореалізації [2].

II. *Визначити єдину для всіх ступенів освіти системоутворюючу ідею*

Мова йде про наскрізну загальну для всієї системи освіти ідею, якій підкорялися б діяльність дошкільних, середніх (загальноосвітніх, спеціальних), професійних (професійно-технічних) і вищих закладів освіти. Такою ідеєю може бути: "сприяння самореалізації особистості дитини, підлітка, молодої людини впродовж життя в рамках загальнолюдської моралі і національної свідомості". Тому треба знайти чіткі ознаки, за якими можна буде фіксувати участь вище зазначених закладів освіти в додержанні цієї ідеї, а також бачити наслідки такої участі на самому здобувачеві освіти.

III. *Визначення ключових ознак додержання системоутворюючої ідеї*

Мова йде про якості особистості, які допоможуть їй самореалізуватися впродовж життя як в трудовій сфері, так і в будь-якому соціумі. У формуванні цих якостей приймають участь послідовно заклади освіти всіх ступенів, починаючи з дошкільних.

Перша така ознака — це аналітико-пізнавальна активність (АПА). Саме вона є основою постійної внутрішньої потреби у дитини (потім дорослої людини) оновлювати знання та уміння і аналізувати їх з точки зору виокремлення головного із множини другорядного. І саме АПА встає індикатором виконання середньою освітою свого першого призначення — "навчити дитину вчитися впродовж життя". Без такого індикатора школа втрачає свої цільові орієнтири

Друга ознака — це самопізнання здобувачем освіти власного "Я": в першу чергу, своїх професійно-особистісних якостей, різних здібностей, а також своїх моральних якостей порівняно з нормами загальнолюдської моралі (засновано на повазі до інших людей і природи). Ця ознака стає індикатором виконання середньою освітою другого свого призначення — "навчити дитину жити разом в мультикультурних соціумах", що базується на поважних відносинах до інших людей.

Саме ці дві ключові ознаки, з одного боку, допоможуть здобувачам освіти в майбутньому самореалізуватися в динамічно змінюючому інформаційно насиченому глобалізованому світі. З іншого боку, ці ознаки стають чіткими цільовими орієнтирами функціонування закладів дошкільної та середньої освіти. При цьому розвинене АПА стає в подальшому головним важелем засвоєння здобувачем професійної освіти "ядер" фахових актуальних знань та вмінь, а також самопізнання власного "Я" на рефлексивно рівні. Це обумовлює конкурентоспроможність випускників закладів вищої освіти.

IV. *Надходження технології виміру ключових ознак як принципова умова їх використання на практиці*

Щоб все сказане не було утопією, необхідно виміряти цифровим чином ступені розвиненості АПА і ступіть вираженості інших якостей здобувача освіти. Тоді можна буде спостерігати вплив розвивальних методів та зусиль самих здобувачів на динаміку своїх досягнень. Сьогодні це зробити не вдається через відсутність методів цифровізації складних гуманістичних систем, якою є людина. Але всю складність вдається подолати завдяки використанню факторно-критеріальної кваліметрії з залученням особливої галузі математики — нечіткої математики [3]. Це надає можливість опрацювати різну інформацію і видати результат в однозначному цифровому (індексовому) вигляді. Саме індексна інтерпретація результатів дослідження АПА та інших якостей людини дає можливість за певною технологією з залученням батьків та педагогів прищепити здобувачам освіти інтерес до самопізнання їх власного "Я" з подальшим самоудосконаленням [5].

V. *Культура системного управління як головний важель розбудови інноваційної освіти*

Цифровізація параметрів особистості на кваліметричний основі надає можливість використати динаміку цих параметрів як кінцевих результатів діяльності закладів освіти в одному наскрізному ланцюжку. Це стає підґрунтям налагодження системної взаємодії як закладів освіти між собою по вертикалі, так і злагодженої синхронізації взаємодії працівників внутрішньо в цих закладах заради єдиної гуманістичної мети — допомогти здобувачеві освіти знайти себе в житті і самореалізуватися в цій складній соціальній реальності.

Але це вже буде означати початок в освіті ери *культури системного управління за гуманістичними цілями та результатами*, яка здатна забезпечити здійснення людської революції (за Аурeліо Печчеї) і свідомо формувати кращі людські якості на основі загальнолюдської моралі.

Джерела

1. *Аурелио Печчеи*. Человеческие качества. М. : Прогресс, 1980. 302 с.
2. *Головач Н. В., Дмитренко Г. А.* Системне формування нового поко-ління нації: гуманістичний контекст : монографія. К. : ДКС-Центр, 2019. 352 с.
3. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. ред. Г. А. Дмитренка) Житомир : Видавець "О. О. Евенок", 2016. 336 с.
4. Системна модернізація державного управління в Україні: гуманістичний контекст: кол. монографія / Братусь Г. А., Головач Н. В., Дмитренко Г. А., Дорошенко Л. С., Згалат-Лозинська Л. О. та ін.; за заг. ред. Г. А. Дмитренка. К.: ДКС-Центр, 2020. 512 с.
5. *Nataliia Holovach, Gennady Dmitrenko, Ivan Bakhov.* (2020) Digitalization of the Education System: Formation of Personality According to Parameters. Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems, Vol. 12, 04-Special Issue, 2020, P. 849–860.

М. П. КРУК

студент, МАУП, м. Київ

АКТИВІЗАЦІЯ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ЗАСОБАМИ НЕЙРОГРАФІКИ

Зростаючий інтерес до активізації особистісних ресурсів обумовлений збільшенням напруженості життєвого середовища, повного стрімких змін. Виклик часу — діяти в ситуації невизначеності і швидко адаптуватися до нової, що в свою чергу викликає формування негативних психічних станів, таких як стан напруженості, незадоволеності, тривоги, страху та інших. При переживанні стресової ситуації або травмі, фокус уваги людини зміщується на пережиті їм емоції і стани, з поля зору стирається те, на що він міг би спертися всередині себе.

Ресурси є абсолютно у кожної людини, але, під впливом складних зовнішніх обставин, людина може не знати про них, або недооцінювати існуючі. В такому випадку першочерговим завданням буде усвідомлення власних можливостей і сил, виведення ресурсів зі сфери підсвідомості. Однак, тільки усвідомлення ресурсу для його

активності не досить. Перешкодою для застосування наявних і доступних ресурсів стає сприйнятливість і залежність від громадської думки, неможливість відступити від прийнятих норм і культурних цінностей, які є, по суті, стереотипами, боязнь презирства з боку оточуючих. Такі особистісні якості, як сором'язливість, гордість, небажання завдати шкоди самоповазі в своїх власних очах і в очах оточуючих, страх залежності, теж перешкоджають реалізації наявних можливостей.

Актуальність пошуку ресурсного стану особистості зумовлена необхідністю забезпечення сприянню у вирішенні соціальних проблем, що передбачає впровадження методологічних розробок, які допоможуть у формуванні безпечного, позитивного впливу на психічне та соціальне здоров'я людини. Аналіз літератури показує, що одним з методів розвитку творчих здібностей є арт-терапія. О. І. Копитін [1, с. 308] наголошував про доцільність та впровадження арт-терапевтичних методів корекції в різні області практичного застосування та визначав, що подальший розвиток вітчизняної та зарубіжної арт-терапії неможливо без створення перспективної її організаційної та методологічної бази, що в свою чергу пов'язано з необхідністю вирішення ряду завдань, зокрема — розвиток наукових досліджень в області арт-терапії та формування науково-обґрунтованої системи уявлень і прийомів практичної роботи.

Завданням арт-терапії виступає гармонізація особистості через розвиток здібностей самовираження і самопізнання. Техніки арт-терапії ненав'язливо зцілюють психіку, знайомлять людину з навколишнім світом, дозволяють відчути світ гостинним і безпечним. В рамках психотерапевтичного процесу із застосуванням технік арт-терапії поступово знімаються негативні обмежувальні фактори, що перешкоджають самовираженню людини і здорова особистість знову знаходить здатність до активності. Механізм творчого акту полягає у виході за межі початкового рівня психічного забезпечення діяльності, в перетворенні ситуації і підключенні нових пластів психічної організації суб'єкта. Творчий процес по суті являє собою реорганізацію наявного досвіду і формування на його базі нових поєднань.

"Нейрографіка", авторський метод Павла Піскарьова [2], метод збільшення ресурсу, що працює на стику мистецтва і психології, дозволяє м'яко і ефективно вирішувати завдання корекції психічного стану. Ресурси є абсолютно у кожного, але під впливом складних зовнішніх обставин, людина може не знати про них, або недооцінювати існуючі. Малювання неорографічних ліній за певним алгоритмом, з практикою глибокої уваги до своїх думок, почуттів і відчуттів, може використовуватися як засіб для зняття гострого стресу, саморегуляції, створення позитивної мотивації і підвищення впевненості в своїх силах.

"Нейрографіка", як метод арт-терапії, базується на двох основних психологічних здібностях людини: символічної функції мислення і творчому процесі самовираження, які пов'язані з бажанням пошуку нових шляхів вирішення проблеми. Використання методу нейрографікі спирається на наступні психологічні механізми: експресія, що включає в себе катарсис; нові усвідомлення, засновані на придбанні нового досвіду і корекції; а також потокові стани з особливою феноменологією і способами входження. Основною метою малювання і вивільнення емоційної і когнітивної складової є залучення людини в процес особистісної інтеграції та зростання. Інтеграція в даному випадку означає зменшення конфліктності і збільшення цілісності свідомості. Вона виражається також в позитивному впливі на процеси соціально-психологічної адаптації за рахунок розвитку самопринятия, прийняття інших і підвищення рівня емоційного комфорту. Перевага візуальної роботи полягає в тому, що людина може розвинути позитивні ідеї про те, як вести себе в визначених ситуаціях, експериментуючи на папері, утворюючи різні поєднання і геометричні форми, які висту-

пають як символічні коди світу і впливають на структуру психіки, створють нову смислову реальність. Процес нейрографічної роботи спрямований на прояв розумінь, переживань, завдяки яким людина отримує нове бачення визначальних чинників і зв'язків свого життя, відчуття своєї перспективи.

Більшість робіт в нейрографіці виконуються в певній послідовності, яка називається базовим алгоритмом. У базовому алгоритмі зазвичай виділяють сім етапів:

1. Постановка завдання і визначення напруги щодо обраної теми.
2. Графічна постановка задачі (викид, або катарсис, в разі алгоритму зняття обмежень).
3. Округлення кутів на одержаних пересічних лініях.
4. Інтеграція: а) об'єднання фігури і фону; б) об'єднання кольором.
5. Лінії поля.
6. Фіксація результату.
7. Аналіз станів до і після виконання роботи.

Згідно результатів дослідницько-експериментальної перевірки ефективності корекції психічного стану особистості, використовуючи такий арт-терапевтичний метод, як нейрографіка, підтвердилася його доцільність, про що засвідчили дані щодо динаміки зростання за усіма критеріями та показниками. Оцінки по шкалі самопочуття та активність в середньому перевищили середній бал та майже досягли нормального сприятливого стану. Аналіз змін середніх значень по групі до і після реалізації програми свідчить про найбільш виражене підвищення показників за шкалою настрій, яка була нижче середнього значення групи апробації методики, але після терапії розташувалась в діапазоні нормального стану. Рівень високої ситуативної тривожності знизився у більш ніж половини досліджуваних осіб. Зниження високого рівня особистісної тривожності відбулося у більш ніж половини досліджуваних. Загалом у середньому показники реактивної (ситуативної) та особистісної тревожності знизилися.

Тож "Нейрографіка", як метод моделювання несвідомого, діє одночасно в декількох напрямках. По-перше, вона забезпечує енергією для вирішення завдань. Відбувається глибока, естетично вивірена настройка людиною тієї проблеми, яка раніше здавалася нерозв'язною. По-друге, вона допомагає увійти в стан потоку. Потік (англ. Flow) — психічний стан, в якому людина повністю занурена в свою діяльність. Потік характеризується зосередженістю, повним залученням і націленістю на успіх [8]. По-третє, нейрографіка стимулює життєву активність, відкриваючи доступ до ресурсів сили, енергії, творчості. Організовує свідомість таким чином, щоб в житті були присутні драйв, мотивація і ентузіазм.

Фахівцями допомагаючих професій нейрографіка може використовуватися в психологічному консультуванні, коучінгу, виступаючи засобом швидкого налаштування емоційного стану. Одним з пріоритетних напрямків використання методу в роботі фахівця, є робота щодо актуалізації ресурсів особистості. Намалювати можна все! Минуле і майбутнє, створити модель відносин, зобразити мрію, почуття і будь-яке явище. За допомогою маркера примирити найгостріші протиріччя, використовуючи практику уваги і розвиток уяви.

Джерела

1. *Копитін О. І.* Теорія і практика арт-терапії. СПб.: Питер, 2012. 368 с.
2. *Піскарьов П. М.* Нейрографіка: алгоритм зняття обмежень. М.: Ексмо, 2020. 224 с.
3. *Fider E., Fider B.* The expressive arts therapies: art, music as a therapy. N-Y,1981. 410 p.

4. *Jung, Carl G.* Man and His Symbols New York: Dell Publishing Company, Inc.,1964. 320 p.
5. *Landgarten H. B., Libbers D.* Adult Art Psychotherapy: issues and application. N-Y., 1991. 255 p.
6. *Liebmann M.* Art therapy for Groups: a handbook of themes, games and exersises. Cambridge, 1986. 286 p.
7. *Linesch D.* Art therapy with families in crisis.N-Y, 1993. 411 p.
8. *Csikzentmihalyi M.* Fiow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper and Row. 1990. 303 p.

А. Ю. ГЛУШКО
вихователь, спеціаліст, ЗДО № 1 "Веселка", м. Сокиряни

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

У зв'язку з пандемією Covid19, Україна та світ опинились в ситуації, при якій постає питання щодо організації освітнього процесу в умовах карантину. У школах це питання вирішилось за допомогою дистанційного навчання. А як бути з садочками? Як організувати таку роботу в закладах дошкільної освіти?

У статті 9 Закону України "Про освіту" зазначено, що однією з форм здобуття освіти є дистанційна форма здобуття освіти. Вона визначається, як "індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій" [1]. Та чи підходить така форма навчання для вихованців дошкільних закладів?

Якщо говорити про дистанційне навчання, то це формулювання не цілком точне щодо роботи закладів дошкільної освіти, оскільки основне завдання садочків не навчання, а виховання та соціалізація дитини.

У статті 9 Закону України "Про дошкільну освіту" про здобуття дошкільної освіти, зазначено: "Відповідальність за здобуття дітьми дошкільної освіти покладається на їхніх батьків, а дітьми, позбавленими батьківського піклування, — на осіб, які їх замінюють, та на навчальні заклади, де вони утримуються" [2]. Отже, саме батьки несуть відповідальність за навчання та виховання власних дітей. Тому для дошкілля, доречніше буде вживати поняття "дистантна освіта".

Дистантна освіта — це той контент, який надається педагогом і закладом дошкільної освіти для батьків своїх вихованців [4]. Тому поняття "дистанційне навчання" та "дистантна освіта" слід розмежовувати.

В умовах карантину завдання педагога допомогти батькам організувати процеси навчання та дозвілля у себе вдома. Адже саме батьки залишаються з дітьми і вони вирішують коли і як опрацьовувати запропоновану педагогом інформацію. У мережі є безліч контенту для дошкільників і тут важливо не перестаратись. Краще працювати з батьками: надавати рекомендації, поради, ділитись лайфхаками, цікавими ідеями щодо організації дозвілля, ігровими завданнями під час виконання побутових дій батьків і дітей, спілкування [4].

Під час дистантної освіти важливо не знехтувати провідною діяльність дитини — грою. Можна пропонувати батькам сюжети для спільних ігор, ігри-квести, туристичні ігри — геокешинг, варіанти театралізацій, тематичні тижні. Якщо робота педагог-батьки-діти налагоджена, то карантин не стане проблемою. Слід розуміти, що тільки завдяки спільній злагодженій роботі діти матимуть щасливе дитинство.

Не слід забувати про Санітарний регламент для дошкільних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерством охорони здоров'я України 24.03.2016 № 234 та зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 квітня 2016 № 563/28693, де чітко зазначені вимоги, щодо організації роботи дошкільників з ІКТ.

Зокрема, "перегляд розважальних телепередач, мультфільмів і діафільмів для дітей дошкільного віку допускається не частіше 1 разу на день. Тривалість перегляду розважальних телевізійних передач не повинна перевищувати 20 хвилин на день для дітей 3–4 років і 30 хвилин для дітей 5–6 років. Заняття з використанням комп'ютерів та гаджетів дозволяється проводити для дітей старшого дошкільного віку два рази на тиждень (не більше одного разу протягом дня). Безперервна тривалість роботи з комп'ютером не повинна перевищувати 10 хвилин" [3].

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що педагоги дошкілля, як вся система, були не готові до дистанційного навчання. З власного досвіту, зазначу, що потрібно було шукати нові методи та підходи. Робота в ZOOM з трирічними вихованцями не задовільняла потреби та бажання батьків. Адже вони продовжують працювати. Рішенням можуть стати короткі відеозаняття, тривалістю до 5 хв, які можна переглянути у зручний час. Вихованцям важливо бачити саме своїх вихователів. Вважаю, що такий варіант — найкраще рішення, адже з екрану гаджета дитина бачить знайому людину, улюбленого вихователя. Батьки теж відзначають, що діти з захопленням слухають вихователя, повторюють, виконують вказівки.

Джерела

1. Закон України "Про освіту" від 01.01.2021 № 2145-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rada.gov.ua/
2. Закону України "Про дошкільну освіту" від 01.01.2021 № 2628-III [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rada.gov.ua/
3. Наказ МОЗ України "Про затвердження Санітарного регламенту для дошкільних навчальних закладів" від 24.03.2016 № 234 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rada.gov.ua/
4. Проблеми дистанційної освіти дошкільнят. Круглий стіл "ДВ" // Дошкільне виховання. 2020. № 5. С. 21–29.

Н. ЯМЧИНСЬКА
студентка кафедри психології, ПрАТ "ВНЗ "МАУП",
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин і соціальних наук

А. М. ГРИСЬ
наук. керівник, д-р психол. наук, проф.

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ГОТОВНОСТІ ДІТЕЙ ДО НАВЧАННЯ У ШКОЛІ

Для успішного навчання та особистісного розвитку дитини важливо, щоб вона ходила до школи підготовленою з урахуванням загального фізичного розвитку, рухових навичок та стану нервової системи. І це далеко не єдина умова. Психологічна підготовленість — одна з найважливіших складових.

Психологічна готовність — це необхідний і достатній рівень психічного розвитку дитини для засвоєння шкільної програми в умовах навчання в групі однолітків.

Для більшості дітей він розвивається до семи років. Зміст психологічної готовності включає певну систему вимог, які будуть пред'являтись дитині під час навчання, і важливо, щоб вона могла з ними справлятися.

Структура психологічної готовності до навчання в школі є багатокомпонентною системою.

У сучасній психології виділення компонентів шкільної готовності відбувається за різними критеріями і на різних підставах.

Деякі автори (Л. А. Венгер, А. Л. Венгер, Я. Л. Коломінський, Е. А. Панько та ін.) йдуть по шляху диференціації загального психічного розвитку дитини на емоційну, інтелектуальну та інші сфери, виділяючи інтелектуальну, емоційну і т.д. готовність.

Інші ж автори (Г. Кравцов, Е. Е. Кравцова) розглядають систему взаємовідносин дитини з навколишнім світом і виділяють показники, які пов'язані з розвитком різних видів відносин дитини з навколишнім світом. В такому випадку основними сторонами психологічної готовності дітей до школи є: довільність в спілкуванні з дорослими; довільність у спілкуванні з однолітками; адекватно сформоване ставлення до самого себе.

По можливості поєднуючи вищевказані принципи диференціації компонентів шкільної готовності, можна виділити наступні її компоненти: психомоторна (функціональна), інтелектуальна (когнітивна), емоційно-вольова, особистісна (у тому числі мотиваційна), соціально-психологічна (комунікативна) готовність.

Емоційна і особистісна готовність

У кожної дитини свій індивідуальний шлях емоційного розвитку. Пам'ятаючи про відмінності між дітьми, вчитель повинен звертати увагу на індивідуальний підхід до дитини при безпосередніх контактах та в ситуаціях, пов'язаних з навчанням та грою.

Сім'я — це перше середовище, в якому дитина переживає емоції з моменту народження. Це середовище, яке є для неї найбільш дружнім, в якому вона благословенна безумовною любов'ю, добротою і терпимістю, завдяки чому формується правильний емоційний розвиток дитини. Поведінка батьків — це перший зразок для наслідування, який буде прикладом для життя. Задоволення основних потреб: безпека, любов і прийняття — це основа правильного процесу формування емоційних зв'язків. Спіль-

на розмова всіх членів сім'ї, особливо про емоції, стимулює створення міцних зв'язків і формує емоційну стійкість, настільки необхідну для вирішення складних ситуацій.

Батькам варто не шкодувати часу зі своїми дітьми, бути якомога частіше "поруч" зі своєю дитиною, надавати їм підтримку, добрим словом, приємним жестом, посмішкою.

Варто підвищувати обізнаність про важливу закономірність того, що лише розумові здібності не гарантують успіху в школі. Це визначається емоційними здібностями, які в сімейному колі можуть формувати: визначення меж "що дозволено — що заборонено", виявляючи послідовність і твердість по відношенню до дитини, зміцнення позитивної поведінки та сильних сторін, створення умов для самостійного функціонування дитини з точки зору її можливостей, стимулювання пізнавальної діяльності.

Важливо підтримувати емоційний розвиток дітей у повсякденних ситуаціях — навчати їх розуміти власні емоції та почуття та називати їх, розпізнавати емоції та почуття у інших людей, співпереживати та встановлювати соціальні стосунки.

Необхідність підтримки емоційного розвитку також важлива через різноманітність розвитку та наявність дітей з різними труднощами у навчанні та розвитку. У таких випадках необхідно створити індивідуальні умови для розвитку Емоційна підтримка особливо потрібна дітям, які замкнуті, виявляють небажання або втому, а також тим, хто виявляє тривогу та агресію.

Здатність розпізнавати власні та чужі емоції та контролювати їх, розпізнавати сильні та слабкі сторони, уміння співпереживати, а також співпрацювати, американський психолог Даніель Гоулмен визначає як формування емоційного інтелекту.

Всі ці заходи повинні бути послідовними, систематичними та повторюваними, щоб діти могли набувати досвіду, пов'язаного з емоційними переживаннями в різних соціальних ситуаціях. Наслідки цих взаємодій сприяють всебічному і гармонійному розвитку особистості дитини.

Емоційний і особистісний розвиток:

- дитина здатна розпізнавати почуття інших, дедалі більше усвідомлює власні почуття;
- поступово засвоює соціальні правила вираження емоцій (відповідна емоційна реакція до повсякденних життєвих ситуацій);
- є спроби контролювати свої емоції.

Емоційно незріла дитина дратівлива, агресивна, сердита або плаче без особливих причин. Вона часто вступає в конфлікт зі своїми однолітками; тривожна, невпевнена в собі, надчутлива, плаксива. Цей тип дитини боїться зауважень вчителя навіть тоді, коли вони не стосуються неї особисто. Іноді вона скаржиться на головний біль, біль у животі, безсоння, трапляється, що перед виходом в дитячий садок або школу у дитини починається блювота, діарея.

Соціально-психологічна готовність

Соціальний розвиток полягає у здобутті людиною зрілості для співіснування в суспільстві. Маленька дитина живе з перших моментів свого життя в середовищі людини. Перші міжособистісні контакти, з якими вступає дитина, ініціюються дорослими. Поступово дитина розширює коло та репертуар самодіяльності. Саме дорослі знайомлять дітей із соціальним світом, і саме вони навчають їх нормам поведінки в даному суспільстві та культурі. Одночасно робиться перший крок на шляху до соціалізації. Дитина робить перші кроки на шляху пізнання і одночасно засвоює традиції та культурні зразки, що визначають поведінку. Сім'я — це соціальна група, в якій починається соціалізація маленької дитини.

Приблизно з трьох років коло важливих для дитини людей, що впливають на її соціальний розвиток, поступово розширюється.

Соціалізація дитини відбувається в результаті виховання, під час якого у дитини формуються ті риси, які дозволять їй справлятися в різних життєвих ситуаціях. Хід соціального розвитку дитини дошкільного віку в першу чергу визначається "кількістю контактів, які діти мають з іншими дітьми". Ці контакти здійснюються в основному в дитячих іграх. Батьки повинні знати, що поведінка та відносини, сформовані в ранньому дитинстві, можуть вплинути на подальше життя дитини.

Маленька дитина формує своє ставлення до навколишнього середовища, людей, тварин та рослин на основі моделі поведінки, нав'язаної батьками та опікунами. Діти несвідомо підбирають моделі поведінки та реакції на конкретні ситуації у дорослих, які є для них природним прикладом для наслідування. Імітація — одна з найбільш характерних для цього періоду. Діти легко засвоюють стихійні способи самовираження, які є і жестами, і мімікою, і поведінкою дорослих із оточення, які становлять їх авторитет. У старшому дошкільному віці це схоже на прийняття батьківських поглядів, суджень. Цьому сприяє сугестивність дітей, тобто легкість впливу дорослих на них. І наслідування, навіюваність і психіка дошкільника створюють сприятливі умови для виховання. У цей період найпростіше прищепити дитині модель конкретного типу соціальної поведінки та емоційні посилання. У цьому випадку приклад і послідовність безцінні. Ви можете сильно моралізувати дитину, але це не принесе великих змін у її поведінці, ніж просто подання йому прикладу вашою власною людиною. Факти, що спостерігаються дітьми, підкріплені пояснювальним словом, знаходять сильний емоційний відгук, на основі якого формуються майбутні моральні основи. Маленькі діти вчяться дуже швидко пристосовуватися, а потім самостійно дотримуватися певних соціальних норм і правил поведінки, які є обов'язковими в сім'ї або в школі.

Найбільш природною школою соціалізації в житті дітей є гра. Протягом усього періоду, коли дитина відвідує дитячий садок, її моральна обізнаність повільно, але неухильно зростає. Прийняті норми поведінки, підтримувані авторитетом дорослих, починають функціонувати як звички, а потім у міру розвитку мислення і міркування починають трансформуватися у переконання та установки.

До життя будь-якої соціальної групи належать конфлікти. Життя дитячої групи чи класу не є тут винятком. Справа не в тому, чи з'являються конфлікти чи ні, а в тому, як вони вирішуються. Важливо навчити дітей іншим, конструктивним моделям вирішення конфліктних ситуацій: говорити один з одним, разом шукати вирішення конфліктів, залучати третіх осіб і т. д. Здатність конструктивно вирішувати конфлікти і соціально прийнятно поводитися в спірних ситуаціях є важливою частиною соціальної готовності дитини до школи.

Соціальний розвиток:

- встановлює соціальні контакти з однолітками та дорослими;
- взаємодіє з однолітками в групі, може чекати своєї черги, ділиться іграшками;
- перебування з однолітками та активність разом доставляє дитині задоволення;
- пристосовує свою поведінку до діючих правил, наприклад, дотримується правил веселощів та ігор;
- слухає вказівки і розуміє вказівки дорослого, в тому числі вчителя;
- починає виявляти почуття обов'язку.

Фізична і моторна готовність до школи

Під моторної готовністю до школи розуміється не тільки те, наскільки дитина володіє своїм тілом, а й його здатність сприймати своє тіло, відчувати і довільно на-

правляти руху (володіти внутрішньої рухливістю), висловлювати за допомогою тіла і руху свої імпульси.

Фізичний розвиток:

- зазвичай здоровий;
- вік і вага, що відповідають віку;
- стійкий до втоми;
- правильно функціонують органи чуття, головним чином зір та слух.

Моторний розвиток:

- фізично підготовлений: бігає, стрибає, їздить на велосипеді;
- завзято грає з блоками, відтворює конструкції за зразком;
- може цілеспрямовано використовувати предмети та інструменти, наприклад, вміє користуватися ножицями, застібає гудзики тощо;
- самостійно виконує основні види самообслуговування: їсть, одягається, дбає про особисту гігієну;
- набув навички базової орієнтації у схемі власного тіла — здатний диференціювати праву та ліву сторони;
- найчастіше виконує діяльність однією і тією ж рукою (домінування рук сформувалося);
- правильно тримає письмовий інструмент (олівець, кольоровий олівець, ручка).

Прояв волі, власної ініціативи та активності багато в чому залежить від того, наскільки дитина володіє своїм тілом.

Сприйняття власного тіла і його можливостей ("Я це зробив!") повідомляє дитині загальне позитивне відчуття життя. Позитивне ставлення до життя допомагає дітям спокійно сприймати перешкоди, долати труднощі і відчувати свої вміння і спритність (забиратися на дерева, стрибати з висоти і т. д.). Вміти адекватно сприймати перешкоди і взаємодіяти з ними — важлива складова частина моторної готовності дитини до школи.

Когнітивна готовність

Пізнавальні здібності дітей та процес їх дозрівання перебувають у сфері інтересів психології розвитку вже більше ста років. У дошкільному віці, з точки зору пізнання дитиною світу, зміни відбуваються головним чином в результаті збагачення сприйнятливості, мислення та розуміння механізмів навколишнього середовища. У цей час діти вдосконалюють свої методи чуттєвого та розумового пізнання світу. Когнітивні компетентності дозволяють їм розробляти схеми, що дозволяють формувати розуміння дедалі складніших подій, явищ та понять.

Когнітивні процеси формуються у людини змалку. Чуття зору та слуху відіграє дуже важливу роль у набутті досвіду дитиною. З цієї причини когнітивні функції слід здійснювати на етапі раннього дитинства. У дошкільному віці характерний тісний зв'язок когнітивних процесів з дією, а також особлива сприйнятливість до зовнішніх подразників, що є головним фактором, що спрямовує мислення. Дитина мислить конкретно-образним та ситуативним чином, не в змозі здійснити рудиментарний аналіз сприйманого об'єкта, а лише помічає загальні риси, які відіграють безпосередню роль у виконуваній ними в даний час діяльності. Увага дошкільнят не є постійною і не ділиться. Дитина часто змінює предмет інтересу, переходить від одного виду діяльності до іншого, і його мимовільна увага зосереджується на інтенсивних, сильних і привабливих стимулах. Коли у дітей починає розвиватися вільна увага, тривалість окремих занять стає довшою і свідчить про те, що дитина більш цілеспрямована і має здатність концентруватися. Ступінь концентрації та здатність зосередити увагу залежить від індивідуальних особливостей дитини, наприклад,

темпераменту. Спокійні та флегматичні діти можуть легше і довше концентруватися на виконуваній діяльності, а енергійні та рухливі діти, як правило, мають увагу, що розділяє, і частіше змінюють свою діяльність.

Когнітивний розвиток:

- дитина помічає важливі елементи предметів, вказує на їх особливості;
- має знання, що дозволяють орієнтуватися в найближчому оточенні, може, наприклад, повідомляє своє ім'я, прізвище, вік, адресу;
- починає розуміти значення символів;
- допитлива, когнітивно активна, шукає відповіді на інтригуючі запитання;
- формулює прості висновки щодо спостережуваних явищ;
- сприймає послідовність подій, пов'язує причину з наслідком;
- запам'ятовує рими, пісні, активно запам'ятовує інформацію;
- здатна тривалий час зосереджуватися на виконуваній діяльності.

Отже, узагальнюючи, можна сказати, що дитина до старшого дошкільного віку набуває велику кількість знань; вміє працювати за правилом і зразком, вслухатися в мову дорослого і виконувати його завдання, оцінювати і контролювати власну діяльність, не йти на поводу у своїх емоцій. У такому віці у дитини повинні сформуватися всі компоненти готовності до школи, необхідні йому для успішного навчання.

Джерела

1. *Болотина Л. Р., Баранов С. П., Комарова Т. С.* Дошкольная педагогика: учеб. пособие. 2-е изд., Москва: Академический Проект; Культура, 2005, 240 с.
2. *Венгер А. А.* Ваш ребенок идет в школу. М., 2009. С. 3–59.
3. *Кравцова Е., Кравцов Г.* Готовность к школе // Дошкольное воспит. 2006, № 7. С. 81–84.
4. *Краснощекова Н. В.* Диагностика развития личностной сферы детей старшего дошкольного возраста. Тесты, игры, упражнения. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 299 с.
5. *Мухина В. С.* Психология дошкольника. М.: Педагогика, 2005. 276 с.
6. *Скрипченко О. В.* Вікова та педагогічна психологія. К.: Просвіта, 2001, 416 с.
7. *Эльконин Д. Б., Вагнер А. Л.* Особенности психологического развития детей 6–7 летнего возраста. М.: Педагогика, 1988. 136 с.

Ю. Г. ВАКУЛЕНКО

студентка кафедри психології, ПрАТ "ВНЗ "МАУП",
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин і соціальних наук

А. М. ГРИСЬ

наук. керівник, д-р психол. наук, проф.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ СТРАХУ У МОЛОДШОМУ ШКІЛЬНОМУ ВІЦІ

Вивчення страхів у дітей молодшого шкільного віку є вельми актуальною в наш час, що пов'язано із умовами соціального напруження в наш час, зокрема у тому числі і карантинними обмеженнями, що додатково викликають тривожність серед дорослого населення та дітей зокрема. Дітям приходиться бути очевидцями конфліктів

та напруження між батьками та підвищеною системою вимог дитини в умовах дистанційного навчання. Також слід урахувати, що у молодших школярів іще тільки-но розвиваються рефлексивні здібності та критичне мислення, які могли б слугувати фактором більш екологічного проживання страхів та тривожності.

У працях Л. С. Виготського, О. В. Запорожеця, Д. Б. Ельконіна, Г. С. Костюка та інших відмічається, що особливостями розвитку емоційної сфери в молодшому шкільному віці є підвищена чутливість, здатність глибоко й болісно співпереживати; емоційна нестійкість; готовність до прояву афекту страху. Найбільш значущими для дітей молодшого шкільного віку є емоції страху, інтересу та радості [4]. При цьому страх є найбільш сильною та загрозливою емоцією, яка має значний вплив на психічний розвиток дитини. Аналіз наукових підходів до вивчення феномена "страху" завідчує його розуміння як "умовнорефлекторного, емоційно загостреного відображення особистістю конкретної загрози для життя, самопочуття та власного благополуччя" (О. І. Захаров), як феномена, притаманного людському існуванню (Р. Мейлі, А. Кемпінські та ін.), як особливого переживання страху дії (П. Жане).

Страх класифікується як ситуативно та особистісно зумовлений; гострий і хронічний, інстинктивний і соціально опосередкований. Страх і тривожність як стани, що відповідають страхітливим відчуттям; реальний (при конкретній загрозі) і уявний (на рівні уяви). За мірою вираженості страх поділяється на жах, переляк, власне страх, тривогу, побоювання, занепокоєння і хвилювання. Страхи бувають вікові (психологічні) і клінічні (патологічні), умовно поділяються на ситуативний і особистісний [3].

Попри те, що страх — це інтенсивно виражена емоція, слід розрізняти його звичайний, природний, або віковий, і патологічний рівні [1]. Зазвичай страх короткочасний, зворотній, зникає з віком, не зачіпає глибоко ціннісні орієнтації особистості, істотно не впливає на її характер, поведінку і взаємостосунки з навколишніми людьми. Деякі форми страху мають захисне значення, оскільки дозволяють уникнути зіткнення з об'єктом страху [2].

Серед функцій страху визначають сигнальну, пристосувально-адаптивну та когнітивну (за К. Ізардом, У. Джеймсом, К. Холлом). Вчені також виділяють чотири рівні прояву страхів: соматичні ознаки, суб'єктивні прояви, особливості когнітивного функціонування, поведінкові реакції [4].

Вікові (психологічні) страхи у здоровихі дітей обумовлені недостатньою інформованістю про зовнішній світ. Такі страхи завжди детерміновані, швидко проходять, не викликаючи видимої дезадаптації. Клінічні (патологічні) страхи не завжди психологічно зрозумілі, мають виражений і стійкий характер, призводять до дезадаптації дітей або входять в структуру певного захворювання. У дитячому віці психологічні і патологічні страхи не завжди можна чітко диференціювати.

Найчастіше у дітей зустрічаються нічні страхи і нав'язливі страхи — фобії — нав'язливий стані у вигляді непереборної боязні різних предметів, рухів, дій, вчинків, ситуацій тощо [5].

Для дослідження психологічних особливостей проявів страхів дітей молодшого шкільного віку було проведено дослідження на базі ЗНЗ I–IV ступенів № 48 м. Києва, в якому приймали участь 40 осіб (17 хлопчиків і 23 дівчинки). Вік дітей — 8–9 років. Було виділено дві групи досліджуваних: 1 група — експериментальна (9 хлопчиків та 11 дівчат), 2 група — контрольна (8 хлопчиків та 12 дівчат). Для перевірки коректності розділення на групи був використаний статистичний критерій Фішера.

У роботі також були використані наступні емпіричні методи: спостереження, бесіда, аналіз продуктів діяльності та конкретні методики: методика "Вимірювання

рівня тривожності Тейлора", "Страхи в будиночках" М. Панфілової, виявлення страхів у дітей за допомогою малюнків (Захаров А. І.), методика виявлення страхів за допомогою спеціального тесту тривожності.

За результатами дослідження зі допомогою малюнків А. І. Захарова, можна зробити висновок, що діти експериментальної та контрольної групи ріко відчувають себе в центрі уваги середі однолітків, часто мають мало друзів серед однолітків або не мають їх взагалі, що може спричиняти розвиток тривожності. Також багато дітей намалювали свій страх і неприємні події, що траплялися з ними у житті, що, з одного боку, підтверджує наявність страхів та тривожності у обстежених дітей, а з іншого, аналіз малюнків на цю тему дозволяє зрозуміти походження того чи іншого страху.

Дослідження тривожності за методикоюі Р. Теммпл, В. Амен, М. Доркі дали підстави для висновку, що як в експериментальній, такі і у контрольній групах було виявлено високий і середній рівні тривожності.

Діагностика кількості страхів за тестом "Страхи у будиночках". М. А. Панфілової показала, що в обох групах була виявлена велика кількість "тематичних" страхів у дітей. Найбільше вираженими страхами є страхи темряви, крові і лікаря.

Експериментальне дослідження з виявлення рівня тривожності за методикою Тейлора показало, що в досліджуваних обох груп переважає високий рівень тривожності і схильність до її підвищення.

Аналіз даних констатувального зрізу показує, що для дітей молодшого шкільного віку характерний досить високий рівень тривожності і наявності різних страхів, що свідчить про необхідність проведення зі ними корекційної роботи по їх зниженню для забезпечення подальшого психоемоційного здоров'я.

На основі проведених досліджень було розробленоі і апробовано корекційно-розвивальна програму з подоланняі страхів у дітей молодшого шкільного віку. Метою програми було сприяння подоланню страхів та зниженню тривожності у дітейі молодшого шкільного віку. Основними завданнями було знизити рівень тривожності, посилити "Я" дитини і впевненість уі собі, підвищити психологічний тонус дитини та зменшити кількість актуальних страхів.

До програми були включеніі наступні вправи, які ґрунтуються на таких корекційнихі підходах, як ігрова терапія, арт-терапія, казкотерапія, психогімнастика, тілесна терапія, музикотерапія.

Циклі практичних занять в корекційно-розвивальній програмі зі подолання страхів у дітей молодшого шкільного вікуі розраховано на 10 занять по 45 хвилин. Заняття проводились двічі в тиждень.

Корекційна програма з подолання страхіві проводилася тільки з дітьми експериментальної групи. Після проведення повного циклу занятьі програми, був проведений повторний діагностичний контроль. З дітьми контрольноїі групи ніяка корекційна робота не проводилася.

Мета: створення комплексу заходів, спрямованих на зниження тривожності, страху у дітей молодшого шкільного віку.

Завдання:

- актуалізація проблеми подолання тривожності та страхів у дітей молодших класів;
- діагностика проблеми і ставлення особистості до тривожності та тривожних ситуацій;
- розвиток особистісних якостей, які допомагають нейтралізувати переживання емоційного дискомфорту;
- оволодіння навичками самоконтролю власного емоційного стану.

Можна виокремити такі основні напрямки психокорекції страхів:

Ігрові технології роботи зі страхом — дають змогу виявити справжні інтереси дитини, її потреби та бажання. Ігрові психотехнології сприяють набуттю відповідних навичок у певій діяльності, в тому числі і у налагодженні комунікації, опануванню соціальними нормами поведінки; підвищують рівень задоволеності, поліпшують емоційний та фізичний стан дитини.

Система застосування ігрової діяльності включає:

- ігри-релаксації з елементами медитації;
- народні ігри;
- сюжетно-рольові ігри;
- дидактичні ігри;
- ігри-драматизації, театралізації, етюди (арттерапевтичні практики);
- музично-ритмічні ігри (музична психокорекція);
- рухливі ігри (сенсорна корекція).

Малювання страху — це найбільш поширена методика у психологічній практиці щодо подолання страхів не лише у дітей, а й у дорослому віці. Вона корисна для корекції різноманітних страхів, але перш за все тих, які породжуються добре розвиненою уявою дитини: боязнь захворіти, нападу, стихійних лих, транспорту, казкових персонажів тощо. Неабияке значення має також і графічне зображення страхів, що потребує вольових зусиль і знижує тривожні очікування їх реалізації.

У процесі малювання відбувається "пожвавлення" почуття страху, але разом із тим і усвідомлення умовного характеру його зображення. Об'єкт страху свідомо піддається маніпуляції і творчо трансформується. У подальших завданнях психолог пропонує намалювати так, щоб було видно, що дитина не боїться. Відсутність на малюнку зображення автора свідчить про виняткову інтенсивність і можливий нав'язливий характер страху, а зображення себе в активній ролі — про тенденції до подолання цього стану. Поступово з'являється віра у свої сили та можливості справлятися зі страхами у повсякденному житті.

На процес малювання та пропрацювання у ньому дитячих страхів неабияке значення має вибір кольорової гами. Деякі автори наполягають на необхідність малювання страху лише чорним кольором, який асоціюється з ніччю. Причому дитину треба навчити бачити в чорному просторі аркуша красу, благородство, зірки з якими пов'язані легенди. На завершення слід також казати про те, як корисно малювати тематичні малюнки: "Чого я вже не боюся?"

Вербалізація страху (казки, розповіді, страшні історії) — як відомо, "страшилки" різного змісту — один із видів своєрідного дитячого фольклору (Е. Соколова та ін.). У них виявляється реагування на певні емоційні труднощі. Вигадуючи і розповідаючи "страшилку", дитина самостійно моделює емоційне подолання своїх страхів. Вербалізація страхів викликає чуйну відповідь, емоційне переключення, яке виступає у ролі психологічного захисту. У корекції страхів ефективна казкотерапія — самостійна психотерапевтична методика (Т. Зінкевич–Євстігнєєвої).

Поза сумнівом, в досвіді психотерапевтичної роботи застосовується і багато інших методів лікування цього серйозного емоційного відхилення. Через певні причини деякі з них використовуються рідко. Серед них анімалтерапія (дельфінотерапія) — система занять з дітьми за допомогою організації їх спілкування з дельфінами. Вибір коректувальних методів залежить від багатьох чинників, перш за все від характеру страху, причин його виникнення і індивідуальних особливостей дитини.

Результатиі формувального експерименту показали, що в експериментальній групі, в якій проводилась корекційна робота згідно зі розробленою програмою, від-

мічено статистично достовірне зниження тривожностіі і страхів у дітей. Зокрема, зменшився страхі темряви, казкових персонажів, страх неприйняття в колективіі однолітків та загальна кількість актуальних страхів, підвищилася зосередженість на позитивних подіях.

Натомість в контрольній групі, динаміки зміни рівня тривожності і кількості страхів не спостерігається. Це дає підстави для висновків про ефективність проведеної корекційної роботи, а розроблена корекційноі-розвивальна програма з подолання страхів у дітей молодшого шкільного віку може бути рекомендована для застосування в діяльності психолога.

Таким чином, робота зі страхами у дітей потребує комплексного системного підходу, що у свою чергу забезпечує інтеграцію різних особистісних підструктур дитини у єдине ціле та сприяє гармонізації особистісних переживань дитини.

Джерела

1. *Боулби Д., Боулби Дж.* Создание и разрушение эмоциональных связей. М.: Высшая школа, 2006. 458 с.
2. *Выготскийі Л. С.* Вопросы детской психологии. СПб.: Союз, 1997. 290 с.
3. *Гарбузов В. И.* Неврозы детского возраста иі их профилактика. Л.: Знание, 1982. 110 с.
4. *Гринева Л. В.* [Орлова] Коррекция детской тревожности и страхов с помощью арт-терапии // Ежегодная Всероссийская научнопрактическая конференция психологов-практиков: Материалы участников / Под ред. А. Н. Сукманюк. Москва, 2005. С. 49–53.
5. *Захаров А. И.* Дневные и ночные страхи у детей. Серия “Психология ребенка”. СПб.: Издво СОЮЗ, 2000. 448 с.
6. *Щербатих Ю. В.* Психологія страху. М.: ЕКСМО, 2005. 212 с.

Н. В. ГАЛИЦЬКА

аспірант кафедри публічного адміністрування

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ВІДПОВІДЬ НА НОВІ УМОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Пандемія COVID-19, яка охопила весь світ, встановила нові правила суспільного життя та торкнулась усіх сфер його життєдіяльності. Людство опинилось в ще більшій залежності від мережі інтернет та цифрових технологій. Люди спочатку вимушено почали працювати віддалено з дому, навчатися, купувати продукти харчування й інші товари онлайн, замовляти доставку їжі. Їм негласно були нав’язані, продиктовані такі умови життя.

Проте, з плином часу все більше людей почали звикати до нових умов соціальної реальності і не захотіли повертатися на свої робочі місця, в заклади освіти, відвідувати магазини. Нові умови соціальної реальності кардинально змінили світ та відношення людей. Чи ці зміни будуть на краще, ми поки не можемо дати таку однозначну оцінку та відповідь.

Практика здобуття освіти поза межами закладу, тобто фізично не відвідуючи його, ще донедавна не була такою поширеною. Навіть декілька років тому про дистанційну форму навчання в нашій країні говорили найчастіше як про додаткове джерело знань та розвиток відповідних навичок, а не як ключову форму здобуття основної освіти.

В Україні про дистанційне навчання говорилось здебільшого в контексті здобуття вищої, професійно-технічної та післядипломної освіти. Згідно "Положення про дистанційне навчання", затвердженого Міністерством освіти і науки України від 25.04.2013 № 466, дистанційне навчання полягає у персоналізованому, індивідуальному процесі отримання знань, умінь та формування навичок і способів пізнавальної діяльності людини, що відбувається здебільшого за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Нові умови змусили перейти на дистанційне навчання всіх, в тому числі і заклади загальної середньої освіти. Наша держава швидко відреагувала на сучасні виклики, що постали перед українською освітою шляхом видання Наказу Міністерства освіти і науки України від 08.09.2020 р. № 1115 "Деякі питання організації дистанційного навчання", яким затверджено "Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти". Зазначене Положення визначає організацію здобуття освіти за дистанційною формою навчання, як окремою формою, організацію освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання, а також навчально-методичне забезпечення такого навчання [2].

Організація освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання, в тому числі і у закладах загальної середньої освіти, виявилась малоефективною. Технічно не забезпечені школи не лише для реалізації проведення лабораторних робіт з природничих наук, а й простого уроку в форматі онлайн, технічно не забезпечені працівники освіти, їх низький рівень володіння сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями поставили під загрозу втілення норм Положення на практиці з одного боку. З іншого боку — малозабезпечені родини, які не мають можливості придбати відповідні електронні пристрої та оплатити високошвидкісний інтернет, який відіграє важливу роль під час такого навчання. Держава не змогла забезпечити повною мірою організацію дистанційного навчання. Проте, почали з'являтися приватні дистанційні школи, які гарантують якісне здобуття загальної середньої освіти. Але знову ж таки виникають питання фінансів та пріоритетів.

Під впливом дистанційної освіти, яка не в змозі повністю перебрати на себе класичну місію традиційного університету, нині формується модель гібридного навчального закладу, яка покликана поєднати аудиторне та онлайн навчання [3].

Переваги дистанційного навчання полягають в тому, що здобуття освіти стає більш доступним для людей з особливими освітніми потребами, тих, хто визначився з майбутньою професією і витрачає більшість часу на підготовку до неї, спортивні тренування, змагання до прикладу, і не мають можливості за загальним графіком відвідувати заняття, економія часу на дорогу до закладу освіти.

Основними недоліками дистанційного навчання є погане технічне оснащення закладів освіти, особливо в селах та маленьких містах, де є лише дошка і крейда, а немає навіть комп'ютера, недостатній рівень спілкування як здобувачів освіти між собою, так і з викладачами тощо. Дистанційне навчання не може повністю замінити основну форму навчання.

Джерела

1. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: Наказ Міністерства освіти і науки України від 25 квітня 2013 року № 466 [Електронний ресурс]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text
2. Деякі питання організації дистанційного навчання: Наказ Міністерства освіти і науки України від 08 вересня 2020 року № 1115 [Електронний ресурс]. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-organizaciyi-distancijnogo-navchannya-zareyestrovano-v-ministerstvi-yusticiyi-ukrayini-94735224-vid-28-veresnya-2020-roku
3. *Мерінова С. В.* Дистанційне навчання як невід'ємний атрибут сучасної освіти // Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2017. С. 94. URL: http://www.vtei.com.ua/images/VN/31_03.pdf

Ф. К. БИСЕНБАЕВ

канд. философ. наук, доц., УН ИМОСН МАУП

О МЕТАФИЗИЧЕСКИХ КОРНЯХ ЦЕННОСТЕЙ И ИДЕАЛОВ

После катастрофических событий европейской истории первой половины XX века, философская мысль Европы в лице феноменологии, экзистенциализма и персонализма заново открыла для себя древнюю метафизическую истину, известную еще Платону, очевидную Декарту и Канту, но в XIX и начале XX веках заглушенную (притупленную) иллюзиями историцизма: нет и не может быть никаких самодействующих механизмов социального устройства и свободы, которые сами по себе способны обеспечить нормальную справедливую жизнь. Вся судьба цивилизации зависит от того, насколько то, что мы считаем ценностью, моралью, справедливым законом имеют корни в каждом человеке, в том смысле, насколько они вырастают из каждого лично.

Несомненно, эта вновь обретенная истина вдохновила Карла Ясперса, одного из основателей экзистенциализма, на создание его знаменитой историко-философской концепции "осевой эпохи". Согласно этой концепции, когда-то в истории (между 800 и 200 годами до н. э.), на фоне мифологической предыстории, произошёл прорыв человеческого духа — открытие особого рода человеческого бытия — трансценденции. Метафорически выражаясь, можно сказать, что в эту эпоху произошло открытие "тайной", метафизической "родины" всякого сознательного существа.

К. Ясперс утверждает, что в этот исторический период почти одновременно в разных частях Земли появляется тип человека (он их называет "первыми философами"), который в качестве отдельного индивидуума отважился на то, чтобы искать опору в самом себе. Отшельники и странствующие монахи Китая, аскеты Индии, философы Древней Греции, пророки Палестины и Персии, все они, несмотря на различие веры, были близки по своей сущности: они открыли в себе истоки, позволяющие им возвыситься над миром и над самими собой. Эти истоки и есть то, что позже в философии станут называть безусловными , вневременными началами и ценностями. Что особенно важно, в их обнаружении особую роль сыграла философская реф-

лексия. Именно рефлексия позволила постичь абсолютное в глубинах самосознания и в ясности трансцендентного мира. С тех пор этот "истинный", метафизический человек (а таков всякий человек, в той мере, в какой он осознал себя) стремится к освобождению и спасению и способен обрести его уже в этом мире: через вознесение к идее (путь, предложенный Платоном), в медитации (путь Будды).

Идея ясперовской концепции проста и понятна: современное человечество имеет единые корни и корни эти духовные. После "осевого времени", где бы и когда ни происходили процессы духовного возрождения, все они имели и имеют своим истоком и целью духовный опыт этой эпохи. "Тем, что свершилось тогда, — пишет Ясперс, — что было создано и продумано в то время, человечество живет до сего дня. В каждом своем порыве люди, вспоминая, обращаются к осевому времени, воспламеняются идеями той эпохи. С тех пор принято считать, что воспоминание и возрождение возможности осевого времени — Ренессанс — ведет к духовному подъему" [8, с. 38].

Однако в истории культуры и истории мысли не раз предпринимались попытки оспорить духовный опыт "осевого времени", более того — радикально разрушить саму основу этого опыта — вертикальную трансценденцию и, прежде всего, трансценденцию принципов. В этой связи следует особо отметить беспрецедентную попытку философии XIX века, в лице нигилизма и историцизма, упразднить всякие безусловные и вневременные ценности и абсолюты.

Суть классического нигилизма как философского течения очень точно характеризует Мартин Хайдеггер: она заключается не в "переоценке всех ценностей", как обычно полагают, а в том, "что прежде всего лишается корней сама потребность в ценностях прежнего рода на их прежнем месте, а именно в сверхчувственном" [7, с. 65].

Нигилизм рассматривал свою философию как введение начала новой эпохи, эпохи конца метафизики. Под метафизикой же подразумевались, прежде всего, платонизм и выросшее из него христианство. Именно платонизму вменялось в вину то, что он разделил сущее на два мира: сверхчувственный мир идеалов, должного, самоистинного — и чувственный мир стремления, усилия и самоподчинения должному, самоценному, которое само будучи безусловным, обусловливает все. Тезис нигилизма "Бог умер" провозглашал не только упадок власти сверхчувственного ("Бог" в традиционной метафизике был обобщенным названием сверхчувственного вообще), но и власти порожденных им идеалов: нравственных принципов и правил, целей и ценностей, которые придавали сущему цель, порядок и смысл. Бог умер, говорит нигилист, но нужно убить мораль принципов, где еще таится воспоминание о Боге, т. е. необходимо разрушить всякую цель и ценность вне и выше сущего, эмпирического, чему человек должен и хотел бы подчиниться.

Основная задача "переоценки ценностей" усматривалась в установлении нового принципа полагания ценностей — "воли к власти". Именно воля, и власть, как сущность воли, станут позднее, в политике и практике XX века, той единственной основной инстанцией, по которой должно оцениваться все, что призвано иметь ценность, либо нет. Ниспровергнув ценности с их прежнего места, то есть сверхчувственного, нигилизм, по сути, свел их к "фикциям", придуманным и используемым "волей к власти" в качестве условий собственного "сохранения и возрастания".

Историцизм, также, как и нигилизм, решительно выступает против метафизической концепции трансцендентности "Бога", то есть идеи "вертикального" отношения человека к миру абсолютных ценностей. Однако, в отличие от нигилизма (лозунг которого: цель — ничто, становление — все), историцизм, все же, признает некую скрытую, имманентную цель совокупного исторического движения, которая рано или

поздно, но свершится. Историцизм, в этом смысле, есть философски оформленный культ истории, господствовавший в XIX и начале XX веков. Вот как описывает эсхатологическую направленность историцистских построений этого периода Мишель Фуко: “Знание строится уже не в виде картинки, но в виде ряда, цепи, становления, когда обетованным вечером во мраке предстанет тень развязки, тогда История, в бурном ли неистовстве, в медленном ли саморазрушении, выявит антропологическую истину человеческого бытия во всей ее незыблемости” [6, с. 287].

Существовали различные варианты историцистских утопий “всеобщего свершения”. Это и пессимистическая версия “застывшей Истории” Д. Рикардо; и революционный вариант “конца предыстории и начала Истории” К. Маркса, возвещавшего о грядущей эре освобожденного труда; это и историцистские построения О. Конта и Г. Спенсера. В целом же, на рубеже веков, преобладали оптимистические версии конца Истории, в основе которых — почти мистическая вера в Прогресс, будущее науки, культ техники и производительных сил.

А что же конкретный человек? Каковы его роль и предназначение в так понимаемой истории? Как справедливо указывает Карл Поппер, для бескомпромиссного и последовательного историциста несомненно одно: человек не может изменить законы исторического предназначения, даже если он открыл их. Боле того, человек даже не может действовать вопреки этим законам, поскольку все его планы и действия — всего лишь средства, при помощи которых неумолимые законы развития осуществляют то, что ими предначертано [4, с. 64].

Известно, на какие моральные трудности наталкивается такое видение истории. Если человеческая жизнь, как, например, утверждает Гегель в своей философии истории, должна обретать смысл как проявление и орудие саморазвития абсолютного духа (позже “абсолютный дух” будет заменен Прогрессом, социализмом, коммунизмом и т. д.), то отсюда очевидно: жизнь отдельного человеческого существа лишена всякого смысла, т. е. не имеет каких-то ей самой присущих абсолютных целей и ценности, а есть лишь средство для реализации грядущих целей и идеалов.

Возникающую здесь моральную коллизию в свое время очень четко подметил философ С. Франк. “Некогда в будущем, — пишет он, — все равно, отдаленном или близком, — все люди будут счастливы, добры и разумны; ну а весь неисчислимый род людских поколений, уже сошедших в могилу, и мы сами, живущие теперь, до наступления этого состояния, — для чего все они жили или живут? Для подготовки этого грядущего блаженства? Пусть так. Но ведь сами они уже не будут его участниками, их жизнь прошла или проходит без непосредственного соучастия в нем — чем же она оправдана и осмыслена? Неужели можно признать осмысленной роль навоза, служащего для удобрения и тем содействующего будущему урожаю? Человек, употребляющий навоз для этой цели, для себя, поступает осмысленно, но человек в роли навоза вряд ли может чувствовать себя удовлетворенным и свое бытие осмысленным” [5, с. 79].

Сведение всех ценностей к единственной — исторической, не могло не повлечь за собой самых крайних последствий. Если цель — все, то вопрос об оправданности средств для достижения цели уже не имеет никакого значения. Когда добро и зло внедрены во время и смешаны с событиями, писал Альбер Камю, то ничто уже не может считаться добрым или злым, но лишь преждевременным или устаревшим [1, с. 281]. Презрение к известным моральным и метафизически законам, способным хоть в какой-то мере уравновесить претензии историцизма, неизбежно должно было привести к разгулу политического цинизма, индивидуального и государственного террора.

Для преодоления нигилизма и историцизма и обоснования существования вневременных ценностей и идеалов в XX веке вновь оказалась востребованной древняя метафизическая идея "осевой эпохи", ставшая исходной точкой всех великих философии и религии. Согласно этой идее мы, человеческие существа, в силу некоторого фундаментального положения в космосе, устроены так, что живем одновременно в двух измерениях жизни — в измерений видимой, повседневной реальности и в другой, невидимой и внеповседневной, но более совершенной, истинной. Причем в невидимом мире мы живем как бы "перебоями", впадая и выпадая из него. Внеповседневное измерение жизни человека имеет какие-то законы, по которым мы живем в этом, повседневном мире, не всегда, может быть, подозревая об этом. Чтобы их постичь и понять, необходима особенная настроенность души и глубокий труд ума.

Вот как излагает эту древнюю метафизическую истину в XX веке французский писатель Марсель Пруст: "Конечно, спиритические опыты, как и религиозные догмы, не дают доказательств, что душа продолжает существовать после смерти. Единственное, что можно сказать, — это то, что все в нашей жизни происходит так, как если бы мы входили в нее, неся бремя обязательств, принятых нами в предшествующей жизни. Ибо в наших жизненных условиях, на этой земле нет никакого резона для того, чтобы мы считали себя обязанными делать добро, быть деликатными, даже просто вежливыми, как и нет причины художнику-атеисту считать себя обязанным в двадцатый раз переделывать часть картины, восхищение которой будет так мало значить для изъеденного червями тела [...] Все эти обязательства, как бы принятые в предшествующей жизни, которые не имеют своей санкции в наблюдаемой реальной жизни, кажутся принадлежащими иному миру, основанному на доброте, совестливости, жертвенности, миру полностью отличному от нашего, из которого мы появляемся на этой земле, чтобы родиться, прежде чем вернуться, может быть, снова в него, и жить под властью тех неизвестных нам законов, которым мы в нашей жизни подчинились, поскольку мы сами в себе несли их урок, не зная, кто в нас их прочертил, законов, к которым нас приближает всякий глубокий труд ума и которые невидимы — все еще! — лишь глупцам" [2, с. 110].

Необходимо отметить, что указанное выше различение видимого и невидимого миров носит в метафизике и религии (в той мере, в какой она метафизична), чисто символический, т. е. отвлеченный, не имеющий предметного смысла, характер.

Пожалуй, первым, кто последовательно стремился реализовать в своей философии метафизическую идею жизни человека в двух мирах, был Платон. Именно он, по праву, считается основателем метафизики в старом, традиционном смысле этого слова.

Те, кто знакомы с диалогами Платона, не могли не отметить одну характерную их особенность: наиболее значительные и интересные идеи в них выдержаны, как правило, в символическом, религиозно-мифологическом ключе (колесницы богов, андрогинные существа и т. д.). Ясно, что это не прихоть великого мыслителя, а стилистическая необходимость. Стиль же, по справедливому замечанию испанского философа Х. Ортеги-и-Гассета, есть деформация обычного языка, осуществляемая по особым причинам, в полной мере известным, конечно, лишь автору. Однако наиболее частая причина стилизации — это эмоции. Несомненно, Платон пережил какой-то глубокий опыт сознания, в свете которой ему явилась Истина. Открытие же последней носит, как правило, глубоко мистический и эмоциональный характер; человек как бы "прозревает", впадает в экстаз, переносится в "другой мир", или, говоря философским языком, — трансцендирует. Увиденное в опыте трансценденции очень трудно зафиксировать с помощью понятийно-логического словаря. Наиболее полно

передать и описать трансцендентные переживания удавалось, как правило, большим поэтам и художникам, обладавшим неисчерпаемым запасом символических образов. К числу первых великих поэтов, несомненно, принадлежит и Платон.

В задачи настоящего исследования не входит подробный анализ философии Платона. Здесь важно лишь указать на ряд метафизических прозрений мыслителя относительно природы духовного мира человека, которые послужили ориентиром для последующих философов в их поисках абсолютных начал и ценностей.

В своих размышлениях Платон исходил из следующего очевидного факта. В эмпирическом, повседневном мире нет ничего, что соответствовало бы предмету наших устремлений — Истине, Добру, Красоте, Справедливости. Мы ищем прекрасного самого по себе, но в мире все красивое относительно; мы ищем справедливого, но нет такого дела или поступка, которые не вызывали бы разноречивых оценок. Но откуда же в нас само понятие прекрасного, справедливого, истинного? Почему мы стремимся к чему-то, чего мы, как конечные существа, никогда не могли видеть и знать, так как это "что-то" по самому своему понятию, по качественному своему содержанию не возможно в этом повседневном мире. Очевидно, что понятия доброго, прекрасного содержат в себе "внеэмпирическое, сверхчувственное значение", они явно есть что-то иное, чем весь наш мир, но в тоже время они нам даны. Причем даны в "простом и неприметном факте нашего знания", внимательно исследуя которое, мы впервые открываем наличие наряду с эмпирическим видимым, предметным миром другое, невидимое, бытие. Отсюда спрашивается, не дано ли нам изначально то, к чему мы стремимся, что мы ищем? Не являемся ли мы уже обладателями искомого? Именно в лице знания об идеях, считает Платон, мы имеем уже наличие в нас иного, высшего бытия, действие в нас некоей божественной силы. Чтобы ее по настоящему увидеть и понять, необходимо организовать беседу души с самой собой или, как указывает Платон в другом месте, надо научиться "повернуть глаза души", чтобы увидеть то, чем мы "живем, движемся, есмы" [3].

Опыт трансценденции, описанный Платоном в своих диалогах, ценен, прежде всего, как опыт независимого, автономного существования человека, выхождения его за пределы наличной ситуации, причинно заданных обстоятельств. Трансцендируя, человек устремляется к абсолютному пределу, к границе своих возможностей, откуда ему открывается подлинное положение вещей, истинная действительность.

Содержанием же опыта трансценденции является Бог, божественная реальность. Это не религиозный Бог, а самоназвание неких высших духовных сил и состояний человека, в которых и через которые он впервые конституируется как разумное существо. Без опыта трансценденции и открытия через него "высшего бытия" в человеке, ни в какой культуре невозможна была бы моральная автономия и не имели бы никакого смысла аппеляции к совести, к этому "подсознательному богу" внутри нас, как называет ее австрийский психолог Виктор Франкл.

Что можно сказать в свете метафизики Платона относительно способа существования вневременных ценностей и идеалов? Мир ценностей и есть мир связи человека с божественной реальностью внутри него же, по отношению к которой он несет какие-то обязательства. Всякое бескорыстное устремление, не утилитарное действие, искренний порыв уже есть проявление действия этой реальности, закодированной в структуре человеческого сознания.

Истина, Красота, Любовь, Справедливость, Бог — всем этим абсолютным ценностям (ценностям творчества, ценностям переживания, ценностям отношения) нет оснований в нашем эмпирическом, повседневном мире, там им не на чем держаться. Их корни в другом, метафизическом мире, который мы носим с собой. Мы все "гра-

ждане" этого мира, и у всех у нас общая "метафизическая" Родина. Национальная же ценность, национальная культура , в своих лучших образцах и творениях, несомненно, есть способ явленности этого метафизического мира, поэтому-то они так легко выходят за пределы своих национальных границ, в рамках которой возникли, и становятся общим культурным богатством, общечеловеческой ценностью.

Источники

1. *Камю А.* Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство: пер. с фр. М.: Политиздат, 1990. 415 с.
2. *Мамардашвили М.* К. Лекции о Прусте (психологическая топология пути). М.: Ad Marginem, 1995. 547 с.
3. *Платон.* Собрание сочинений: в 4 т. Т. 2 / Под общ. ред. А. Ф. Лосева, В. Ф. Асмуса; пер. с древнегреч. М.: Мысль, 1993. 528 с.
4. *Поппер К.* Нищета историцизма: пер. с англ. М.: Прогресс, 1993. 188 с.
5. *Франк С.* Смысл жизни //Вопросы философии. 1990. № 6. С. 70–89.
6. *Фуко М.* Слова и вещи. Археология гуманитарных наук: пер. с фр. СПб.: A-cad, 1994. 407 с.
7. *Хайдеггер М.* Время и бытие: Статьи и выступления: пер. с нем. М.: Республика, 1993. 447 с.
8. *Ясперс К.* Смысл и назначение истории: пер. с нем. М.: Политиздат, 1991. 527 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 12

Матеріали

VI Міжнародної науково-практичної конференції
"Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти
в умовах нової соціальної реальності"

м. Київ, МАУП, 20 квітня 2021 р.

Комп'ютерне верстання *Н. В. Коваленко*

Підп. до друку 27.05.21. Формат $70\times100^{1}/_{16}$.
Ум. друк. арк. 30,15. Обл.-вид. арк. 27,56. Наклад 100 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